

# News Flash

20. december 2021



**Ukončenie pracovného pomeru  
so zamestnancom nad 65 rokov**

## Ukončenie pracovného pomeru so zamestnancom nad 65 rokov

Novela Zákonníka práce priniesla okrem zmien účinných od 1.3.2021 týkajúcich sa finančného príspevku na stravovanie, telepráce a domáckej práce a brigádovania osôb starších ako 15 rokov aj ďalšiu výraznú zmenu, ktorá vchádza do účinnosti od 1.1.2022. Touto zmenou je možnosť zamestnávateľa ukončiť pracovný pomer so zamestnancom, ktorý dosiahne vek 65 rokov a zároveň mu vznikol aj nárok na starobný dôchodok. Čo to znamená v praxi?

Od 1.1.2022 pribudne v ustanovení § 63 ods. 1 Zákonníka práce umožňujúcim zamestnávateľovi dať výpoveď zamestnancovi nové písmeno – „f) zamestnanec dovŕšil 65 rokov veku a vek určený na nárok na starobný dôchodok“. Zároveň dochádza k zmene súvisiacich ustanovení Zákonníka práce, a to tých, ktoré sa týkajú ukončenia pracovného pomeru dohodou a odstúpením. Zhrnuli sme pre Vás najčastejšie otázky, ktoré s touto zmenou súvisia.

**Aktualizované:** *V stredu, 15.12.2021, Ústavný súd Slovenskej republiky rozhodol o pozastavení účinnosti § 63 ods. 1 písm. f) Zákonníka práce, ktorý umožňoval zamestnávateľom po 1.1.2022 ukončiť pracovný pomer so zamestnancom, ktorý dosiahol 65 rokov veku a zároveň mu vznikol nárok na starobný dôchodok. Toto rozhodnutie Ústavného súdu SR znamená, že predmetné ustanovenie zákona sa od 1.1.2022 nebude uplatňovať a zamestnávateľia ho teda nebudú môcť využiť. V nasledujúcich mesiacoch Ústavný súd rozhodne, či je dané ustanovenie Zákonníka práce v súlade s Ústavou Slovenskej republiky, a teda nadobudne účinnosť, alebo či nie je v súlade s Ústavou Slovenskej republiky a bude to Zákonníka práce vypustené*

### Čo ak nemám nárok na starobný dôchodok? Môže so mnou zamestnávateľ ukončiť pracovný pomer, pretože mám viac ako 65 rokov?

Nie. Obe podmienky, a síce podmienka veku a podmienka vzniku nároku na starobný dôchodok musia byť splnené súčasne. Ak jedna z nich nie je splnená, zamestnávateľ s Vami nemôže ukončiť pracovný pomer podľa tohto ustanovenia.

### Čo pre mňa znamená, ak mi dá po 1.1.2022 zamestnávateľ podľa § 63 ods. 1 písm. f) Zákonníka práce výpoveď?

Ak Vám dá zamestnávateľ výpoveď podľa tohto ustanovenia, prvým dňom mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom Vám bola výpoveď doručená, Vám začína plynúť výpovedná doba. Základná dĺžka výpovednej doby je 1 mesiac. Ak ste však pre

zamestnávateľa odpracovali viac ako 1 rok, výpovedná doba je 2 mesiace, počas ktorých by ste u zamestnávateľa mali ešte zotrvať a vykonávať svoju prácu v zmysle pracovnej zmluvy. Ak by ste nezotrvali počas plynutia výpovednej doby u svojho zamestnávateľa, tento má právo na peňažnú náhradu najviac v sume, ktorá je súčinom Vášho priemerného mesačného zárobku a dĺžky výpovednej doby, ak ste sa na tejto peňažnej náhrade dohodli v pracovnej zmluve. Dohoda o peňažnej náhrade musí byť písomná, inak je neplatná, preto Vám odporúčame skontrolovať si, či ju v pracovnej zmluve máte zahrnutú.

### Zamestnávateľ mi nechce dať výpoveď, ale chce, aby som s ním podpísal dohodu o ukončení pracovného pomeru. Na čo si mám dávať pozor?

V prípade uzatvorenia dohody o skončení pracovného pomeru z dôvodu dosiahnutia veku 65 rokov za predpokladu vzniku nároku na starobný dôchodok, musí byť tento dôvod v

dohode výslovne uvedený, preto trvajte na tom, aby ho zamestnávateľ do dohody uviedol, pokiaľ tak nespravil.

### **Mám nárok na odstupné? Ak áno, v akej výške?**

Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ ukončil pracovný pomer z dôvodu dosiahnutia 65 rokov veku za splnenia podmienky vzniku nároku na starobný dôchodok, patrí odstupné v závislosti od počtu odpracovaných rokov u zamestnávateľa ku dňu ukončenia pracovného pomeru. Odstupné sa vypláca v odlišnej výške pri ukončení pracovného pomeru výpoveďou a dohodou.

V prípade výpovede zo strany zamestnávateľa z dôvodu § 63 ods. 1 písm. f) Zákonníka práce zamestnancovi patrí odstupné najmenej v sume:

- priemerného mesačného zárobku zamestnanca, ak jeho pracovný pomer trval 2-5 rokov,
- dvojnásobku priemerného mesačného zárobku zamestnanca, ak jeho pracovný pomer trval 5-10 rokov,
- trojnásobku priemerného mesačného zárobku zamestnanca, ak jeho pracovný pomer trval 10-20 rokov,
- štvornásobku priemerného mesačného zárobku zamestnanca, ak jeho pracovný pomer trval najmenej 20 rokov.

V prípade uzatvorenia dohody o skončení pracovného pomeru z vyššie uvedeného dôvodu patrí zamestnancovi odstupné najmenej v sume:

- priemerného mesačného zárobku zamestnanca, ak jeho pracovný pomer trval menej ako 2 roky,
- dvojnásobku priemerného mesačného zárobku zamestnanca, ak jeho pracovný pomer trval 2-5 rokov,

- trojnásobku priemerného mesačného zárobku zamestnanca, ak jeho pracovný pomer trval 5-10 rokov,
- štvornásobku priemerného mesačného zárobku zamestnanca, ak jeho pracovný pomer trval 10-20 rokov,
- päťnásobku priemerného mesačného zárobku zamestnanca, ak jeho pracovný pomer trval najmenej 20 rokov.

Použitie slovíčko „najmenej“ v danom ustanovení zákona znamená, že zamestnávateľ môže dať takémuto zamestnancovi aj vyššie odstupné, ako mu patrí zo zákona. Určená je teda len spodná hranica, ktorú musí rešpektovať.

### **Mal som so zamestnávateľom uzatvorenú dohodu vo vzťahu k môjmu zvyšovaniu kvalifikácie, ale chce so mnou ukončiť pracovný pomer pred uplynutím doby, po ktorú som sa u neho zaviazal zotrvať. Som povinný uhradiť mu náklady, ktoré mu vznikli?**

Zamestnávateľ môže so zamestnancom uzatvoriť dohodu, ktorou sa zamestnávateľ zaväzuje umožniť zamestnancovi zvýšenie kvalifikácie poskytovaním pracovného voľna, náhrady mzdy a úhrady ďalších nákladov spojených so štúdiom, a zamestnanec sa zaväzuje zotrvať po skončení štúdia u zamestnávateľa určitý čas v pracovnom pomere alebo mu uhradiť náklady spojené so štúdiom, a to aj vtedy, keď zamestnanec skončí pracovný pomer pred skončením štúdia. Pokiaľ s Vami zamestnávateľ ukončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodu dovŕšenia veku 65 rokov za súčasného vzniku nároku na starobný dôchodok, nevzniká Vám povinnosť vrátiť mu náklady, ktoré v súvislosti so zvyšovaním Vašej kvalifikácie vynaložil.

#### **Upozornenie**

Berte prosím na vedomie, že tento newsletter obsahuje všeobecné informácie a usmernenia týkajúce sa danej problematiky a teda nepredstavuje odborné poradenstvo poskytnuté v konkrétnej situácii. Informácie uvedené v newsletteri môžu byť po jeho zverejnení predmetom ďalšieho vývoja a zmien. Spoločnosť Accace nepreberá zodpovednosť a neručí za prípadné riziká a škody spôsobené konaním na základe informácií uvedených v newsletteri

## **Prihláste sa na odber noviniek!**

**Odoberať novinky**



## Kontakt

**Simona Klučiarová**

Senior Associate

E-mail: [Simona.Kluciarova@accace.com](mailto:Simona.Kluciarova@accace.com)

Tel: +421 2 325 53 000



## O Accace Slovensko

Spoločnosť Accace vznikla v roku 2006 v Bratislave. Accace Slovensko zamestnáva už viac ako 120 odborníkov a poskytuje služby spracovania účtovníctva, mzdovej a HR agendy, daňové a transakčné poradenstvo, právne a korporátne služby, či poradenstvo pre startupy. Za 15 rokov sme si vybudovali stabilnú pozíciu lídra v oblasti BPO služieb na Slovensku. Pravidelne sa umiestňujeme v rebríčku TOP10 poradenských spoločností magazínu TREND. Právne služby poskytuje naša vlastná advokátska kancelária Accace Legal. V rámci skupiny Accace združujeme viac ako 600 odborníkov a poskytujeme služby pre viac ako 2 000 klientov. Nájdete nás v Bratislave a v Košiciach.

Celosvetovo pôsobí Accace pod značkou Accace Circle. Ide o biznis komunitu partnerov – profesionálnych poradcov a poskytovateľov BPO služieb. S globálnym zastúpením v takmer 40 krajinách a tímom viac ako 2000 odborníkov, Accace Circle poskytuje služby viac ako 10 000 klientom, najmä stredným a veľkým medzinárodným spoločnostiam zo zoznamu Fortune 500. Celosvetovo Accace Circle spracováva okolo 170 000 výplatných pásov mesačne.

Viac na [www.accace.sk](http://www.accace.sk) a [www.circle.accace.com](http://www.circle.accace.com)



**accace**