



Justičná akadémia

18.9.2018

Jiří Doležílek, Andrea Olšovská



Zamestnanec

Štatutár

- **činnost statutárního orgánu** (popřípadě jeho člena, jde-li o kolektivní orgán) obchodní společnosti nebo družstva fyzická osoba **nevykonává v pracovním poměru** a takové pracovní smlouvy jsou neplatné (**Vrchní soud v Praze** 6 Cdo 108/92, **Nejvyšší soud ČR** 21 Cdo 737/2004, 21 Cdo 894/2004, 21 Cdo 1634/2004, 21 Cdo 4028/2009, 21 Cdo 3104/2010, 21 Cdo 2687/2014 a mnoho dalších rozhodnutí)
- **Ústavní soud ČR: Pracovněprávní argumentace obecných soudů v uvedených rozhodnutích je v rozporu se subjektivním právem na svobodné jednání v zákonných mezích** (I. ÚS 190/15)

Štatutár

- Nejvyšší soud ČR:

Zákoník práce zakazuje, aby jeho režim byl **vztahován pouze na základě vůle stran na jiné vztahy, než jaké vznikají při výkonu závislé práce** (21 Cdo 3613/2015)



Štatutár

Velký senát občanskoprávního a obchodního kolegia Nejvyššího soudu ČR:

*Člen statutárního orgánu obchodní korporace a tato obchodní korporace se mohou odchýlit od pravidla vyjádřeného v § 66 odst. 2 větě první obch. zák. (podle kterého se jejich vztah řídí přiměřeně ustanoveními o mandátní smlouvě) i tak, že si **pro svůj vztah ujednají režim zákoníku práce.***

*Takové ujednání však z jejich vztahu (jde-li o výkon činností spadajících do působnosti statutárního orgánu) **neučiní vztah pracovněprávní; i nadále půjde o vztah obchodněprávní**, který se řídí obchodním zákoníkem a dále – v důsledku smluvního ujednání – těmi (v úvahu přicházejícími) ustanoveními zákoníku práce, jejichž použití nebrání kogentní právní normy upravující (především) postavení člena statutárního orgánu obchodní korporace a jeho vztah s obchodní korporací (31 Cdo 4831/2017)*

Štatutár

§ 1 ods. 1 ZP:

Tento zákon upravuje individuálne pracovnoprávne vzťahy v súvislosti s výkonom závislej práce fyzických osôb pre právnické osoby alebo fyzické osoby a kolektívne pracovnoprávne vzťahy.

? činnosť štatutára predsa nie je závislá práca

§ 1 ods. 3 ZP:

Závislá práca môže byť vykonávaná výlučne v pracovnom pomere, v obdobnom pracovnom vzťahu alebo výnimočne za podmienok ustanovených v tomto zákone aj v inom pracovnoprávnom vzťahu.

Závislá práca nemôže byť vykonávaná v zmluvnom občianskoprávnom vzťahu alebo v zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu podľa osobitných predpisov.

? opačne

Pracovní zmluva

Náležitosti

Pravidelné obsahové náležitosti

Druh práce, na který sa zamestnanec prijíma, a jeho stručná charakteristika (nie je pracovná náplň)

Miesto výkonu práce - kraj, obec, organizačnú časť alebo inak určené miesto (pre účely cestovných náhrad: pravidelné pracovisko)

Deň nástupu do práce

Mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve

Pravidelné obsahové náležitosti:

- výplatné termíny
- **pracovný čas** (týždenný; ? režim – uvedené všetky;
? konkrétny rozvrh, maximálnu hranicu....)

Rozsudok NS ČR 21 Cdo 1395/2010: zamestnavateľ môže rozvržení pracovní doby (rozvrh směn) učinit předmětem dohody se zamestnancem

- výmera dovolenky (odkaz na ZP)
- dĺžka výpovednej doby (odkaz na ZP)





Druh práce

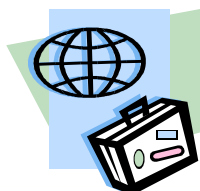
- / ?....robotník, kuchár, montážny pracovník, učiteľ, sekretárka, administratívna pracovníčka
- / **všeobecná charakteristika**..... (manuálne práce, obslužné práce; zabezpečovanie výučby; administratívne činnosti)
- / všeobecná pracovná náplň.....
- / ? **viacero pozícií**: robotník/majster (? môže zamestnávateľ kedykoľvek rozhodnúť...budeš už len robotník....budeš na 60%robotník a na 40% majster); obchodný riaditeľ pre región SK/CZ/PL (? môžem byť riaditeľ len pre SK)
- / Rozsudok NS ČR 21 Cdo 3240/2015: „Právni úprava umožňuje, aby druh práce byl sjednán tak, že je v pracovní smlouvě dohodnuto více druhů práce. V takovém případě může **zaměstnavatel zaměstnanci přidělovat práci odpovídající kterémukoli z více sjednaných druhů** a zaměstnanec je povinen takto přidělenou práci konat. ... Zaměstnavatel ... nemusí vůči zaměstnanci, s nímž sjednal více druhů práce, plnit svou povinnost přidělovat mu práci podle pracovní smlouvy [§ 38 odst. 1 písm. a) zák. práce] jen přidělováním všech sjednaných druhů práce současně; **stačí, že zaměstnanci přiděluje práci odpovídající alespoň jednomu z nich.**“

Konkludentná dohoda

- / zamestnanec vykonáva práce „určitý čas“ nad rámec pracovnej zmluvy a nenamieta voči zamestnávateľovi
- / „Ustálená súdna prax v tejto otázke uzavrela, že ak zamestnanec súhlasil s pracovnou náplňou prekračujúcou v pracovnej zmluve dohodnuté práce, uvedenú pracovnú situáciu by bolo možné považovať za zmenu obsahu pracovnej zmluvy, pokiaľ ide o druh práce na základe vzájomnej dohody účastníkov. **Pokiaľ teda žalobca ako zamestnanec nevyužil svoje právo odmietnuť vykonávať takéto práce nad rozsah dohodnutého druhu práce, je treba mať za to, že medzi účastníkmi vznikla konkludentná dohoda ohľadne druhu práce aj na takéto pracovné úkony.**“ (Rozsudok Krajský súd Košice, sp. zn. 1CoPr/1/2015)

Miesto výkonu práce

- / miesto výkonu práce (obec, časť obce alebo inak určené miesto)
- / viacero miest výkonu práce ? má zamestnanec nárok na pridelovanie práce na všetkých dohodnutých miestach
- / „Miesto výkonu práce môže byť určené veľmi úzce (napr. konkrétne pracovisko) alebo širšie. Zákoník práce predpokladá, že miestom výkonu práce bude obec alebo organizačná jednotka, ale nevylučuje, aby miesto výkonu práce bolo i jinak určené miesto. Jako miesto výkonu práce tak může být sjednáno jak konkrétní pracoviště, tak i sídlo zaměstnavatele, obec, kraj, území ČR apod.“ (Rozsudok Najvyššieho súdu ČR, sp. zn. 21 Cdo 4213/2009)



Pracovná cesta

Pracovná cesta

Časovo obmedzené vyslanie mimo obvodu obce pravidelného pracoviska alebo bydliska zamestnanca (§ 57)

- / súhlas zamestnanca
- / súhlas netreba, ak vyslanie na pracovnú cestu vyplýva priamo z povahy dohodnutého druhu práce alebo miesta výkonu práce alebo ak možnosť vyslania na pracovnú cestu je dohodnutá v pracovnej zmluve.

Na pracovnej ceste zamestnanec vykonáva prácu podľa pokynov vedúceho zamestnanca, ktorý ho na pracovnú cestu vyslal.

? pracovná zmluva – generálny súhlas s pracovnou cestou

Konanie v mene/za zamestnávateľa

Zákonník práce (§ 9)

V pracovnoprávných vzťahoch **robí právne úkony za zamestnávateľa**, ktorý je právnická osoba, **štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu**; zamestnávateľ, ktorý je fyzická osoba, koná osobne.

Namiesto nich môžu robiť právne úkony aj nimi **poverení zamestnanci**.

Iní zamestnanci zamestnávateľa, najmä vedúci jeho organizačných útvarov, sú oprávnení ako orgány zamestnávateľa robiť **v mene zamestnávateľa** právne úkony vyplývajúce z ich funkcií určených organizačnými predpismi.

Zamestnávateľ môže písomne poveriť ďalších svojich zamestnancov, aby robili určité právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch **v jeho mene**. V písomnom poverení musí byť uvedený rozsah oprávnenia povereného zamestnanca.

Zákonník práce (§ 1 ods. 4)

Ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 **všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka**.

Ods. 1: Tento zákon upravuje individuálne pracovnoprávne vzťahy v súvislosti s výkonom závislej práce fyzických osôb pre právnické osoby alebo fyzické osoby a kolektívne pracovnoprávne vzťahy.

Ústavný súd SR

Nález I. ÚS 155/2017-75 zo dňa 31. augusta 2017

Z pohľadu terminológie totiž nemožno pojmovo spájať či stotožňovať poverenie so zastúpením (splnomocnením), ide o odlišné právne inštitúty, s rozdielnymi potenciálnymi právnymi následkami, ktoré sú upravené inými kódexmi súkromného práva.

Poverenie podľa § 9 ZP sa viaže iba na osobu zamestnanca zamestnávateľa, pričom jeho zodpovednosť sa riadi normami pracovného práva s výraznou ochranou funkciou.

Zastúpenie ako občianskoprávny inštitút umožňuje, aby za zamestnávateľa mohli robiť právne úkony aj iné osoby než jeho vlastní zamestnanci, pričom vzájomné vzťahy medzi zastúpeným a zástupcom sa riadia normami občianskeho práva...



Zodpovednosť zamestnávateľa



Zodpovednosť za pracovný úraz, chorobu z povolania

Zamestnávateľ sa zbaví zodpovednosti celkom, ak preukáže, že jedinou príčinou škody bola skutočnosť, že

- a) škoda bola spôsobená tým, že postihnutý zamestnanec svojim zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, **hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo**
- b) škodu si spôsobil postihnutý zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol škode zabrániť.

? ako sa má realizovať oboznámenie a kontrola



Oboznámenie

Záver NS ČSSR 1 Cp 42/62 (R 32/1963):

„Základním předpokladem pro zproštění odpovědnosti podniku je řádné seznámení pracovníka s předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci nebo s příkazy, zákazy a jinými pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví.

Lze stěží vyslovit nějaké obecné hledisko v tom směru, jakým způsobem má být pracovník v uvedeném směru instruován, a to vzhledem k mnohotvárnosti situací. Bude tu nutno přihlížet k tomu, jakému nebezpečí je pracovník při práci vystaven, jaké jsou konkrétní poměry na pracovišti a o jak zkušeného pracovníka jde atd.

O řádné seznámení by nešlo v případě, kdyby se podnik omezil pouze na to, že by pracovníkovi dal k přečtení příslušné bezpečnostní předpisy. Na tomto závěru by neměnilo nic, i kdyby pracovník svým podpisem potvrdil, že s těmito předpisy byl seznámen.“

Oboznámenie

Rozsudok NS ČR 21 Cdo 1239/2000 (R 52/2002):

„Při zkoumání, zda se zaměstnavatel podle ustanovení § 191 odst. 1 písm. a) zák. práce zprostil odpovědnosti za pracovní úraz zaměstnance, u něhož je řízení vozidla předmětem pracovního vztahu, *osvědčuje seznámení zaměstnance s dopravními předpisy již zkouška z odborné způsobilosti k řízení motorových vozidel.*

Vyžadování a kontrola znalostí a dodržování pravidel silničního provozu je svěřeno policii, kontrolu znalostí a dodržování těchto předpisů zaměstnavatelem není třeba zkoumat.“

Oboznámenie

Rozsudok NS ČR 21 Cdo 2141/2011:

„Pokynem k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ve smyslu ustanovení § 191 odst. 1 písm. a) a § 191 odst. 2 písm. b) zák. práce je jakýkoli výslovný pokyn učiněný písemně nebo ústně, bez ohledu na svoji expresivnost anebo na to, do jaké míry jeho obsah odpovídá pravidlům společenských konvencí, *jestliže je jím stanoven pro podřízené zaměstnance závazný způsob chování.*

*Takovýto pokyn nelze chápat jen jako nějaké formalizované abstraktní poučování o pravidlech chování v situacích, které teoreticky mohou (ale nemusí) v budoucnu nastat, nýbrž také jako praktickou reakci, jejímž **smyslem je usměrnit jednání podřízených tak, aby se vyhnuli možnému nebezpečí, které by v průběhu výkonu práce při jiném způsobu chování mohlo jinak reálně hrozit.***

Teambuilding

„Súd má za to, že ak zamestnávateľ úraz, ktorý utrpel jeho zamestnanec počas pracovnej doby a s jeho súhlasom sa zúčastnil na ním organizovanom podujatí, v danom prípade branno-športových hier, je pracovným úrazom a toto stanovisko zamestnávateľa už sociálna poisťovňa nie je oprávnená prehodnocovať.“

Rozsudok Krajský súd Košice, sp. zn. 6S/131/2014

Teambuilding

„Súd má za to, že ak zamestnávateľ nahlási pracovný úraz sociálnej poisťovni, sociálna poisťovňa má plniť nároky zamestnanca, ktorý utrpel pracovný úraz z titulu poistenia. Takýto právny názor súdu vyplýva aj z ust. § 14 Zákonníka práce, z ktorého vyplýva, že spory medzi zamestnancom a zamestnávateľom o nároky z pracovnoprávných vzťahov prejednávajú a rozhodujú sudy a teda, ak taký spor medzi zamestnancom a zamestnávateľom neexistuje, potom nemá ani kto podať žalobu na všeobecný súd, aby prejednával a rozhodoval o nárokoch z pracovnoprávných vzťahov. Preto, ak v danom prípade z administratívnych spisov sa nedá zistiť, aby medzi žalobcom ako zamestnancom a jeho zamestnávateľom existoval spor, či úraz, ktorý žalobca utrpel počas brannošportových hier organizovaných jeho zamestnávateľom dňa 14.06.2007, je pracovným úrazom lebo nie je pracovným úrazom, nie je možné žiadať od žalobcu, aby takúto žalobu podával na súd, ktorý by o tom rozhodol. Podľa názoru súdu bolo povinnosťou sociálnej poisťovne plniť nároky žalobcu, ktorý si u nej uplatnil z titulu utrpeného pracovného úrazu a nie preverovať, či úraz ktorý zamestnávateľ považuje za pracovný úraz je pracovným úrazom. Na základe uvedených skutočností súd po preskúmaní rozhodnutia a postupu správneho orgánu v rozsahu a z dôvodov uvedených v žalobe dospel k záveru, že rozhodnutie a postup správneho orgánu v medziach žaloby nebol v súlade so zákonom o sociálnom poistení, preto rozhodnutie žalovanej ako aj rozhodnutie prvostupňového správneho orgánu podľa § 250j ods. 2 písm. a/ O.s.p. zrušil a vrátil vec žalovanej na ďalšie konanie.“

Skončenie pracovného pomeru



Doručovanie

- / písomnosti zamestnávateľa týkajúce sa vzniku, zmeny a skončenia pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy musia byť doručené **zamestnancovi do vlastných rúk**
 - / ZP vyžaduje **osobné doručenie** (kdekoľvek), ak to nie je možné, umožňuje doručenie **poštovým podnikom** ako doporučenú zásielku s doručenkou a poznámkou "do vlastných rúk"
 - ? musí doručeniu poštou predchádzať „pokús“ o osobné doručenie
- NS ČR (21Cdo 3663/2014)
- najprv osobné doručenie
 - na adresu, ktorá bola uvedená ako posledná (...na tlačive pre daňové účely bola iná adresa ako v osobnom spise...)

Doručovanie

Rozsudok NS ČR 21 Cdo 1350/2009:

„Listiny uvedené v ustanovení § 266a odst. 1 věta první a druhá zákona č. 65/1965 Sb., zák. práce, účinného do 31. prosince 2006 (nyní v ustanovení § 334 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zák. práce) lze zaměstnanci doručit prostřednictvím držitele poštovní licence jen tehdy, není-li doručení možné provést samotným zaměstnavatelem na pracovišti zaměstnance, v jeho bydlišti nebo kdekoliv bude zastížen, a proto nemá právní účinky doručení takové písemnosti zaměstnanci, k němuž zaměstnavatel přistoupil prostřednictvím držitele poštovní licence v rozporu s ustanovením § 266a odst. 1 částí třetí věty za středníkem zákona č. 65/1965 Sb., zák. práce, účinného do 31. prosince 2006 (nyní ustanovení § 334 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zák. práce); to neplatí jen tehdy, jestliže zaměstnanec (oprávněný příjemce) písemnost skutečně převzal.“

Doručovanie

- / povinnosť zamestnávateľa **doručiť písomnosť sa splní:**
 - len čo zamestnanec písomnosť prevezme alebo
 - len čo ju poštový podnik vrátil zamestnávateľovi ako nedoručiteľnú,
 - alebo ak doručenie písomnosti bolo zmarené konaním alebo opomenutím zamestnanca,
 - účinky doručenia nastanú aj vtedy, ak zamestnanec prijatie písomnosti odmietne



Skúšobná doba (§ 45)

- / písomne
- / max. 3 mesiace, vedúci 1. a 2. lúnia max. 6 mesiacov
 - vedúci zamestnanci sú zamestnanci, ktorí sú na jednotlivých stupňoch riadenia zamestnávateľa oprávnení určovať a ukladať podriadeným zamestnancom zamestnávateľa pracovné úlohy, organizovať, riadiť a kontrolovať ich prácu a dávať im na ten účel záväzné pokyny“ (§ 9/3)
- / predlžuje sa o čas prekážok na strane zamestnanca
- / nie skúšobná doba: pracovné pomery na dobu určitú opätovne dohodnuté

Skončenie - skúšobná doba

Obe strany bez uvedenia dôvodu (§ 72)

- / **výnimky**
 - s tehotnou ženou a matkou do konca 9. mesiaca po pôrode a dojčiacou ženou - len **písomne**, vo výnimočných prípadoch, ktoré nesúvisia s jej tehotenstvom alebo materstvom, a musí ho náležite písomne **odôvodniť, inak je neplatné**
- / trojdňová poriadková lehota....?**v deň skončenia skúšobnej doby?**
- / písomná forma (ale nie je doložka neplatnosti – výnimka vyššie)..... ? **telefonicky**....
- / NS 6 Cz 136/67 a VS Praha 6 Cdo 11/94

Dohoda o skončení

Dohoda o skončení pracovného pomeru

– písomná forma, ale nie je doložka neplatnosti

V dohode musia byť uvedené **dôvody** skončenia pracovného pomeru, **ak to zamestnanec požaduje** alebo ak sa pracovný pomer skončil dohodou **z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c) ZP.**

? nátlak

? čas na „rozmyslenie“ - koľko ?? (....výber dohoda alebo výpoveď.....?
..odmietnutie inej práce...dohoda vopred pripravená...(ako teda postupovať v praxi?)..málo času – 1 deň.....proti dobrým mravom??...org. zmena sa týkala viacerých zamestnancov) NS SR: nejde o nátlak ani zneužitie výkonu práva

? musí byť priestor – „ poradiť sa s právnikom“

Dohoda o skončení

„... *nejde o nedovolený nátlak zo strany zamestnávateľa, ani o zneužitie výkonu práva na ujmu zamestnanca (§ 13 ods. 5 Zákonníka práce), ak zamestnávateľ po oznámení rozhodnutia o zmene organizačnej štruktúry prijatej k tomu príslušným orgánom dá zamestnancovi na výber, či naďalej zotrvá v pracovnom pomere a prijme inú, pre neho vhodnú prácu, alebo s ním bude pracovný pomer skončený výpoveďou z organizačných dôvodov alebo dohodou z tých istých dôvodov. Zamestnanec môže síce subjektívne pociťovať sled týchto krokov ako určitý nátlak a môže to u neho vyvolávať stres (ako tomu bolo aj v posudzovanej veci), bez ďalšieho však nejde o taký objektívne existujúci stav, ktorý by vylučoval slobodu vôle dotknutého zamestnanca. O bezprávnú vyhrážku nejde ani vtedy, ak zamestnávateľ pred uzavretím dohody o skončení pracovného pomeru (pred podaním žiadosti o uzatvorenie takejto dohody), upozorní zamestnanca, že inak mu bude daná výpoveď, ktorej písomné znenie má už pripravené. Ak sa totiž, podľa názoru zamestnávateľa, stal zamestnanec v dôsledku organizačnej zmeny nadbytočný, má zamestnávateľ právo dať zamestnancovi výpoveď podľa 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, ktorej účinky nastávajú doručením zamestnancovi bez ohľadu na jeho vôľu. Ide o právny úkon, ktorý zamestnávateľ je v zmysle zákona nepochybné oprávnený urobiť a teda „hrozí“ niečím, čo má právo vykonať, pričom aj výpoveď a aj dohoda o skončení pracovného pomeru smerujú k rovnakým právnym následkom, a to k skončeniu pracovného pomeru.“*

Uznesenie Ústavného súdu SR, I. ÚS 281/2011-10

Dohoda o skončení

„Podľa ustálenej súdnej praxe **o bezprávnú vyhrážku** však ide jedine vtedy, ak **osoba vykonávajúca psychický nátlak hrozí niečím, čo nie je oprávnená urobiť** (napr. hrozba ublíženia na zdraví, hrozba značnej škody a pod.), **alebo sa vyhráza tým, čo by síce oprávnená urobiť bola, ale prostredníctvom vyhrážky si vynucuje niečo, k čomu vyhrážka použitá byť nemôže** (napr. sa vyhráza tým, že ak konajúca osoba určitú zmluvu neuzavrie, bude oznámená ako páchatel' trestného činu, ktorého sa dopustila).“

(Rozsudok Okresný súd Bratislava II, sp. zn. 52C/37/2006)

Výpoveď

- a) **zamestnávateľ/časť sa zrušuje alebo premiestňuje** a zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce
- b) **zamestnanec sa stane nadbytočný** vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa
- c) zamestnanec vzhľadom na svoj **zdravotný stav** podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, alebo ak ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolania
- d) zamestnanec nespĺňa **predpoklady, požiadavky, neuspokojivo plní pracovné úlohy**
- e) sú u zamestnanca dôvody, pre ktoré by s ním zamestnávateľ mohol **okamžite skončiť pracovný pomer, alebo pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny**; pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny možno dať zamestnancovi výpoveď, ak bol v posledných 6 mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede

Výpovedná doba

Základná:

- najmenej 1 mesiac

Predĺžená:

- najmenej 2 mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 1 rok

Osobitná:

- výpoveď zamestnávateľa z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), b) ZP a zdravotnej nespôsobilosti (lekársky posudok):
- najmenej 3 mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 5 rokov

Ďalšie predĺženie

? len zo strany zamestnávateľa

§ 1 ods. 6 ZP:

V pracovnoprávných vzťahoch možno upraviť podmienky zamestnania a pracovné podmienky zamestnanca výhodnejšie ako to upravuje tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z povahy ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť.

Výpovedný dôvod

„Výpovedný dôvod použitý vo výpovedi z pracovného pomeru je charakterizovaný skutkovým vymedzením; súd pri posúdení, o aký výpovedný dôvod ide, vychádza zo skutkového vylúčenia tohto dôvodu. Ako dôvod vo výpovedi právne kvalifikoval zamestnávateľ, nie je samo osebe rozhodujúce; je vecou súdu, aby posúdil, ktorý v Zákonníku práce uvedený výpovedný dôvod bol skutkovým opísaním dôvodu výpovede naplnený.“

Rozsudok Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 1 Cdo 124/2010

I podľa českej súdnej praxe je rozhodujúci skutkové vymedzenie ve výpovedi, právní kvalifikací výpovedního důvodu provedenou zaměstnavatelem není soud vázán.

? ZL' uvedie skutkový stav – kvalifikuje ako nespĺňanie požiadaviek, súd ale rozhodne, že je to neuspokojivé plnenie pracovných úloh ? Rozhodne súd, že pracovný pomer sa skončil platne, pretože dôvod na skončenie je daný??? ... Musí zamestnávateľ uviesť, že dáva výpoveď pre nespĺňanie požiadaviek, alebo nemusí uviesť

Zánik zamestnávateľa

§ 7 ods. 1 ZP:

Zamestnávateľ je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu v pracovnoprávnom vzťahu, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch.

? zánik ZĽ = zánik obchod. spoločnosti

? ZĽ prepustí všetkých zamestnancov – už nie je ZĽ podľa ZP a napr. konateľ v malom rozsahu vyvíja aktivity, zamestnancov nemá (alebo spoločnosť „spočívajú“) - ? výpovedný dôvod aký? reálne došlo totiž k zániku zamestnávateľa



Zánik subjektu práva

„Aj napriek tomu, že Zákonník práce explicitne vymedzuje spôsoby skončenia pracovného pomeru, nemožno opomenúť právny inštitút právnych skutočností, medzi ktoré patria aj právne udalosti vznikajúce nezávisle od vôle ľudí, s ktorými právo spája právne následky prejavujúce sa vznikom, zmenou alebo zánikom právnych vzťahov. V danom prípade je takouto právnou udalosťou zánik zamestnávateľa a táto právna udalosť má za následok faktické aj keď nie formálne skončenie pracovného pomeru medzi žalobkyňou a spoločnosťou xx spol. s r.o.

*Kedže bývalý zamestnávateľ žalobkyne **zanikol, ako subjekt práva už neexistuje a nemôže vystupovať v rámci žiadnych právnych vzťahov.***

*S poukazom na § 1 ods. 4 Zákonníka práce, ktorý priamo odkazuje na subsidiárnu pôsobnosť Občianskeho zákonníka a jeho ustanovenia § 20a ods. 2 vo vzťahu k všeobecnej časti Zákonníka práce, možno **aj zánik zamestnávateľa, ktorý je právnickou osobou, považovať za dôvod skončenia pracovného pomeru.***

Rozsudok Najvyšší súd SR, sp. zn. 9Sžso/21/2016.

Nadbytočnosť

Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu

o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo

o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce (v tomto prípade nemusí dochádzať k zmene technického vybavenia....zníženie stavu zamestnancov môže byť aj všeobecné za účelom zvýšenia efektívnosti práce)

alebo o iných organizačných zmenách

a zamestnávateľ, ktorý je agentúrou dočasného zamestnávania, aj ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 ZP pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu

Nadbytočnosť

Nadbytočným je pre zamestnávateľa nielen zamestnanec, ktorého dohodnutý výkon práce už nebude zamestnávateľ potrebovať v celom rozsahu, ale aj zamestnanec, ktorému **odpadne len časť pracovnej náplne** alebo len niektorá z viacerých doteraz vykonávaných prác. Nemožnosť zamestnávateľa zamestnávať zamestnanca by sa malo vykladať aj takým spôsobom, že hoci došlo k rozhodnutiu zamestnávateľa o organizačnej zmene a zamestnávateľ môže zamestnancovi pridelať prácu, avšak v dôsledku prijatej organizačnej zmeny už takúto **prácu nepotrebuje**, aj v tomto prípade ide o nadbytočnosť zamestnanca (práca zamestnanca je pre zamestnávateľa **zbytočná**).

Por. Rozhodnutie NS ČR sp. zn. 21 Cdo 1322/2002, sp. zn. 21 Cdo 1573/2004, sp. zn. 21 Cdo 1770/2002, R 42/1982, Rozhodnutie NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 4535/2007, Drápal, L. In: Bělina, M. a kol.: Zákoník práce. Komentář. Praha: C. H. Beck 2008, s. 196.

? odpadne cca 40% pracovnej činnosti – môže dať ZL výpoveď

Nadbytočnosť

„Ak žalujúci zamestnanec v žalobe o neplatnosť výpovede z pracovného pomeru (pre "nadbytočnosť") *preukáže také skutkové okolnosti, ktoré objektívne nasvedčujú existencii diskriminácie zamestnávateľom pri výbere jeho osoby ako nadbytočnej spomedzi viacerých zamestnancov, potom je súd oprávnený preskúmať výber zamestnanca zamestnávateľom a okolnosti za ktorých k nemu došlo; dôkazné bremeno zaťažuje žalovaného zamestnávateľa, ten musí preukázať, že z jeho strany nedošlo voči nadbytočnému zamestnancovi k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania*“

Uznesenie Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 1 Cdo 1085/2015

?výber nadbytočného zamestnanca – výlučne zamestnávateľ

Rozhodnutie o org. zmene

Súdna prax aj teória považuje písomné rozhodnutie zamestnávateľa za hmotnoprávny predpoklad skončenia pracovného pomeru. ... rôzne názory ...

Nepovažuje ho za právny úkon, ale iba za skutočnosť – faktický úkon.

NS SR (5 Sžo/69/2013): rozhodnutie je jednostranným právnym úkonom, musí spĺňať požiadavky OZ aj ZP (v rozhodnutí bolo zrušené pracovné miesto „administratívna pracovníčka“, ale zamestnankyňa mala v pracovnej zmluve z roku 2004 uvedené „ekonomka, účtovníčka, mzdová účtovníčka“.....? určitost'...aj keď z org. štruktúry vyplývalo, že išlo o to isté pracovné miesto...)

? postačuje, aby sa zamestnanec oboznámil s rozhodnutím o organizačnej zmene až pri výpovedi z pracovného pomeru - ? akou formou (kópia, nahliadnutie.....)

? obsah: rušia sa 4 pozície operátor vo výrobe (....v podniku je 150 zamestnancov).....ide o dostatočné vymedzenie, ktoré pozície sú nadbytočné; učiteľ ZŠ.....45 učiteľov – druh práce: učiteľ, nadbytočných 5 učiteľov...ktorí?

Ponuková povinnosť

Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde o výpoveď z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 ZP pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu, o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, iba vtedy, ak

a) zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce,

b) zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú prácu.

Ponuková povinnosť

Ide o povinnosť zamestnávateľa urobiť zamestnancovi ponuku smerujúcu k uzavretiu dohody o prevedení na inú prácu.

Inou vhodnou prácou sa rozumie práca **zodpovedajúca zdravotnému stavu, schopnostiam a pokiaľ možno aj kvalifikácii zamestnanca**. Jedná sa teda o prácu, ktorú je zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav, schopnosti a kvalifikáciu spôsobilý vykonávať.

Okrem toho výkon tejto povinnosti zamestnávateľa musí byť v súlade so zásadou vyplývajúcou z čl. 2 Zákonníka práce, v zmysle ktorého výkon práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi a nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať.

Por. Rozhodnutie NS SR, sp. zn. 4 Cdo 306/2008

Ponuková povinnosť

„Splnenie podmienok pre existenciu ponukovej povinnosti zo strany zamestnávateľa, t. j., či zamestnávateľ má, resp. nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, treba posudzovať podľa stavu, ktorý tu je v čase dania výpovede.“

Uznesenie Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 4 M Cdo 5/2010

? názory (aj súdne rozhodnutia)...ponuková povinnosť počas celej výpovednej doby

Ponuková povinnosť

V situácii, že „zamestnávateľ má k dispozícii len jedno voľné miesto, je povinný toto pracovné miesto ponúknuť všetkým do úvahy prichádzajúcim zamestnancom a neplatí oprávnenie zamestnávateľa vybrať si zamestnanca, ktorému voľné miesto ponúkne. Je potom na každom ponúknutom zamestnancovi, ako sa rozhodne; voľné pracovné miesto pripadne tomu, kto prijal ponuku ako prvý.“

Uznesenie Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 4 M Cdo 5/2010.



? ako to zrealizovať.....

- **mám menej pozícií** ako nadbytočných zamestnancov: komu ???
- **mám viacero pozícií**: koľko ponúknuť ???

Zdravotná nespôsobilosť

Výpoveď: § 63 ods.1 písm. c)

zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa **lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu**, alebo ak ju nesmie vykonávať **pre chorobu z povolania** alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol **najvyššiu prípustnú expozíciu** určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva

.... nie rozhodnutie Sociálnej poisťovne o priznaní invalidného dôchodku, ani odporúčanie lekára....

Zdravotná nespôsobilosť

Preradenie: § 55 ods. 2 písm. a)

Zamestnávateľ je povinný preradiť zamestnanca na inú prácu, ak zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa **lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť naďalej vykonávať doterajšiu prácu**, alebo ak ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva.

Okamžité skončenie pracovného pomeru: § 69 ods. 1 písm. a)

Zamestnanec môže pracovný pomer okamžite skončiť, ak podľa lekárskeho posudku **nemôže ďalej vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia svojho zdravia** a zamestnávateľ ho nepreradil do 15 dní odo dňa predloženia tohto posudku na inú pre neho vhodnú prácu,

Lekársky posudok

Zákon č. 576/2004 Z.z. o zdravotnej starostlivosti (§ 16)

- (1) Lekársky posudok na účely tohto zákona je výsledok posúdenia
 - a) **zdravotnej spôsobilosti na prácu,**
 - b) zdravotného stavu v súvislosti s uznaním choroby z povolania a ohrozenia chorobou z povolania,
 - c) bolesti a sťaženia spoločenského uplatnenia pri úrazoch, chorobách z povolania a iných poškodeniach na zdraví.
- (2) Lekársky posudok vydáva poskytovateľ a posudzovanie podľa odseku 1 vykonáva poskytovateľom určený lekár.
- (3) Lekársky posudok sa vydáva na žiadosť osoby, ktorej sa má posudzovanie týkať, alebo na žiadosť právnickej osoby so súhlasom takejto osoby.



Lekársky posudok

Najvyšší súd SR 3 Cdo 150/2005 (okamžité skončenie pracovného pomeru: kto je oprávnený vydať lekársky posudok a aké náležitosti by mal lekársky posudok spĺňať):

- Lekársky posudok vydáva ošetrojúci lekár zamestnanca (t.j. môže to byť všeobecný lekár, lekár – špecialista, napr. kardiológ a pod.).
- Čo sa týka obsahu lekárskeho rozhodnutia, ten musí **deklarovať nepriaznivý zdravotný stav**, t.j. musí obsahovať výslovné stanovisko, že zamestnanec nie je spôsobilý vykonávať dohodnutý druh práce.
- Rozhodnutie nerieši presné formálne a obsahové náležitosti lekárskeho posudku, požaduje však, aby išlo o taký lekársky posudok, ktorý **„nepripúšťa iný odborný názor ako ten, že zamestnanec nemôže vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia zdravia.“**

Lekársky posudok

Zákon č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia (§ 30f/2)

Lekársky posudok o zdravotnej spôsobilosti na prácu obsahuje evidenčné číslo, údaje o zamestnávateľovi, a to obchodné meno, právnu formu a sídlo právnickej osoby alebo obchodné meno a miesto podnikania fyzickej osoby - podnikateľa; údaje o zamestnancovi alebo fyzickej osobe - podnikateľovi, ktorá nezamestnáva iné fyzické osoby, a to meno, priezvisko, dátum narodenia, adresu bydliska, **pracovné zaradenie, posudzovanú prácu**, faktory práce a pracovného prostredia a kategóriu práce pre jednotlivé faktory práce a pracovného prostredia.

Záver lekárskeho posudku o zdravotnej spôsobilosti na prácu znie

- a) spôsobilý na výkon posudzovanej práce,
- b) spôsobilý na výkon posudzovanej práce s dočasným obmedzením alebo
- c) **dlhodobo nespôsobilý na výkon posudzovanej práce.**

Dôvody spočívajúce v osobe zamestnanca

Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, že zamestnanec (§ 63 ods. 1 písm. d)

1. nespĺňa predpoklady ustanovené právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce, **...čo ak sú v právnom predpise podmienky na výkon práce označené ako požiadavky?????**
2. prestal spĺňať požiadavky podľa § 42 ods. 2,
3. nespĺňa bez zavinenia zamestnávateľa požiadavky na riadny výkon dohodnutej práce určené zamestnávateľom vo vnútornom predpise alebo **.....pokyn generálneho riaditeľa vodičom autobusu nosiť uniformu... .zamestnanec nesplní (? porušenie pracovnej disciplíny....ale táto povinnosť nemôže byť dané, keďže nemá zákonný podklad....)....je to požiadavka.....ale je pokyn riaditeľa interný predpis?????**
4. neuspokojivo plní pracovné úlohy a zamestnávateľ ho v posledných šiestich mesiacoch písomne vyzval na odstránenie nedostatkov a zamestnanec ich v primeranom čase neodstránil.

Požiadavky na výkon práce

Predpoklady, požiadavky – môže sa meniť už za trvania pracovného pomeru (ale nie „narýchlo“, „účelovo“)

Rozsudok Najvyššieho súdu Českej republiky sp.zn. 21 Cdo 2383/2008
„Zaměstnavatel může dříve stanovené požadavky pro řádný výkon práce změnit, zejména ukazuje-li se, že prostřednictvím dosud vymezených požadavků není možné dosahovat odpovídajících pracovních výsledků.“

Rozsudok Najvyššieho súdu Českej republiky sp.zn. 21 Cdo 3641/2012
„Zaměstnavatel může dříve stanovené požadavky pro řádný výkon práce (§ 52 písm. f/ zák. práce) změnit, zejména ukazuje-li se, že prostřednictvím dosud vymezených požadavků není možné dosahovat odpovídajících pracovních výsledků, nebo je-li to nutné pro další působení zaměstnavatele či jeho podnikatelskou činnost.“

Požiadavky na výkon práce

Rozsudok Najvyššieho súdu Českej republiky sp.zn. 21 Cdo 2930/2014
„Poruší-li zaměstnanec ustanovení vnitřního předpisu (pracovního řádu, organizačního řádu, vnitropodnikové směrnice, aktu řízení) nebo ujednání v pracovní smlouvě, že má vykonávat práci v jednotném stejnokroji, nejde o porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, nýbrž o nesplňování požadavků pro řádný výkon sjednané práce.“



Neuspokojivé pracovné výsledky

Nie je časovo obmedzené - výpovedný dôvod môže existovať aj po dlhšiu dobu,

Objektívny stav (neskúma sa zavinenie)

Písomná výzva:

- špecifikácia neuspokojivých pracovných výsledkov,
- poskytnutie primeraného času na odstránenie nedostatkov,
- poučení zamestnanca o následkoch neodstránenia.

Výpoveď:

- po výzve – posledných **6 mesiacov**,
- špecifikácia neuspokojivých pracovných výsledkov,
- uvedenie, kedy bola daná výzva na odstránenie neuspokojivých pracovných výsledkov,
- konštatovanie, že v primeranom čase nedošlo k náprave.

Pracovná disciplína

- porušenie pracovnej disciplíny = porušenie pracovných povinností zamestnancom stanovených
 - právnymi predpismi
 - pracovným poriadkom, internými predpismi
 - pracovnou zmluvou
 - pokynom nadriadeného vedúceho zamestnanca

....zamestnanec – referent „neprávnik“ musí postupovať podľa interných smerníc....tá nie je v súlade s právnymi predpismi....možno to hodnotiť ako porušenie pracovnej disciplíny u referenta?

Porušenie musí byť zavinené

- úmyselne alebo z nedbanlivosti

K porušeniu musí dôjsť

- pri plnení pracovných úloh
- v priamej súvislosti s nimi

Pracovní disciplína

Objektivní lehota

Subjektivní lehota

.....dozvedel sa.....

? kedy – netreba zistenie, istotu v bežnom slova zmysle, stačí vedomosť (dozvedenie sa)

.....ale na súde musím preukázať

ZL: čo ak mám pochybnosti a musím skúmať??

a to trvá aj 2-3 týždne, mám len podozrenie.....



Lehoty

Rozhodnutie NS ČR, sp. Zn. 21 Cdo 13/2000:

„K tomu, aby začala běžet dvouměsíční lhůta k výpovědi z pracovního poměru, **postačuje, aby zaměstnavatel získal vědomost (dověděl se), že se zaměstnanec dopustil takového jednání**, které může zakládat důvod k výpovědi z pracovního poměru. Uvedené samozřejmě **nelze vykládat tak, že by zaměstnavatel měl přistupovat k výpovědi z pracovního poměru se zaměstnancem již na základě pouhého podezření ze skutků zakládajících důvod k takovému rozvázání pracovního poměru**; dvouměsíční lhůta, během které musí být výpověď z pracovního poměru zaměstnanci dána (a také způsobem uvedeným v ustanovení 266a zák. práce doručena), má-li se jednat o platné rozvázání pracovního poměru, slouží mimo jiné také k tomu, aby zaměstnavatel mohl provést potřebné šetření, zda zaměstnanec skutečně porušil pracovní kázeň a zda šlo o porušení pracovní kázně intenzitou předpokládanou v ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce, a aby se podle jeho výsledku rozhodl, zda přistoupí k výpovědi z pracovního poměru. **Právní úprava nedává prostor ani pro výklad, že by tato lhůta začala běžet již na základě předpokladu (jakkoliv by byl pravděpodobný), že takový důvod nastane, nebo na základě domněnky, že zaměstnavatel o porušení pracovní kázně mohl či dokonce musel k určitému datu vědět. Dvouměsíční lhůta, během které musí zaměstnavatel přistoupit k výpovědi z pracovního poměru (aby šlo o platný právní úkon), začíná plynout ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi z pracovního poměru prokazatelně (skutečně) dověděl.**“

Konkurenčná činnosť

- počas trvania pracovného pomeru („platí automaticky“)
- po skončení pracovného pomeru („konkurenčnú doložku“ treba dohodnúť)
 - dohodnutá v pracovnej zmluve



Konkurenčná činnosť

Zamestnávateľ a zamestnanec sa môžu **v pracovnej zmluve dohodnúť**, že zamestnanec po skončení pracovného pomeru nebude po určitú dobu, **najdlhšie jeden rok**, vykonávať zárobkovú činnosť, ktorá **má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter**.

Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť obmedzenie zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru, **iba ak zamestnanec v priebehu trvania pracovného pomeru má možnosť nadobudnúť informácie alebo znalosti, ktoré nie sú bežne dostupné a ich využitie by mohlo privodiť zamestnávateľovi podstatnú ujmu**.

Ak obmedzenie zárobkovej činnosti dohodnuté v pracovnej zmluve je väčšie ako to vyžaduje potrebná miera ochrany zamestnávateľa, **môže súd záväzok zamestnanca obmedziť alebo zrušiť**.

Konkurenčná činnosť

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **primeranú peňažnú náhradu najmenej v sume 50 % priemerného mesačného zárobku zamestnanca** za každý mesiac plnenia záväzku.

Zamestnanec a zamestnávateľ sa môžu v pracovnej zmluve dohodnúť na **primeranej peňažnej náhrade, ktorú je zamestnanec povinný zaplatiť, ak poruší záväzok** (takáto náhrada však nesmie presiahnuť celkovú sumu peňažnej náhrady zamestnávateľa, ktorú poskytuje zamestnávateľ za to, že nevykonáva konkurenčnú činnosť).

Suma peňažnej náhrady sa primerane zníži, ak zamestnanec splnil svoj záväzok sčasti. Zaplatením peňažnej náhrady záväzok zamestnanca nevykonávať zárobkovú činnosť zanikne.

Konkurenčná činnosť

Zamestnávateľ môže od záväzku odstúpiť len počas trvania pracovného pomeru zamestnanca; záväzok zaniká prvým dňom kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom bolo odstúpenie doručené druhej zmluvnej strane, najneskôr však posledným dňom trvania pracovného pomeru.

- ? musí byť odstúpenie vopred dohodnuté...(nevyplýva zo ZP)
- ...musí byť vopred dohodnutý dôvod (ak ZP nepožaduje?)
-musí byť uvedený dôvod v odstúpení (aj keď nebol vopred dohodnutý?).....



Zamestnanec môže záväzok vypovedať, ak mu zamestnávateľ nevyplatil peňažnú náhradu do 15 dní od uplynutia jej splatnosti; záväzok zaniká dňom, v ktorom bola výpoveď doručená druhej zmluvnej strane.

Konkurenční činnost'

Rozhodnutí NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 4986/2010.:

„S názorem, podle kterého ustanovení § 310 odst. 4 zákoníku práce opravňuje zaměstnavatele odstoupit od konkurenční doložky v době trvání pracovního poměru zaměstnance z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu, dovolací soud nesouhlasí. Předně, v ustanovení § 310 odst. 4 zákoníku práce se o důvodech odstoupení od konkurenční doložky nic neuvádí; jeho smyslem (účelem) je vymezit pouze časové období, v němž je odstoupení přípustné, a vyloučit tak možnost zrušení konkurenční doložky ze strany zaměstnavatele v době, kdy již zaměstnancův pracovní poměr skončil a kdy by měl pobírat od zaměstnavatele sjednané peněžité vyrovnání. **Kromě toho, údaj o důvodu odstoupení je imanentní součástí každého jednostranného odstoupení od právního úkonu; bez uvedení tohoto údaje nelze pokládat jednostranné odstoupení od právního úkonu za perfektní a nemůže mít za následek sledované právní účinky.** V neposlední řadě je třeba vzít v úvahu v pracovněprávních vztazích uplatňovaný **princip ochrany zaměstnance**, který předpokládá (možné) zvýhodnění zaměstnance oproti právnímu postavení zaměstnavatele, avšak vylučuje, aby byl zvýhodněn zaměstnavatel na úkor zaměstnance; **možnost odstoupení od konkurenční doložky ze strany zaměstnavatele bez uvedení důvodu nebo z kteréhokoliv důvodu by bylo takovým zvýhodněním zaměstnavatele na úkor práv zaměstnance.**“

Odborová organizácia



Odborová organizácia

§ 230 ods. 1 ZP: Odborová organizácia je občianske združenie podľa osobitného predpisu.

Odborová organizácia je **povinná písomne informovať** zamestnávateľa o začatí svojho pôsobenia u zamestnávateľa **a predložiť mu zoznam členov odborového orgánu.**

§ 9a zákona 83/1990 Zb. o združovaní občanov:

(1) Odborová organizácia a organizácia zamestnávateľov sa stáva právnickou osobou dňom nasledujúcim potom, keď príslušnému ministerstvu bol doručený návrh na jej evidenciu.

(2) Pre evidenciu odborovej organizácie a organizácie zamestnávateľov platia obdobne ustanovenia § 6 ods. 2, § 7 ods. 1 a § 9 ods. 2; ustanovenia § 6 ods. 1, § 7 ods. 2 a 3, § 8 a § 9 ods. 1 sa na odborové organizácie a organizácie zamestnávateľov nevzťahujú.

.....v zákone pojem občan.....

Odborová organizácia

- zamestnávateľa informuje odborová organizácia – členovia odborového orgánu, že u neho pôsobia

- ale členovia odborového orgánu nie sú jeho zamestnancami

? pôsobí odborová organizácia u zamestnávateľa

? nevieme, či vôbec majú členov u zamestnávateľa

- členstvo v odborovej organizácii – nemôže sa ZL pýtať

§ 286 odst. 3 a 4 zákoníku práce ČR: odborová organizácie pôsobia u zamestnávateľa a má právo jednat, len jestliže je k tomu oprávnená podľa stanov a alespoň 3 její členové **jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru**; oprávnění odborové organizace u zaměstnavatele vznikají dnem následujícím po dni, kdy zaměstnavateli oznámila, že splňuje podmínky podle odstavce 3; přestane-li odborová organizace tyto podmínky splňovat, je povinna to zaměstnavateli bez zbytečného odkladu oznámit

Prerokovanie

§ 74 ZP: Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ **povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné**. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

§ 229 ods. 7 ZP: Ak u zamestnávateľa **pôsobia popri sebe odborová organizácia, zamestnanecká rada** alebo zamestnanecký dôverník, odborovej organizácii patrí právo na kolektívne vyjednávanie, na spolurozhodovanie, na kontrolnú činnosť a na informácie a **zamestnaneckej rade alebo zamestnaneckému dôverníkovi patrí právo na prerokovanie** a na informácie, ak tento zákon neustanovuje inak.

Prerokovanie

§ 232 ZP:

(1) Ak u zamestnávateľa pôsobia **popri sebe viaceré odborové organizácie**, musí zamestnávateľ **v prípadoch týkajúcich sa všetkých alebo väčšieho počtu zamestnancov**, ak všeobecne záväzné právne predpisy alebo kolektívna zmluva vyžadujú prerokovanie alebo súhlas odborového orgánu, plniť tieto povinnosti k príslušným orgánom všetkých zúčastnených odborových organizácií, ak sa s nimi nedohodne inak. Ak sa orgány všetkých zúčastnených odborových organizácií nedohodnú najneskôr do 15 dní od požiadania, či súhlas udelia, alebo nie, je rozhodujúce stanovisko orgánu odborovej organizácie s najväčším počtom členov u zamestnávateľa.

(2) Ak u zamestnávateľa **pôsobia popri sebe viaceré odborové organizácie**, vystupuje v pracovnoprávných vzťahoch a obdobných pracovných vzťahoch **týkajúcich sa jednotlivých zamestnancov príslušný odborový orgán odborovej organizácie, ktorej je zamestnanec členom**.

(3) V prípade uvedenom v odseku 2 vystupuje v pracovnoprávných vzťahoch a obdobných pracovných vzťahoch týkajúcich sa **zamestnanca, ktorý nie je odborovo organizovaný, orgán odborovej organizácie s najväčším počtom členov u zamestnávateľa, ak zamestnanec neurčí inak**.

Prerokovanie



? KTO prerokuje výpoveď odborovo organizovaného zamestnanca, ak u ZL pôsobia aj odbory aj zamestnanecká rada

Ďalšie rozhodnutia

Odstupné

Odstupné ze zdravotních důvodů

- v souladu se smyslem a účelem zákoníku práce není takový postup zaměstnavatele, který zaměstnanci nezpůsobilému k výkonu dosavadní práce pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí sice přestane dosavadní práci přidělovat, ale již tohoto zaměstnance nepřeveďte na jinou práci a ani s ním nerozváže pracovní poměr

- za situace, kdy zaměstnavatel nerozváže se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí z důvodů uvedených v § 52 písm. d) ZP nebo dohodou z těchto důvodů, je opodstatněné, aby pracovní poměr z těchto důvodů (místo zaměstnavatele) rozvázal výpovědí zaměstnanec, aniž by to bylo na újmu jeho práva na odstupné (NS ČR 21 Cdo 5825/2016)

Zodpovednosť

Odpovědnost zaměstnance státu za škodu


v důsledku zaviněného porušení povinností při plnění pracovních úkolů zaměstnance státu nebo v přímé souvislosti s ním může vzniknout újma na majetku (zmenšení majetku nebo zmaření očekávatelného zvýšení majetku) pouze státu a nikoliv organizační složce státu; škoda státu nevzniká zaplacením pokuty nebo sankčního odvodu za porušení rozpočtové kázně (velký senát NS ČR 31 Cdo 2764/2016, NS ČR 21 Cdo 3150/2016)

Ďakujeme za pozornost'



Vaše otázky





Tento dokument predstavuje len podklad pre prezentáciu.

Informácie obsiahnuté v tomto dokumente majú len všeobecný charakter a nepredstavujú právne poradenstvo