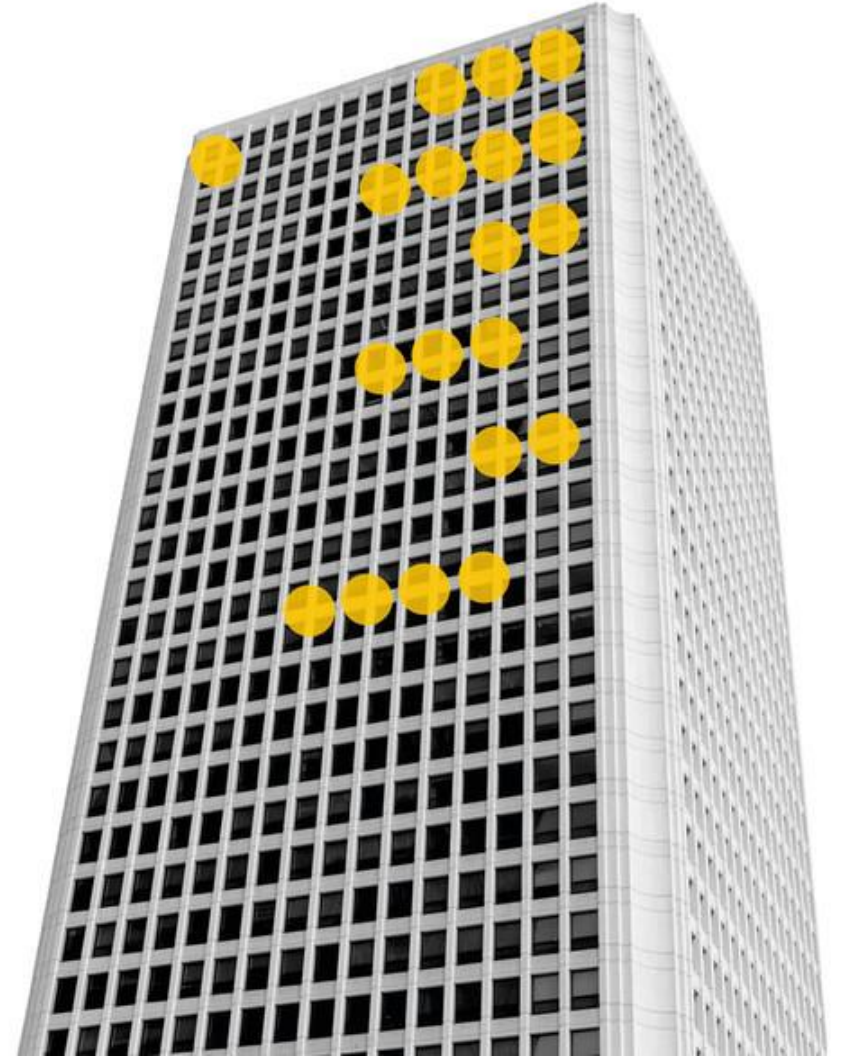


Novela Zákonníka práce v praxi

29. 3. 2023

Mgr. Jana Sapáková, LL.M.Eur
Counsel

Mgr. Paulína Šlauková
Advokátska koncipientka



Eversheds Sutherland

Globálny dosah



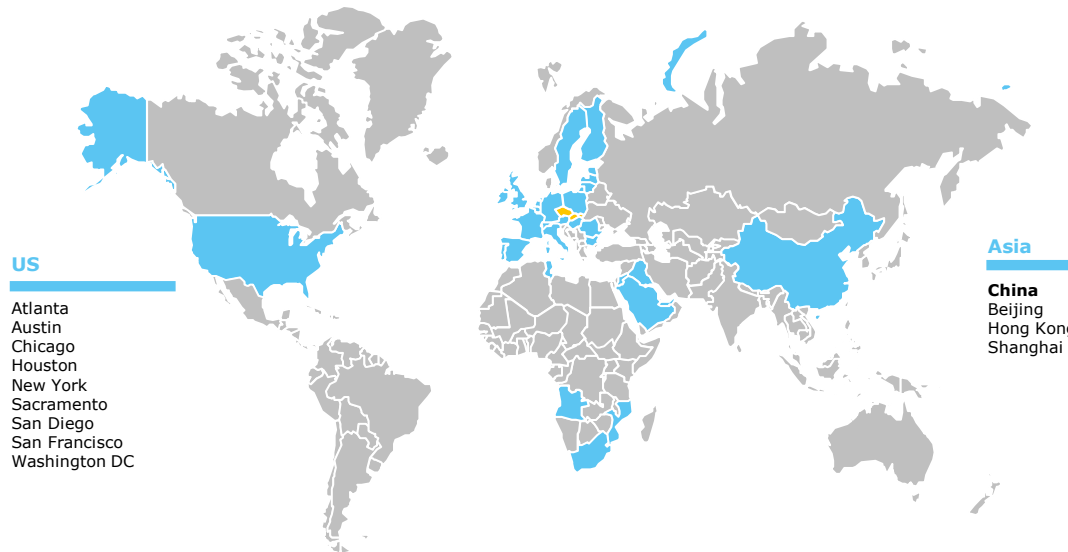
Eversheds Sutherland je jednou z desiatich najväčších advokátskych kancelárií na svete, ktorá poskytuje právne poradenstvo a riešenia medzinárodnej klientele, medzi ktorú patria niektoré z najväčších nadnárodných spoločností na svete.

70+
kancelárií

30+
krajín

Europe

Austria Vienna	France Paris	Latvia Riga	Romania Bucharest	United Kingdom Belfast Birmingham Cambridge Cardiff Edinburgh Ipswich Leeds London Manchester Newcastle Nottingham
Belgium Brussels	Germany Berlin Düsseldorf Hamburg Munich	Lithuania Vilnius	Slovakia Bratislava	
Bulgaria Sofia	Czech Republic Prague	Luxembourg Luxembourg City	Spain Madrid	
Estonia Tallinn	Hungary Budapest	Netherlands Amsterdam Rotterdam	Sweden Stockholm	
Finland Hämeenlinna Helsinki Jyväskylä Oulu Tampere Turku	Ireland Dublin	Poland Warsaw	Switzerland Berne Geneva Zug Zurich	
	Italy Milan Rome	Portugal Faro Lisbon Porto		



US

Atlanta
Austin
Chicago
Houston
New York
Sacramento
San Diego
San Francisco
Washington DC

Asia

China
Beijing
Hong Kong
Shanghai

Africa

Angola
Luanda
Mauritius
Port Louis
Mozambique
Maputo
South Africa
Durban
Johannesburg
Tunisia
Tunis

Middle East

Iraq
Baghdad
Erbil
Jordan
Amman
Qatar
Doha
Saudi Arabia
Riyadh
United Arab Emirates
Abu Dhabi
Dubai

750+
partnerov

5000+
ľudí

3000+
právnikov

Eversheds Sutherland | Česká republika a Slovensko

Niečo o nás



2 kancelárie
v Bratislave a Prahe



+40
právníkov



14
právníkov na Slovensku

Zameriavame sa na hospodárske a obchodné právo



- Nehnutelnosti a výstavba
- Obchodné spoločnosti a obchodné zmluvy
- Pracovné právo
- Životné prostredie a odpadové hospodárstvo
- Financovanie a kapitálový trh
- Energetika
- VO, PPP
- Súdne spory, insolvenencie a reštrukturalizácie



VEĽMI POPORUČOVANÁ KANCELÁRIA



VEĽMI POPORUČOVANÁ KANCELÁRIA

Chambers
AND PARTNERS

IFLR1000



Transpozícia smerníc

Novela Zákonníka práce predstavuje transpozíciu smerníc:

- Smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1152 z 20. júna 2019 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii
- Smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami

Účelom smerníc je:

- Je zlepšiť pracovné podmienky podporou transparentnejšieho a predvídateľnejšieho pracovného prostredia a zaistiť prispôsobivosť trhu práce
- Uľahčiť zosúladenie pracovného a rodinného života zamestnancom, ktorí sú rodičmi alebo osobami s opatrovateľskými povinnosťami
- Viaceré ustanovenia zakotvené v smerniciach sú už do určitej miery zapracované v právnej úprave pred 1.11.2022

Účinnosť

- Novela týkajúca sa najmä transpozície európskych smerníc – od 1. novembra 2022
- Ďalšia novela Zákonníka práce - zmena výšky mzdového zvýhodnenia – od 1. júna 2023



Zmeny pre zamestnávateľov

Pozitívne, ale aj negatívne z pohľadu zamestnávateľa

- E-mailová komunikácia - § 38a
- Úložné lehoty - § 38 ods. 2
- Trvanie pracovného pomeru - § 40 ods. 12
- Skúšobná doba - § 45
- Prechod na inú formu zamestnania - § 49b
- Neplatné skončenie pracovného pomeru - § 77
- Povinnosť informovať o pôsobení odborov - § 230b

Forma poskytovania informácií - § 38a Zákonníka práce

- Možnosť poskytovať informácie, ktoré sa podľa Zákonníka práce alebo iného pracovnoprávneho predpisu poskytujú zamestnancom, **aj v elektronickej forme**
- Listinne, iba ak to ustanovuje zákon

Podmienky:

- Zamestnanec má prístup k elektronickej podobe informácie, môže si ju uložiť a vytlačiť
- Zamestnávateľ v elektronickej forme uchová doklad o odoslaní alebo prijatí takejto informácie

Doručovanie - § 38 Zákonníka práce



- V prípade písomností doručovaných poštovým podnikom (doporučenú zásielku s doručenkou a poznámkou „do vlastných rúk), zamestnávateľ nesmie určiť pre zásielku odbernú lehotu **kratšiu ako 10 dní**

Trvanie pracovného pomeru - § 40 ods. 12 Zákonníka práce

- Trvanie pracovného pomeru zahŕňa aj trvanie predchádzajúceho pracovného pomeru, na ktorý bezprostredne nadväzuje trvanie nového pracovného pomeru zamestnanca k tomu istému zamestnávateľovi



Skúšobná doba pri pracovnom pomere na dobu určitú - § 45 ods. 2 Zákonníka práce

- V prípade pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú skúšobná doba nesmie byť dohodnutá dlhšia ako polovica dohodnutej doby trvania pracovného pomeru
- Dĺžka skúšobnej doby by tak mala byť primeraná predpokladanému trvaniu pracovného pomeru

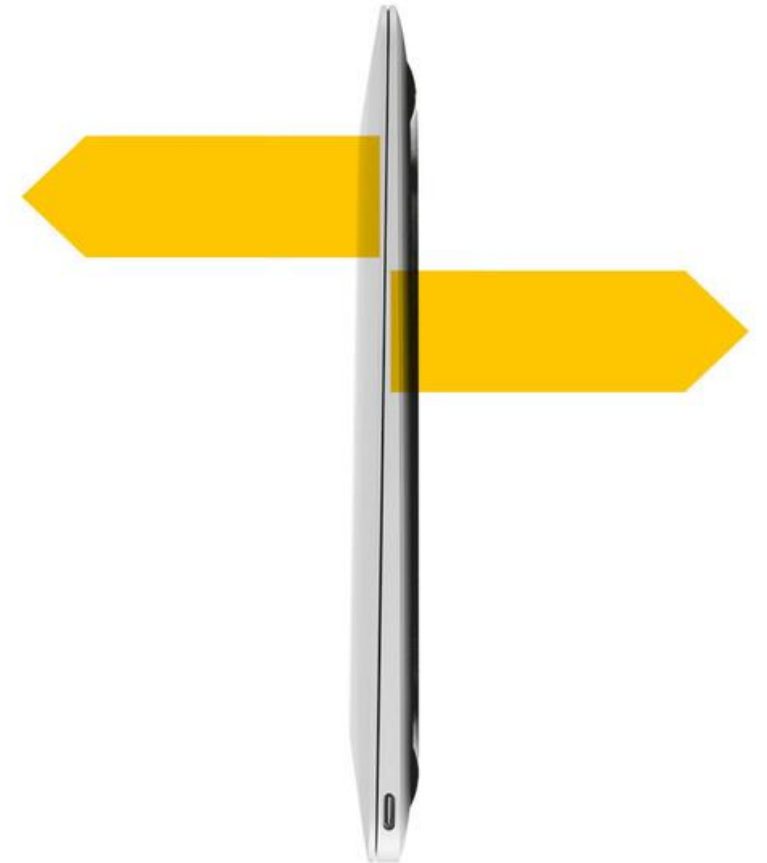


Možnosť prechodu na inú formu zamestnania - § 49b Zákonníka práce

- Zamestnanec má právo požiadať zamestnávateľa o formu zamestnania s predvídateľnejšími a istejšími pracovnými podmienkami
- Žiadosť o zmenu pracovného pomeru z doby určitej na dobu neurčitú
- Žiadosť o zmenu z kratšieho pracovného času na ustanovený týždenný pracovný čas

Podmienky:

- Zamestnancovi skončila skúšobná doba
- Zamestnanec odpracoval aspoň 6 mesiacov u toho istého zamestnávateľa



Možnosť prechodu na inú formu zamestnania - § 49b Zákonníka práce

Lehota na odpoveď:

- Do 1 mesiaca, ak zamestnávateľ zamestnáva viac ako 50 zamestnancov
- Do 3 mesiacov, ak zamestnávateľ zamestnáva menej ako 50 zamestnancov

Forma odpovede:

- Písomná
- Musí obsahovať odôvodnenie
- Pri opakovanej žiadosti môže poskytnúť odpoveď v ústnej forme, ak sa odôvodnenie odpovede nezmenilo
- Pozor! Nemusí však žiadosti zamestnanca vyhovieť

Nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru - §77 Zákonníka práce

- Lehota na uplatnenie sú 2 mesiace odo dňa keď sa mal pracovný pomer skončiť

Príklad: 28. 2. 2023 uplynula výpovedná doba (pracovný pomer sa mal skončiť), možnosť podať žalobu trvá do 30.4.2023

- Ak sa pracovný pomer predlžuje podľa § 64 ods. 2 z dôvodu plynutia ochrannej doby podľa § 64 ods. 1 písm. a) – zamestnanec môže uplatniť neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou v lehote 2 mesiacov odo dňa uplynutia posledného dňa ochrannej doby, najneskôr však do 6 mesiacov odo dňa kedy mal pracovný pomer skončiť, ak by zamestnanec nebol v ochrannej dobe

Príklad: Výpoveď je doručená 15.12.2022, od 1.1.2023 je zamestnanec PN, ochranná doba, t.j. PN trvá do 30.11.2023. Pracovný pomer sa mal skončiť 28.2.2023. Žalobu o neplatnosť je možné podať do 31. 8. 2023.

Odborová organizácia - §230b Zákonníka práce

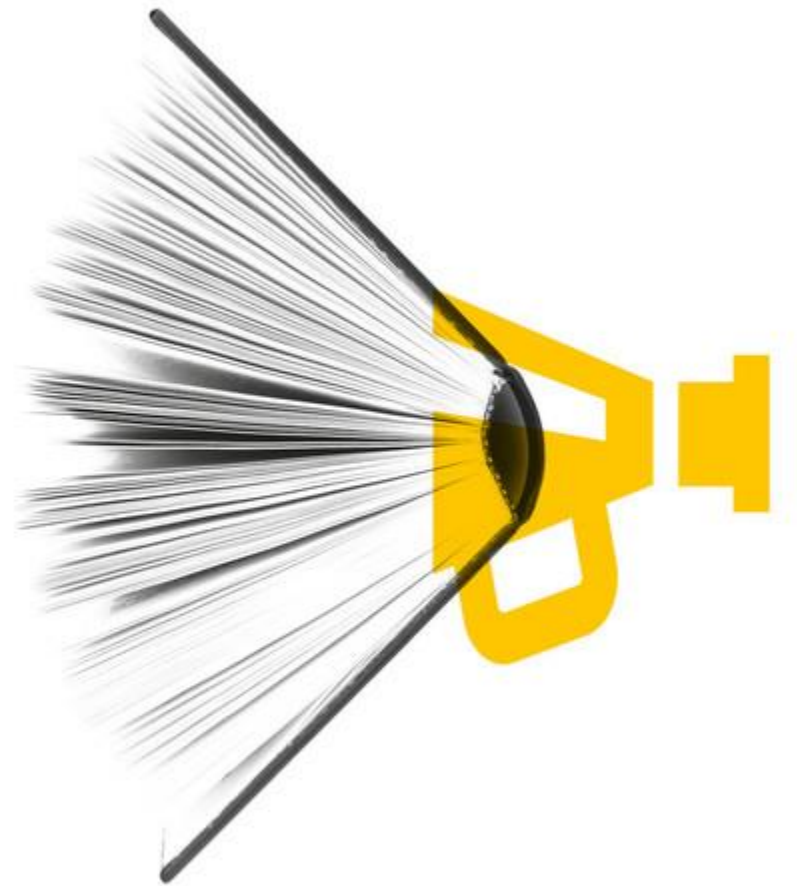
Oslovenie zamestnanca za účelom členstva (právo odborovej organizácie, povinnosť zamestnávateľa)

- Spôsob oslovenia - dohoda medzi odborovou organizáciou a zamestnávateľom
- Ak k dohode nepríde - zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi písomnú informáciu o odborovej organizácii, v rozsahu základných údajov - najmä názov, sídlo, webové sídla, e-mail, profil na sociálnych sieťach, telefónne číslo a to
 - a) najneskôr do 7 dní odo dňa začatia jej pôsobenia u zamestnávateľa
 - b) najneskôr do 7 dní odo dňa vzniku pracovného pomeru zamestnanca, ak odborová organizácia začala u zamestnávateľa pôsobiť pred vznikom pracovného pomeru zamestnanca
 - c) najneskôr do 7 dní odo dňa, keď o to odborová organizácia požiada z dôvodu zmeny základných údajov
 - d) jedenkrát za kalendárny rok, najneskôr do 7 dní odo dňa, keď o to odborová organizácia požiada

Informovanie zamestnancov o činnosti (právo odborovej organizácie, povinnosť zamestnávateľa)

- Spôsob informovania - dohoda medzi odborovou organizáciou a zamestnávateľom
- Ak k dohode nepríde - zamestnávateľ je povinný odborovej organizácii umožniť, aby mohla primeraným spôsobom zverejňovať oznamy o jej činnosti na mieste prístupnom pre zamestnancov – napr. nástenka. Ak majú zamestnanci prístup do elektronického informačného systému zamestnávateľa, povinnosť podľa tretej vety je splnená, ak zamestnávateľ vyhradí odborovej organizácii priestor v tomto systéme

**PRACOVNÁ ZMLUVA
A INFORMAČNÝ LIST
ZAMESTNÁVATEĽA**



Novela Zákonníka práce

Novela Zákonníka práce upravuje:

- Podstatné náležitosti pracovnej zmluvy (§ 43 ZP)
- Informačné povinnosti zamestnávateľa (§ 47a ZP)
- Náležitosti pracovnej zmluvy pri výkone práce v zahraničí (§ 44a)



Pracovná zmluva - § 43 Zákonníka práce

- Identifikačné údaje zamestnávateľa a zamestnanca
- Zamestnávateľ je povinný so zamestnancom dohodnúť:
 - a) Druh práce a jeho stručná charakteristika
 - b) Miesto výkonu práce (obec, časť obce alebo inak určené miesto) alebo miesta výkonu práce, ak ich je viac, alebo pravidlo, že miesto výkonu práce určuje zamestnanec
 - c) Deň nástupu do práce
 - d) Mzdové podmienky (ak sú dohodnuté v KZ, stačí uviesť odkaz)

Pracovná zmluva - § 43 Zákonníka práce

Mzdové podmienky:

- Ak sú mzdové podmienky dohodnuté v kolektívnej zmluve, tak je postačujúce, ak sa uvedie odkaz na ustanovenie kolektívnej zmluvy
- Ak v pracovnej zmluve nie sú dohodnuté mzdové podmienky a účinnosť ustanovení kolektívnej zmluvy, na ktoré pracovná zmluva odkazuje, sa skončila, mzdové podmienky dohodnuté v kolektívnej zmluve sa považujú za mzdové podmienky dohodnuté v pracovnej zmluve až do dohodnutia nových mzdových podmienok v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve, najviac však počas 12 mesiacov



Pracovná zmluva - § 44 Zákonníka práce

- V pracovnej zmluve možno dohodnúť ďalšie podmienky, o ktoré majú zamestnávateľ a zamestnanec záujem, najmä ďalšie hmotné výhody

Neplatné sú ustanovenia PZ:

- Ktorými sa zamestnanec zaväzuje zachovávať mlčanlivosť o svojich pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania
- Ktoré zamestnancovi zakazujú výkon inej zárobkovej činnosti mimo zamestnávateľom určeného pracovného času; tým nie je dotknuté obmedzenie inej zárobkovej činnosti podľa § 83 alebo podľa osobitných predpisov

Informovanie o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania - § 47a Zákonníka práce

- Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi údaje o
 - a) Spôsobe určovania miesta výkonu práce alebo určenie hlavného miesta výkonu práce, ak sú v pracovnej zmluve dohodnuté viaceré miesta výkonu práce
 - b) Ustanovený týždenný pracovný čas, údaj o spôsobe a pravidlách rozvrhnutia pracovného času vrátane predpokladaných pracovných dní a vyrovnávacieho obdobia podľa § 86, § 87 a 87a, rozsah a čas poskytnutia prestávky v práci, nepretržitého denného odpočinku a nepretržitého odpočinku v týždni, pravidlá práce nadčas vrátane mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas
 - c) Výmera dovolenky alebo spôsob jej určenia

Informovanie o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania - § 47a Zákonníka práce

- d) Splatnosť mzdy a výplata mzdy vrátane výplatných termínov
- e) Pravidlá skončenia pracovného pomeru, dĺžka výpovednej doby alebo spôsob jej určenia, ak v čase poskytnutia informácie nie je známa, lehota na podanie žaloby o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru
- f) Právo na odbornú prípravu poskytovanú zamestnávateľom, ak sa poskytuje, a jej rozsah

Zamestnávateľ môže tieto informácie poskytnúť aj odkazom na ustanovenie ZP alebo KZ.



Informovanie o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania - § 47a Zákonníka práce

Lehoty:

- Do **siedmich dní** od vzniku pracovného pomeru, ak ide o údaje podľa písm. a), b) a d),
- Do **štyroch týždňov** od vzniku pracovného pomeru, ak ide o údaje podľa písm. c), e) a f)

Spôsob:

- Vo forme odkazu na príslušné ustanovenie tohto zákona alebo osobitného predpisu alebo na príslušné ustanovenie kolektívnej zmluvy
- Ak sa pracovné podmienky a podmienky zamestnávania spravujú kolektívnou zmluvou, súčasťou písomnej informácie podľa odseku 1 je aj označenie príslušnej kolektívnej zmluvy a jej zmluvných strán

Rôzne varianty riešenia pre zamestnávateľov

1. Uvedenie všetkých informácií v pracovnej zmluve
2. Pracovná zmluva obsahuje len podstatné náležitosti a ostatné informácie sú poskytnuté písomne prostredníctvom informačného listu
3. Ponechanie pracovných zmlúv v súčasnom stave a príprava informačného listu obsahujúceho informácie len v tom rozsahu v akom ich neobsahuje pracovná zmluva



Ako pristupovať k súčasným zamestnancom?

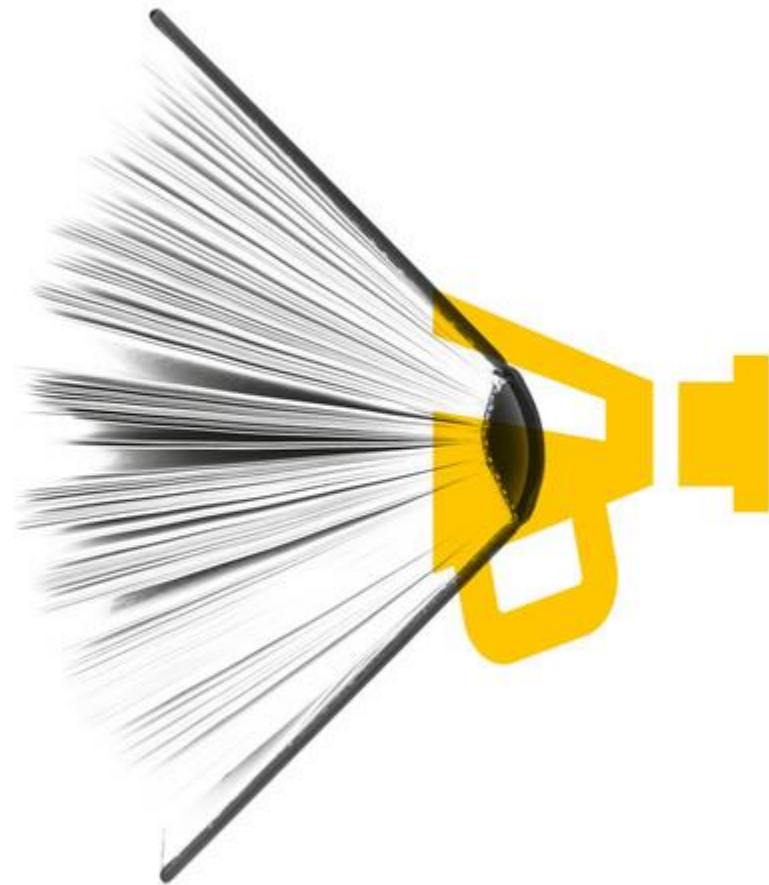
Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovný pomer vznikol pred 1. novembrom 2022:

- písomnú informáciu v rozsahu údajov podľa § 47a ods. 1, ak zamestnanec o tieto údaje požiada a ak mu zamestnávateľ tieto údaje už neposkytol
- a to do **do jedného mesiaca** odo dňa podania žiadosti zamestnanca

Ako pristupovať k súčasným zamestnancom?

1. Ponechanie pracovných zmlúv v súčasnom stave a na vyžiadanie zamestnanca poskytnúť dodatočné chýbajúce informácie
2. Úprava pracovných zmlúv prostredníctvom dodatkov tak, že budú obsahovať len podstatné náležitosti a všetky ďalšie informácie poskytovať zamestnancom v informačných listoch
3. Úprava pracovných zmlúv dodatkom tak, že budú obsahovať všetko – náležitosti pracovnej zmluvy aj ďalšie informácie

VYSIELANIE



Vysielanie zamestnancov

Vysielanie z územia SR

- Zmena v rámci systematiky Zákonníka práce
- Pôvodne upravené v § 5 Zákonníka práce, teraz § 54b (povinnosť zamestnávateľa voči zamestnancovi)
- §5 obsahuje všeobecné informácie o vysielaní
- Rozšírená informačná povinnosť

Vysielanie na územie SR

- Zmena v zákone o službách zamestnanosti- § 23b ods. 6
- Informujúca organizácia je domáci / slovenský zamestnávateľ - povinnosť podať informačnú kartu

Zmena pracovných podmienok a podmienok zamestnávania z dôvodu vyslania na výkon prác pri poskytovaní služieb na územie iného členského štátu Európskej - § 54b Zákonníka práce

- V prípade vyslania domáceho zamestnanca na výkon prác do iného členského štátu domáci zamestnávateľ uzatvorí s domácim zamestnancom dohodu o vyslaní, v ktorej dohodne najmä
 - a) Deň začatia a skončenia vyslania
 - b) Druh práce počas vyslania a jeho stručnú charakteristiku
 - c) Miesto výkonu práce počas vyslania
 - d) Mzdové podmienky počas vyslania



Zmena pracovných podmienok a podmienok zamestnávania z dôvodu vyslania na výkon prác pri poskytovaní služieb na územie iného členského štátu Európskej - § 54b Zákonníka práce

- Písomná informácia:
 - a) Údaje o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania (rozsah § 47a)
 - b) Údaje o náhrade cestovných výdavkov, náhrade výdavkov za ubytovanie a stravné alebo o iných náhradách výdavkov, ktoré sa vzťahujú na vyslanie
 - c) Údaje podľa § 44a ods. 2 (mena, ďalšie plnenia, repatriácia)
 - d) Odkaz na oficiálne webové sídlo členského štátu EÚ, na ktorého územie je domáci zamestnanec vyslaný, ktoré obsahuje informácie o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania
- Možno poskytnúť v PZ, dohode o vyslaní alebo informačnom liste
- Informácie podľa a) nemusí poskytnúť, ak nedochádza k zmene podmienok, prípadne možno poskytnúť aj vo forme odkazu na ustanovenie ZP alebo KZ, ak sú v jazyku, ktorému zamestnanec rozumie
- Informácie podľa b), c), d) nemusí poskytnúť, ak doba vyslania nepresiahne štyri po sebe nasledujúce týždne
- Informácie sa poskytujú pred začatím vyslania

Zmena oznámených pracovných podmienok a podmienok zamestnávania - § 54c Zákonníka práce



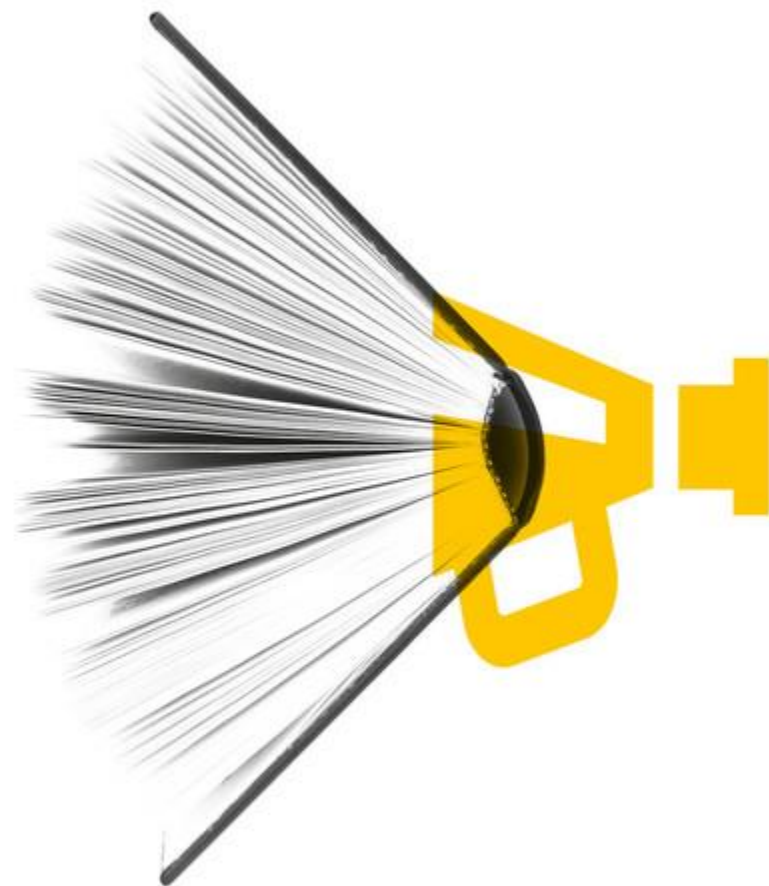
- Zamestnávateľ je povinný pri zmene pracovných podmienok a podmienok zamestnávania uvedených (§ 47a ods. 1, § 44a ods. 2, § 54b ods. 2) poskytnúť zamestnancovi písomnú informáciu o zmene najneskôr v deň nadobudnutia účinnosti zmeny
- Neplatí, ak zmena spočíva len v zmene právneho predpisu alebo kolektívnej zmluvy, na ktoré písomná informácia odkazuje

Vyslanie ktoré začalo pred 1. 11. 2022

- V prípade, ak o to zamestnanec požiada má zamestnávateľ voči vyslaným zamestnancom nasledovné informačné povinnosti:
 - poskytnúť písomnú informáciu v rozsahu § 54 ods. 2 ZP
- Lehota: 1 mesiac od žiadosti



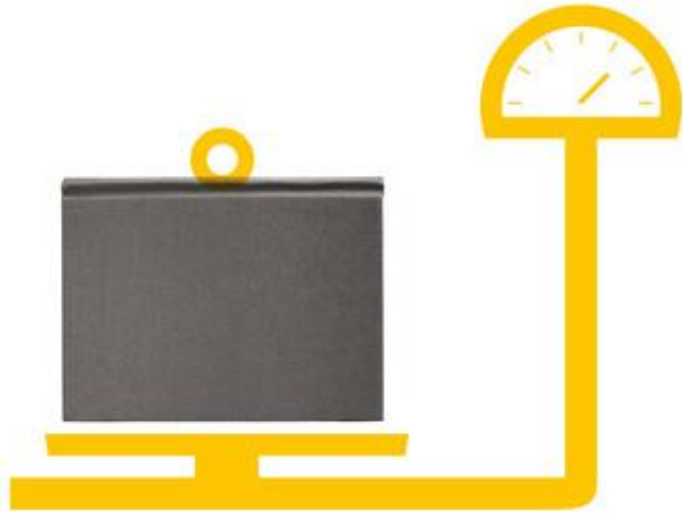
**INFORMOVANIE
„DOHODÁROV“
O PRACOVNÝCH
PODMIENKACH**



Minimálna predvídateľnosť práce - § 223a Zákonníka práce

- Povinnosť zamestnávateľa poskytnúť písomnú informáciu o:
 - a) Dňoch a časových úsekoch, v ktorých môže od zamestnanca vyžadovať vykonávanie práce,
 - b) Lehote, v ktorej má byť zamestnanec informovaný o výkone práce pred jej začiatkom, ktorá nesmie byť kratšia ako 24 hodín
- O zmene horeuvedeného, najneskôr v deň nadobudnutia účinnosti zmeny
- Zamestnanec nie je povinný vykonať prácu, ak zamestnávateľ požaduje výkon práce v rozpore s písomnou informáciou
- Odmena vo výške najmenej 30% odmeny, ak zamestnávateľ zruší výkon práce v lehote kratšej ako je stanovená v písomnej informácii
- Vztahuje sa na dohodu o vykonaní práce, dohodu o brigádnickej práci študentov, dohodu o pracovnej činnosti

Minimálna predvídateľnosť práce - § 223a Zákonníka práce



Neuplatní sa:

- Ak zamestnávateľ určí začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien po dohode so zástupcami zamestnancov a oznámi ho najmenej týždeň vopred (§ 90 ods. 4 a 9 ZP)
- Zamestnanec si rozvrhuje pracovný čas sám
- Priemerný týždenný pracovný čas nepresiahne 3 hodiny v období 4 po sebe nasledujúcich týždňov

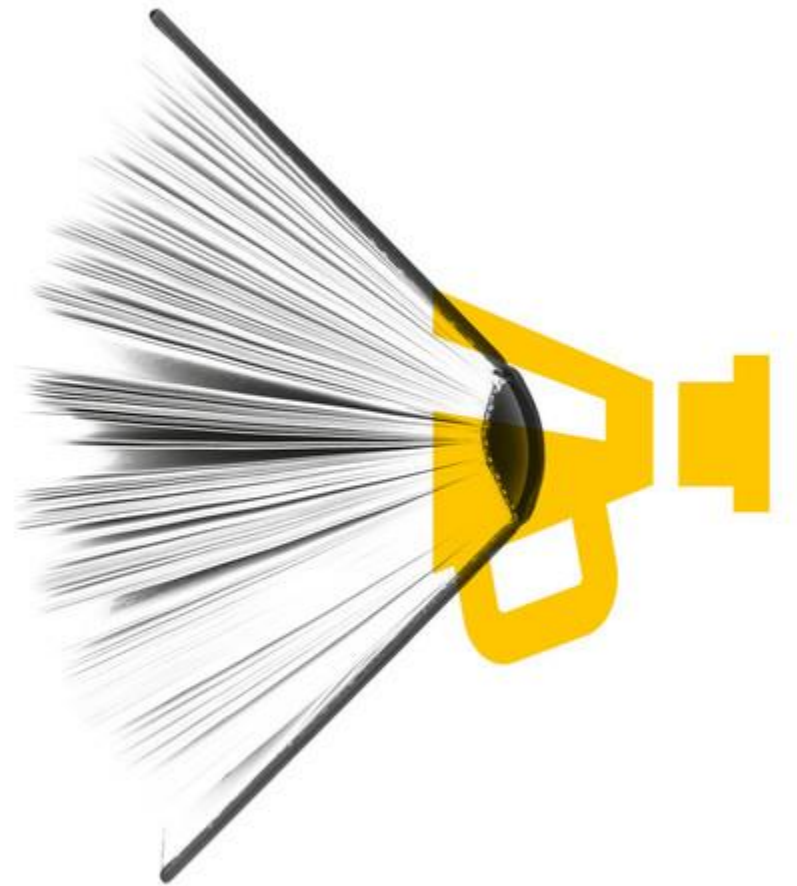
Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

V prípade, ak pracovný pomer presiahne 3 hodiny v období 4 po sebe nasledujúcich týždňov, na dohody sa okrem iného vzťahuje:

- Miesto výkonu práce (alebo miesta výkonu práce, ak ich je viac, alebo pravidlo, že miesto výkonu práce určuje zamestnanec) ako podstatná náležitosť, a
- Informačná povinnosť zamestnávateľa podľa § 47a ods. 1 písm. a) a d) - v zásade do 7 dní od dňa nasledujúceho po dni kedy došlo k presiahnutiu 3 hodiny v období 4 po sebe nasledujúcich týždňov
- § 54b (vyslanie – nie je zvykom u dohodárov)



**OTCOVIA
V ZÁKONNÍKU PRÁCE**



Otcovská dovolenka

Rozlíšenie právnej úpravy v Zákonníku práce a v zákone o sociálnom poistení

- Zákon o sociálnom poistení - otec má nárok na 2 týždne platenej otcovskej dovolenky do uplynutia 6 týždňov od narodenia dieťaťa súbežne s matkou, po splnení podmienok (podmienka 270 dní nemocenského poistenia) poberá otcovské (ekvivalent materského)
- Zákonník práce - nejde o zavedenie pojmu otcovská dovolenka, ide skôr o premenovanie rodičovskej dovolenky muža (podľa § 166 ods. 1 ZP) na otcovskú dovolenku muža, nedôjde teda k zavedeniu úplne nového inštitútu, ale pôjde iba o terminologickú zmenu a doplnenie niektorých s tým súvisiacich ustanovení
- Trvanie otcovskej dovolenky: 28 týždňov (-2 týždne otcovského), osamelému mužovi 31 týždňov, v prípade dvoch a viacerých detí 37 týždňov

Ochrana

- Pred skončením pracovného pomeru v skúšobnej dobe, ktoré by bolo motivované využitím práva na otcovskú dovolenku (§ 72 ods. 1 ZP)
- Pred okamžitým skončením PP - § 68 ZP
- uplatní sa zákaz výpovede z dôvodu pre ktorý možno PP skončiť okamžite - § 64 ods. 3b ZP
- § 112 ods. 2 ZP – pri čerpaní dovolenky,
- § 113 ods. 3 ZP – poskytnutie dovolenky po skončení otcovskej dovolenky,
- § 157 ods. 1 ZP – návrat do práce - pôvodná práca a pracovisko

Rozšírenie § 164 ods. 2 Zákonníka práce

Úprava § 164 ods. 2:

- Tehotná žena, žena a muž trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako 15 rokov majú právo požiadať o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času, pričom zamestnávateľ je povinný ich žiadosti vyhovieť, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody
- Odmietnutie žiadosti musí zamestnávateľ písomne odôvodniť
- Po novom majú ustanovené právo požiadať aj o skorší návrat na pôvodný spôsob organizácie práce



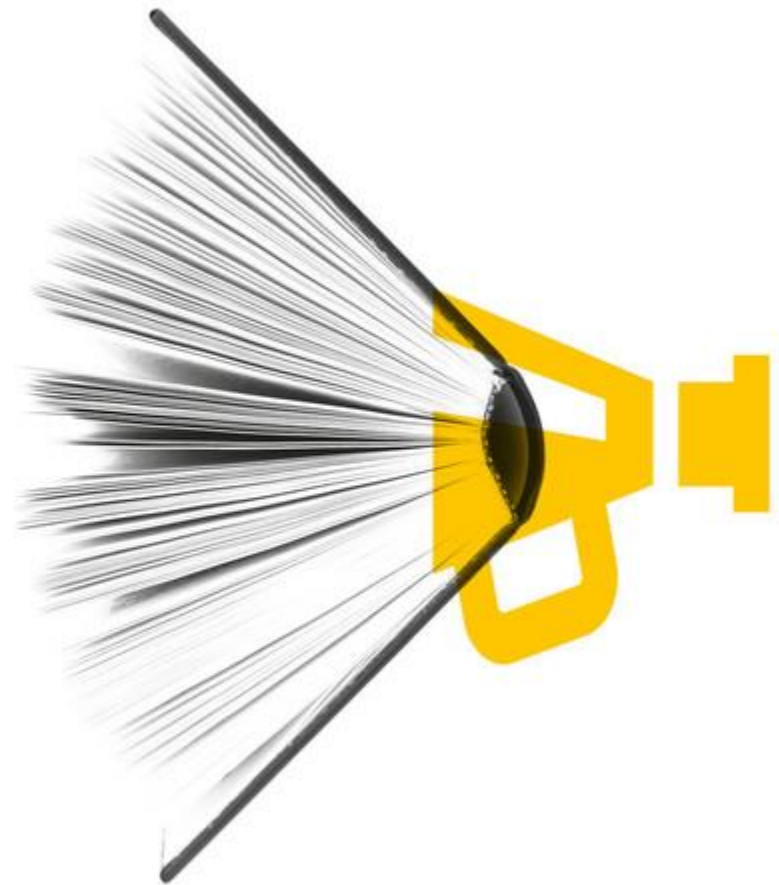
Rozšírenie § 164 ods. 3 Zákonníka práce

Úprava § 164 ods. 3:

- Ak požiada žena alebo muž trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako osem rokov o domácku prácu, teleprácu alebo o prácu z domácnosti podľa § 52 ods. 2 na účely starostlivosti o dieťa, zamestnávateľ je povinný poskytnúť im písomnú odôvodnenú odpoveď, ak ich žiadosti nevyhoveli v primeranej lehote. Pri posudzovaní žiadosti zamestnávateľ prihliada na jeho úlohy a oprávnené záujmy zamestnanca.



**ZAÚJÍMAVÉ JUDIKÁTY Z ROKU
2022 – nájdete [TU](#)**



Zaujímavé judikáty z roku 2022

Koniec neistoty ohľadne prijímania rozhodnutia o organizačnej zmene (Rozsudok Najvyššieho súdu SR sp.zn. 4Cdo/139/2021 zo dňa 24.03.2022)

- Najvyšší súd SR potvrdil, že rozhodnutie o organizačných zmenách nie je rozhodnutím v rámci obchodného vedenia spoločnosti zamestnávateľa a preto takéto rozhodnutie nemusí prijať väčšina konateľov spoločnosti (ak spoločenská zmluva dokonca neurčila vyšší počet).
- Rozhodnutie o organizačnej zmene je výlučným inštitútom pracovného práva, ktorý je upravený Zákonníkom práce, a preto je rozhodnutie o organizačnej zmene nutné posudzovať podľa § 9 Zákonníka práce, na základe čoho bolo v kompetencii konateľov zamestnávateľa (hoci v danom prípade nešlo o väčšinu konateľov) rozhodnúť o organizačnej zmene spočívajúcej v zrušení pracovného pomeru so zamestnancom.
- Obchodný zákonník nie je vo vzťahu k Zákonníku práce vo vzťahu subsidiarity.
- Nedodržanie pravidla podľa § 134 Obchodného zákonníka (súhlas väčšiny konateľov) preto nemá vplyv na platnosť výpovede z pracovného pomeru.
- Zákonník práce upravuje konanie zamestnávateľa, či už právnickej osoby, alebo fyzickej osoby, komplexne v § 9, keď určuje osoby, ktoré konajú za zamestnávateľa.

Zaujímavé judikáty z roku 2022

Pozor na diskrimináciu a rozdiel medzi porušením pracovnej disciplíny a neuspokojivým plnením pracovných úloh (Uznesenie Najvyššieho súdu SR sp.zn. 9Cdo/290/2020 zo dňa 30.11.2022)

- Najvyšší súd SR potvrdil, že v prípade nerovnakého zaobchádzania so zamestnancami pri uplatnení výpovedného dôvodu iba voči jednému zo zamestnancov (uplatnený prísnejší a nerovný prístup k zamestnancovi), je bez relevancie to, či daný skutok bolo možné posúdiť aj ako porušenie pracovnej disciplíny. Rovnako je možné so záverov súdov vyčítať, že je potrebné dôsledne rozlišovať medzi porušením pracovnej disciplíny zamestnancov a neuspokojivým plnením pracovných úloh, nakoľko ide o rozličné výpovedné dôvody.
- Nedostavenie sa na pracovisko po skončení školenia - súd vyhodnotil postup zamestnávateľa ako diskriminačný z dôvodu, že u iných zamestnancov bol použitý miernejší postup (len ústne napomenutia a krátenie prémie), v porovnaní s osobou žalobcu (písomné upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny, krátenie prémie a v konečnom dôsledku výpoveď). Uvedené podľa súdu vylučuje zákonnosť tohto výpovedného dôvodu.

Zaujímavé judikáty z roku 2022

Pozor na diskrimináciu a rozdiel medzi porušením pracovnej disciplíny a neuspokojivým plnením pracovných úloh (Uznesenie Najvyššieho súdu SR sp.zn. 9Cdo/290/2020 zo dňa 30.11.2022)

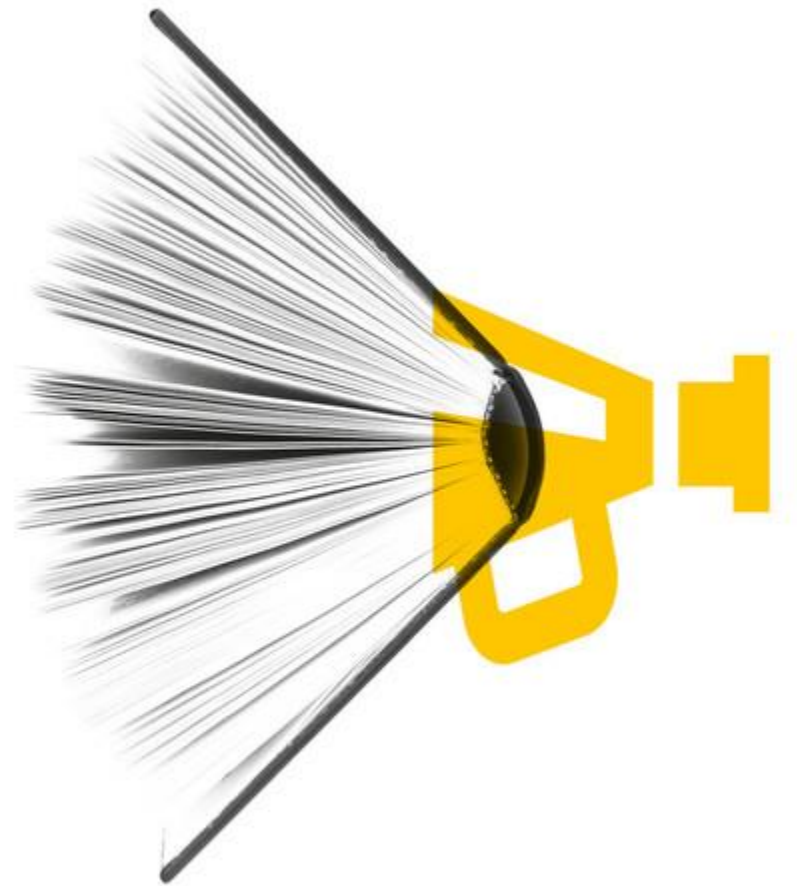
- Pri výpovednom dôvode týkajúcom sa opakovaného chybného prijatia materiálu (celkovo 3x) súd ustálil, že v danom prípade žalobca svoje pracovné povinnosti neporušil, nakoľko ide o neuspokojivý pracovný výsledok, t. j. mal byť použitý iný výpovedný dôvod. Súd preto dospel k záveru o nezákonnosti tohto výpovedného dôvodu.
- V prípade neuspokojivého plnenia pracovných úloh ide o objektívnu nemožnosť zamestnanca plniť pracovné úlohy k spokojnosti zamestnávateľa, zamestnanec neporušuje pracovnoprávne povinnosti, ale nie je schopný "kvalitne pracovať". Zamestnávateľ nemusí preukazovať zavinenie zamestnanca tak, ako je to v prípade porušenia pracovnej disciplíny (nemusí preukazovať, či zamestnanec úmyselne alebo z nedbanlivosti neplní uspokojivo pracovné výsledky).

Zaujímavé judikáty z roku 2022

Prokurista v nemilosti Najvyššieho súdu SR (Rozsudok Najvyššieho súdu SR zo dňa 21.10.2021, sp.zn. 6Cdo/120/2019)

- **Najvyšší súd SR nevidí v legislatíve oprávnenie prokuristu podpísať za zamestnávateľa výpoveď z pracovného pomeru**
- Prokúra je upravená v § 14 Obchodného zákonníka, pričom prokúrou splnomocňuje podnikateľ prokuristu na všetky právne úkony, ku ktorým dochádza pri prevádzke podniku, aj keď sa na ne inak vyžaduje osobitné plnomocenstvo. Prokúra je teda osobitnou formou splnomocnenia na zastupovanie, ktorú spoločnosť / zamestnávateľ udeľuje fyzickej osobe, ktorá nie je jeho zamestnancom.
- Na prvý pohľad preto nie je evidentný žiadny dôvod, pre ktorý by prokurista nemohol konať v mene spoločnosti / zamestnávateľa aj v pracovnoprávných vzťahoch. K prevádzke takmer každého podniku bez pochybností patria aj zamestnanci a potreba riešiť pracovnoprávne vzťahy.
- V tomto bode však Najvyšší súd SR konštatuje, že *„účelom prokúry je ustanovenie zástupcu spoločnosti spôsobilého zaväzovať spoločnosť navonok vo všetkých veciach prevádzky podniku. Vzhľadom na povahu tohto špecifického druhu zastúpenia podnikateľa navonok, prokúra nezahŕňa ani žiadnu z činností, ktorú robí štatutárny orgán smerom dovnútra spoločnosti. Jeho oprávnenie na výpoveď z pracovného pomeru zamestnancovi z ustanovenia § 14 Obchodného zákonníka vyvodit' nemožno.“*
- Najvyšší súd SR rozlišuje teda konanie spoločnosti navonok a dovnútra, pričom však zákon takéto rozlíšenie nepozná.
- V danom spore prokurista podpísal v mene zamestnávateľa výpoveď z pracovného pomeru a zamestnanec namietol neplatnosť výpovede, nakoľko ju podľa neho nepodpísala za zamestnávateľa oprávnená osoba.
- Pre prax zamestnávateľov je v tomto momente určujúce rozhodnutie Najvyššieho súdu SR a pokiaľ sa zamestnávateľ nechce vystaviť riziku neplatného skončenia pracovného pomeru, musí zabezpečiť podpis inej osoby oprávnenej konať za alebo v mene spoločnosti ako zamestnávateľa než prokuristu spoločnosti.

ZAÚJÍMAVOSTI



- Home office v Argentíne
- Kamaráti vo firemnom fitnes centre
- Preukázanie zvýšených nákladov
- Simulovaný pracovný úraz
- Futbalový zápas počas PN



DISKUSIA



Kontakt



Jana Sapáková

Counsel

Eversheds Sutherland | Bratislava

T: +421 232 786 411

M: +421 918 709 313

[jana.sapakova@
eversheds-sutherland.sk](mailto:jana.sapakova@eversheds-sutherland.sk)

Jana Sapáková je advokátka, ktorá sa vo svojej praxi zameriava predovšetkým na pracovné právo, občianske a obchodné právo, ochranu osobných údajov a dedičské právo.

Jana Sapáková s našou advokátskou kanceláriou spolupracuje od roku 2008. Predtým pôsobila ako advokátka pre advokátsku kanceláriu Heringeš & Partner. Jana publikuje články na rôzne pracovnoprávne témy, prednáša a je spoluautorkou komentára k zákonu o cezhraničnej spolupráci pri vysielaní zamestnancov na výkon prác pri poskytovaní služieb.

Jana Sapáková študovala na právnickej fakulte univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici a absolvovala postgraduálne štúdium „Europäisches und Internationales Wirtschaftsrecht (LL.M. Eur.) na právnickej fakulte univerzity Ludwig-Maximilian v Mníchove.

Okrem slovenského jazyka plynule hovorí po anglicky a nemecky.

Kontakt



Paulína Šlauková

*Advokátska koncipientka
Eversheds Sutherland | Bratislava*

T: +421 232 786 411

[paulina.slaukova@
eversheds-sutherland.sk](mailto:paulina.slaukova@eversheds-sutherland.sk)

Paulína Šlauková je advokátska koncipientka. V advokátskej kancelárii Eversheds Sutherland Slovakia pôsobí od roku 2017, kde najskôr pracovala ako právna asistentka. Vo svojej praxi sa zameriava predovšetkým na pracovné právo, obchodné právo a oblasť verejného obstarávania.

Paulína študovala na Právnickej fakulte Univerzity Komenského v Bratislave a okrem slovenčiny hovorí plynule po anglicky.

Slovak Republic

Eversheds Sutherland

T: +421 232 786 411

E: bratislava@eversheds-sutherland.sk

Hodžovo nám 1/A
811 06 Bratislava
Slovakia

Czech Republic

Eversheds Sutherland

T: +420 255 706 500

E: praha@eversheds-sutherland.cz

Oasis Florenc
Pobřežní 394/12
Praha 8, 186 00
Czech Republic

eversheds-sutherland.sk

This information pack is intended as a guide only. Whilst the information it contains is believed to be correct, it is not a substitute for appropriate legal advice. Eversheds Sutherland (International) LLP can take no responsibility for actions taken based on the information contained in this pack.

© Eversheds Sutherland 2022. All rights reserved.