

Justičná akadémia

26.1.2017



Základné zásady

Monitorovanie

Princípy: účelnosť, transparentnosť, zákonnosť, primeranosť, bezpečnosť

Zamestnanec na pracovisku nestráca právo na ochranu súkromia

Článok 11 ZP

Zamestnávateľ môže o zamestnancovi zhromažďovať len osobné údaje súvisiace s kvalifikáciou a profesionálnymi skúsenosťami zamestnanca a údaje, ktoré môžu byť významné z hľadiska práce, ktorú zamestnanec má vykonávať, vykonáva alebo vykonával.



Monitorovanie (§ 13 ZP)

Zamestnávateľ **nesmie bez vážnych dôvodov** spočívajúcich v osobitnej povahe činností zamestnávateľa **narúšať súkromie zamestnanca** na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa

- / tým, že ho **monitoruje**,
- / vykonáva záznam **telefonických hovorov** uskutočňovaných technickými pracovnými zariadeniami zamestnávateľa a
- / kontroluje **elektronickú poštu** odoslanú z pracovnej elektronickej adresy a doručení na túto adresu
- / bez toho, aby ho na to **vopred upozornil**.

Ak zamestnávateľ zavádza kontrolný mechanizmus, je povinný prerokovať so zástupcami zamestnancov rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia ako aj dobu jej trvania a informovať zamestnancov o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia ako aj o dobe jej trvania.

Monitorovanie - ESLP

ESLP: **61496/08 Bărbulescu proti Rumunsku**

(porušenie pracovnej disciplíny – používanie služobnej komunikácie na súkromné účely)

ESLP konštatoval, že nepovažuje za neprimerané, že si zamestnávateľ chcel overiť, či zamestnanci počas pracovného času plnia svoje pracovné povinnosti, a že zamestnávateľ vstúpil do účtu sťažovateľa v domnienke, že tento obsahuje komunikáciu týkajúcu sa klientov.

ESLP vychádzal z konkrétnej situácie....(nemožno zovšeobecniť
....zamestnávateľ môže všetko....)

- zamestnanec bol informovaný o monitoringu, interné predpisy upravovali spôsob využívania len na pracovné účely

Monitorovanie – ČR

§ 316 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníka práce

(1) Zaměstnanci **nesmějí bez souhlasu zaměstnavatele užívat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky** zaměstnavatele včetně výpočetní techniky ani jeho telekomunikační zařízení. Dodržování zákazu podle věty první je **zaměstnavatel oprávněn přiměřeným způsobem kontrolovat**.

(2) Zaměstnavatel nesmí bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele narušovat soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele tím, že podrobuje zaměstnance otevřenému nebo skrytému sledování, odposlechu a záznamu jeho telefonických hovorů, kontrole elektronické pošty nebo kontrole listovních zásilek adresovaných zaměstnanci.

(3) Jestliže je u zaměstnavatele dán závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele, který odůvodňuje zavedení kontrolních mechanismů podle odstavce 2, je zaměstnavatel povinen přímo informovat zaměstnance o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění.

Monitorovanie – NS ČR

Zároveň je třeba mít na zřeteli, že, má-li zaměstnanec zakázáno užívat majetek zaměstnavatele pro svou osobní potřebu a zaměstnavatel má právo kontrolovat dodržování tohoto zákazu, **musí mít zaměstnavatel také možnost nějakým způsobem tuto kontrolu realizovat a získat případně důkaz o nedodržování uvedeného zákazu**

(21 Cdo 747/2013)

Pozn. podobne aj 21 Cdo 1771/2011 – Kasalova pila

Monitorovanie – NS ČR

Z pohledu shora uvedených východisek **bylo třeba v projednávané věci přihlédnout především k tomu, že cílem (smyslem) kontroly prováděné zaměstnavatelem (žalovaným) nebylo (jak správně uvedl odvolací soud) zjišťování obsahu e-mailových zpráv, obsahu SMS nebo MMS, případně odeslaných či přijatých zaměstnancem (žalobcem), nýbrž toliko zjištění, zda zaměstnanec (žalobce) respektuje (a když nerespektuje, tak v jaké míře) zákaz užívat pro svou osobní potřebu výpočetní techniku zaměstnavatele (žalovaného) včetně jeho telekomunikačních zařízení, vyplývající ze zákona, a to s přihlédnutím k zakazu „nepoužívat internetové stránky s pochybným či citlivým obsahem nebo stránky typu on-line zpravodajství, sledování TV přes internet nebo poslech rozhlasu přes internet, které mohou nadměrně zatěžovat počítačovou síť a které nesouvisí s výkonem sjednané práce“ (vyplývajícímu z Pracovního řádu). Je tedy zřejmé, že **prováděná kontrola směřovala toliko k ochraně majetku zaměstnavatele**. O soukromí zaměstnance (o jeho osobnosti) jistě vypovídá i údaj o tom, které internetové stránky sleduje, avšak podstatou kontroly nebylo toto zjištění, nýbrž **pouze zjištění, zda zaměstnanec (i žalobce) sledoval takové internetové stránky, které s výkonem jeho práce nesouvisely (to ostatně žalobce v průběhu řízení ani nepopíral)**. Proto je správný i závěr odvolacího soudu, že v projednávané věci provedený důkaz „detailním výpisem aktivit login: Burget, za období 1. 9. 2009 - 30. 9. 2009“ není „nepřípustným“ důkazem; jde o důkaz pořízený v souladu se zákonem (s ustanovením § 316 odst. 1 větou druhou zák. práce).**

Monitorovanie – NS ČR

Na tom nemůže nic změnit ani dovolatelem tvrzený rozpor s ustanovením § 316 odst. 2 zák. práce. Uvedené ustanovení v první řadě dopadá toliko na případy zvláštní povahy činnosti zaměstnavatele (což v projednávané věci nebylo ani tvrzeno) a navíc se vztahuje jen na situace, kdy zaměstnanec buď se souhlasem zaměstnavatele používá pro svou osobní potřebu zaměstnavatelovy výrobní a pracovní prostředky (jak shora popsáno), nebo z nějakého důvodu používá u zaměstnavatele své vlastní výrobní a pracovní prostředky včetně výpočetní techniky či telekomunikačního zařízení (vlastní PC, notebook, mobilní telefon, psací stroj apod.) a na všechny předměty a projevy (soukromé povahy) zaměstnance.

V projednávané věci se přitom **jednalo o kontrolu dodržování zákazu uvedeného v ustanovení § 316 odst. 1 zák. práce, jejíž výkon zákon zaměstnavateli umožňuje, a nikoli o sledování soukromí (soukromých aktivit) zaměstnance; míra zásahu do soukromí žalobce (pokud vůbec nějaká) byla zcela zanedbatelná.**

Monitorovanie – NS SR

Ani tam, kde má zamestnanec plniť pracovné úlohy, nestráca právo na súkromie, v istom zmysle a rozsahu mu tu ale konkurujú práva zamestnávateľa. Na pracovisku vtedy dochádza k stretu práva zamestnanca na ochranu súkromia s iným právom, a to právom zamestnávateľa poznať, ako zamestnanec plní svoje pracovné alebo služobné povinnosti, ako rešpektuje zákonom stanovené zákazy a obmedzenia a aj to, ako a na aké účely využíva elektronickú komunikáciu pomocou techniky vo vlastníctve zamestnávateľa. **Zamestnávateľ má tiež bezpochyby právo sledovať, ako (štátni) zamestnanci dodržujú pracovnú dobu a ako ju využívajú.**

Pokiaľ zamestnávateľ vo vnútroorganizačnom predpise zakáže zamestnancom využívať pridelenú výpočtovú techniku na súkromné účely, musí mať primeraný prostriedok na kontrolu toho, či sa tento zákaz rešpektuje (3 Cdo 233/2015).

Monitorovanie – NS SR

...dôvodne vychádza z predpokladu, že elektronická pošta zamestnanca, s ktorou príde pri kontrole do styku, je pošta pracovnej povahy. Pokiaľ pri vykonávaní takejto kontroly zamestnávateľ zistí, že ide o elektronickú komunikáciu zamestnanca súkromnej povahy, treba na prípadný „zásah“ do súkromia zamestnanca hľadieť ako na vedľajší (sekundárny) poznatok z kontrolnej aktivity zamestnávateľa.

Ak určitý zamestnávateľ (služobný úrad) v niektorom prípade považuje za skutkový základ a dôvod pre skončenie pracovného (štátnozamestnaneckého) pomeru obsah elektronickej komunikácie odoslanej zamestnancom z počítača, ktorý mu bol pridelený, aby ho využíval pri plnení svojich pracovných (služobných) povinností, súd sa v občianskom súdnom konaní o určenie neplatnosti zrušovacieho prejavu zamestnávateľa **spravidla nezaobíde bez oboznámenia sa s touto komunikáciou**. Podľa právneho názoru dovolacieho súdu môže súd, rešpektujúc princíp legality, legitimacy a proporcionality, v takom prípade **vykonať dokazovanie aj elektronickou komunikáciou zamestnanca** a z výsledkov vykonaného dokazovania pri rozhodovaní vychádzať.



Vysielanie do zahraničia

Vyslanie

účel úpravy na európskej úrovni:

- ochrana vyslaného zamestnanca na území hostiteľského štátu

vysielanie:

- zo Slovenska - pracovné podmienky: právo hostiteľského štátu
- na Slovensko – pracovné podmienky: ZP
- voľba práva ?
- výhodnosť; ochrana kogentných noriem...**ktoré sú to ?**

Nová právna úprava - § 5

- účinná od 18.6.2016
- zákon č. 351/2015 Z.z. o cezhraničnej spolupráci pri vysielaní zamestnancov na výkon prác pri poskytovaní služieb a o zmene a doplnení niektorých zákonov (aj novela ZP)

Vyslanie

Úprava na úrovni EÚ

smernica 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb

smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/67/EÚ o presadzovaní smernice 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb, ktorou sa mení nariadenie (EÚ) č. 1024/2012 o administratívnej spolupráci prostredníctvom informačného systému o vnútornom trhu

...nie je určená max. doba vyslania

PSZ

Nariadenie (ES) Európskeho parlamentu a Rady 883/2004 z 29. apríla 2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia

? tretie krajiny

Vyslanie

Formy pôvodne:

- dodatok k pracovnej zmluve
- dočasné pridelenie ...dohoda o dočasnom pridelení podľa § 58, 58a ZP
- pracovná cesta (účel PC ?).....**stavebná firma...robotníci – strecha...2 týždne....? pracovná cesta???**
- miesto výkonu práce v zahraničí (miesto výkonu práce v zahraničí, dve miesta výkonu práce ?)

Formy - nová právna úprava:

- dohoda (služba, v rámci koncernu): § 5 ods. 12
- + dohoda o dočasnom pridelení (leasing): § 5 ods. 13

Vyslanie - nová úprava

(ods. 4) Vyslaním zamestnanca na výkon prác pri poskytovaní služieb je jeho **cezhraničné**

a) **vyslanie pod vedením a na zodpovednosť vysielajúceho** zamestnávateľa na základe zmluvy medzi vysielajúcim zamestnávateľom ako cezhraničným poskytovateľom služby a príjemcom tejto služby, ak medzi vysielajúcim zamestnávateľom a zamestnancom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah,

b) **vyslanie medzi ovládajúcou osobou a ovládanou osobou** alebo medzi ovládanými osobami, ak medzi vysielajúcim zamestnávateľom a zamestnancom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah, alebo

c) **dočasné pridelenie** k užívateľskému zamestnávateľovi, ak medzi vysielajúcim zamestnávateľom a zamestnancom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah.

Vyslanie – nová úprava

(ods. 12) Domáci zamestnávateľ môže vyslať domáceho zamestnanca na výkon prác **pri poskytovaní služieb** z územia Slovenskej republiky na územie iného členského štátu Európskej únie na základe **písomnej dohody**.

Dohoda podľa prvej vety musí obsahovať najmä

- a) deň začatia a skončenia vyslania,
- b) druh práce počas vyslania,
- c) miesto výkonu práce počas vyslania,
- d) mzdové podmienky počas vyslania.

(ods. 13) Pri vyslaní podľa odseku 4 písm. c) (dočasné pridelenie) musí náležitosti podľa odseku 12 obsahovať dohoda o dočasnom pridelení podľa § 58 ods. 5.

+ zamestnávateľ a odberateľ služby? obchodnoprávna dohoda

Vyslanie

Zákonník práce - § 5 ods. 2

Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov, ktorých zamestnávateľa vysielajú na výkon prác z územia členského štátu Európskej únie na územie Slovenskej republiky, sa spravujú týmto zákonom, osobitnými predpismi alebo príslušnou kolektívnou zmluvou, ktoré upravujú pracovné podmienky tvoriace tzv. **tvrdé jadro**.

Vyslanie

- dĺžka pracovného času a odpočinku, dovolenky,
- minimálna mzdu, minimálne mzdové nároky a mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas,
- bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci,
- pracovné podmienky žien, mladistvých a zamestnancov starajúcich sa o dieťa mladšie ako tri roky,
- rovnaké zaobchádzanie s mužmi a so ženami a zákaz diskriminácie,
- pracovné podmienky pri zamestnávaní agentúrou dočasného zamestnávania.

Princíp výhodnosti: uplatňovanie zásad a podmienok zamestnávania výhodnejších pre zamestnancov + výhodnosť sa posudzuje pri každom pracovnoprávnom nároku samostatne

Vyslanie

Vysielajúci zamestnávateľ je

- a) **hostujúci** zamestnávateľ, ktorým je zamestnávateľ usadený v inom členskom štáte Európskej únie vysielajúci zamestnanca na výkon prác pri poskytovaní služieb z územia iného členského štátu Európskej únie na územie Slovenskej republiky,
- b) **domáci** zamestnávateľ, ktorým je zamestnávateľ usadený v Slovenskej republike vysielajúci zamestnanca na výkon prác pri poskytovaní služieb z územia Slovenskej republiky na územie iného členského štátu Európskej únie.

Vyslaný zamestnanec je

- a) **hostujúci** zamestnanec, ktorým je zamestnanec, ktorý počas určitej doby vykonáva prácu v Slovenskej republike pri poskytovaní služieb, pričom bežne pracuje v inom členskom štáte Európskej únie,
- b) **domáci** zamestnanec, ktorým je zamestnanec, ktorý počas určitej doby vykonáva prácu v inom členskom štáte Európskej únie pri poskytovaní služieb, pričom bežne pracuje v Slovenskej republike.

Vyslanie – ochrana hostujúceho

Hostujúci zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním podmienok vyslania na územie Slovenskej republiky,

môže podať podnet priamo alebo prostredníctvom zástupcov zamestnancov **na príslušný orgán inšpekcie práce alebo sa môže obrátiť na súd** a domáhať sa právnej ochrany.

Vyslanie - zaplatenie

Hostujúci zamestnanec, ktorému hostujúci zamestnávateľ pri vyslaní podľa odseku 4 písm. a) alebo písm. b) neposkytol splatnú mzdu podľa odseku 2 písm. c) alebo jej časť,

má právo domáhať sa ich vyplatenia u fyzickej osoby alebo právnickej **osoby, ktorá je dodávateľom služby na území Slovenskej republiky** (ďalej len „dodávateľ služby“), ktorej priamym subdodávateľom je hostujúci zamestnávateľ.

Dodávateľ služby je povinný poskytnúť hostujúcemu zamestnancovi splatnú mzdu alebo jej časť v sume, v ktorej nebola vyplatená, do 15 dní od doručenia žiadosti hostujúceho zamestnanca po odpočítaní zrážok, ktoré by zo mzdy vykonal hostujúci zamestnávateľ, ak by splatnú mzdu poskytol; na dodávateľa služby neprechádza zodpovednosť za vykonanie a odvedenie týchto zrážok. Dodávateľ služby je povinný informovať hostujúceho zamestnávateľa o vyplatení mzdy podľa druhej vety.

Pri vyslaní podľa odseku 4 písm. c) sa postupuje podľa § 58 ods. 10 a § 58a ods. 4 ZP.

Vyslanie

Hostujúci zamestnávateľ je povinný na požiadanie dodávateľovi služby bezodkladne poskytnúť údaje potrebné na to, aby dodávateľ služby mohol skontrolovať, či hostujúci zamestnávateľ poskytol hostujúcemu zamestnancovi splatnú mzdu podľa odseku 2 písm. c) alebo jej časť, a na to, aby dodávateľ služby mohol splniť povinnosť podľa odseku 9 druhej vety.

Hostujúci zamestnávateľ poskytne dodávateľovi služby osobné údaje hostujúcich zamestnancov v rozsahu nevyhnutnom na dosiahnutie účelu podľa prvej vety.

Vyslanie – ochrana domáceho

Pracovné podmienky a podmienky zamestnávania **domáceho zamestnanca sa spravujú právom štátu, na ktorého územie je domáci zamestnanec vyslaný.**

Domáci zamestnávateľ pred vyslaním **informuje domáceho zamestnanca o pracovných podmienkach** a podmienkach zamestnávania podľa prvej vety; **informáciu o pracovnom čase a výmere dovolenky oznámi písomne.**

.....vyslanie na 2 dni....?

Vyslanie

§ 23b ods. 5 zákona č. 5/2004 Z.z.

Tuzemská právnická osoba alebo tuzemská fyzická osoba, ktorá uzatvorila zmluvu so zahraničnou právnickou osobou alebo so zahraničnou fyzickou osobou, na ktorej základe sú k nej vysielaní **zamestnanci zahraničného zamestnávateľa vykonávať prácu na území Slovenskej republiky** (ďalej len „informujúca organizácia“), **je zodpovedná za pracovné podmienky a podmienky zamestnávania** podľa osobitných predpisov (odkaz na ZP, zákon č. 124/2006 Z.z.).

? zodpovednosť za pracovné podmienky a podmienky zamestnávania má *právny zamestnávateľ*.....ak nie je stanovené inak...(inak mzda...)

Vyslanie – zákon č. 351/2015

Host'ujúci zamestnávateľ je povinný najneskôr v deň vyslania v listinnej podobe alebo v elektronickej podobe **oznámiť Národnému inšpektorátu práce**

- a) svoje obchodné meno a sídlo, ak ide o právnickú osobu, a svoje obchodné meno alebo meno a priezvisko, ak sa líši od obchodného mena, a miesto trvalého pobytu, ak ide o fyzickú osobu,
- b) svoje identifikačné číslo, ak mu bolo pridelené, a register, v ktorom je zapísaný,
- c) predpokladaný počet vyslaných zamestnancov,
- d) meno, priezvisko, dátum narodenia, miesto trvalého pobytu a štátne občianstvo vyslaného zamestnanca,
- e) deň začatia a skončenia vyslania,
- f) miesto výkonu práce a druh práce vykonávanej vyslaným zamestnancom počas vyslania,
- g) názov služby alebo služieb, ktoré bude host'ujúci zamestnávateľ poskytovať prostredníctvom vyslaného zamestnanca v Slovenskej republike,
- h) meno, priezvisko a adresu osoby poverenej na doručovanie písomností, ktorá sa počas vyslania bude nachádzať na území Slovenskej republiky (ďalej len „kontaktná osoba“).

Vyslanie – zákon č. 351/2015

Hostujúci zamestnávateľ je povinný počas vyslania v mieste výkonu práce

- a) uchovávať pracovnú zmluvu alebo iný doklad potvrdzujúci pracovnoprávny vzťah s vyslaným zamestnancom,
- b) viesť a uchovávať evidenciu pracovného času vyslaného zamestnanca v rozsahu podľa osobitného predpisu (t.j. § 99 Zákonníka práce),
- c) uchovávať doklady o mzde vyplatenej vyslanému zamestnancovi za prácu vykonanú počas vyslania.

Uvedené dokumenty je hostujúci zamestnávateľ povinný predložiť, resp. doručiť, inšpektorátu práce na základe jeho žiadosti a to aj po skončení vyslania, vrátane prekladu do slovenského jazyka.

Vyslanie – zákon č. 351/2015

Domáci zamestnávateľ je povinný Národnému inšpektorátu práce alebo inšpektorátu práce na základe jeho žiadosti **poskytnúť informácie** na účely identifikácie vyslania a kontroly dodržiavania pravidiel **vyslania z územia SR na územie iného členského štátu EÚ**.

Vyslanie – zákon č. 82/2005

Inšpektoráty práce ako kontrolné orgány majú v zmysle zákona povinnosť uložiť právnickej alebo fyzickej osobe podnikateľovi **pokutu** (vo výške od 2000 eur do 200 000 eur, a ak ide o dve a viac fyzických osôb súčasne, najmenej 5000 eur) **za porušenie zákazu prijať prácu alebo službu, ktorú jej na základe zmluvy dodáva alebo poskytuje právnická osoba alebo fyzická osoba (poskytovateľ služby) prostredníctvom fyzickej osoby, ktorú nelegálne zamestnáva, ak ide**

- a) **o cezhraničné poskytovanie služby** po dobu presahujúcu päť dní v období 12 mesiacov od prvého poskytnutia služby alebo
- b) o **vnútroštátnu** dodávku práce alebo **cezhraničnú dodávku práce**.

Predpokladom na vyvodenie zodpovednosti odberateľa služby bude zistenie nelegálneho zamestnávania zo strany poskytovateľa služby. Inšpektorát práce v rámci výkonu inšpekcie práce preto v prvom rade bude zisťovať, či v konkrétnom prípade poskytovateľ služby porušil zákaz nelegálneho zamestnávania a posúdi, či sa jedná o vyššie uvedenú prácu alebo službu, aby mohol následne skonštatovať porušenie zákazu prijať prácu alebo službu zo strany odberateľa služby.

Vyslanie – zákon č. 82/2005

Oprávneným orgánom v zmysle uvedeného sú však jednotlivé inšpektoráty práce, nie NIP.

Inšpektorát práce bude môcť ukladať a vymáhať dve pokuty;

jednu od dodávateľa za porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania a **druhú od odberateľa** za to, že prijal službu alebo prácu prostredníctvom fyzickej osoby, ktorú nelegálne zamestnával poskytovateľ služby.

Odberateľ bude povinný zaplatiť pokutu bez ohľadu na jeho vedomosť o porušení zákazu nelegálneho zamestnávania. Ide o tzv. absolútnu objektívnu zodpovednosť.

Táto zákonná úprava sa uplatní, len ak odberateľom bude právnická osoba alebo fyzická osoba, podnikateľ, **nie v prípade fyzickej osoby - občana ako odberateľa služby** a zároveň sa musí jednať o vyššie uvedené cezhraničné poskytovanie služby alebo dodávku práce, nie akékoľvek dodávateľské vykonávanie prác.

Nelegálne zamestnávanie – zákon č. 82/2005

Nelegálne zamestnávanie je zamestnávanie právnickou osobou alebo fyzickou osobou, ktorá **je podnikateľom, ak využíva závislú prácu**

- a) **fyzickej osoby a nemá s ňou založený pracovnoprávny vzťah** alebo štátnozamestnanecký pomer podľa osobitného predpisu,
- b) fyzickej osoby, má s ňou založený pracovnoprávny vzťah alebo štátnozamestnanecký pomer podľa osobitného predpisu a **nesplnila povinnosť podľa osobitného predpisu (zákon o soc. poistení)** alebo
- c) štátneho príslušníka tretej krajiny a nie sú splnené podmienky na jeho zamestnávanie podľa osobitného predpisu (č. 5/2004 Z.z.).

Nelegálne zamestnávanie je aj zamestnávanie štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý sa zdržiava na území Slovenskej republiky v rozpore s osobitným predpisom (zákon o pobyte cudzincov, o azyle a ktorý vykonáva závislú prácu.....*dodatočné platby*

Nelegálne zamestnávanie – zákon č. 82/2005

Právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá je podnikateľom, nesmie prijať prácu alebo službu, ktorú jej na základe zmluvy dodáva alebo poskytuje právnická osoba alebo fyzická osoba (ďalej len „poskytovateľ služby“) **prostredníctvom fyzickej osoby, ktorú nelegálne zamestnáva**, ak ide

- a) o **cezhraničné poskytovanie služby** po dobu presahujúcu päť dní v období 12 mesiacov od prvého poskytnutia služby alebo
- b) o **vnútroštátnu dodávku práce alebo cezhraničnú dodávku práce**.

Poskytovateľ služby je povinný na požiadanie právnickej osobe alebo fyzickej osobe, ktorá je podnikateľom, ktorým dodáva prácu alebo poskytuje službu, **bezodkladne poskytnúť v nevyhnutnom rozsahu doklady a osobné údaje** fyzických osôb, prostredníctvom ktorých im dodáva prácu alebo poskytuje službu, ktoré sú potrebné na to, aby právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá je podnikateľom, **mohli skontrolovať, či poskytovateľ služby neporušuje zákaz nelegálneho zamestnávania**.

Nelegálne zamestnávanie – zákon č. 82/2005

Kontrolný orgán uloží právnickej osobe alebo fyzickej osobe, ktorá je podnikateľom, **za porušenie zákazu prijať prácu alebo službu** pokutu od 2 000 eur do 200 000 eur, a ak ide o dve a viac fyzických osôb súčasne, najmenej 5 000 eur.

Pokutu možno uložiť do dvoch rokov odo dňa prerokovania protokolu o výsledku kontroly a najneskôr do troch rokov odo dňa porušenia zákazu.

Závislá práva – ZP

Závislá práca je práca vykonávaná
vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, **osobne**
zamestnancom pre zamestnávateľa,
podľa pokynov zamestnávateľa,
v jeho mene,
v pracovnom čase určenom zamestnávateľom.
...chýba za mzdu.....

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.

Skončenie pracovného pomeru



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

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 alebočo to je ????
4. neuspokojivo plní pracovné úlohy a zamestnávateľ ho v posledných šiestich mesiacoch písomne vyzval na odstránenie nedostatkov a zamestnanec ich v primeranom čase neodstránil.

Požiadavka na výkon práce

Dress code

delenie pracovného odevu (BALOGH, T.: Náboženská sloboda a jej uplatňovanie na pracovisku. In: Žul'ová, J. (ed.): *Ochrana súkromia zamestnanca*. Košice, UPJŠ v Košiciach, Právnická fakulta 2016):

- **bezpečnostný** pracovný odev; uniformy, ktoré sú povinné na základe právneho predpisu (napr. uniformy policajtov, vojakov);
- **tradičné** profesijné odevy (oblasť zdravotníctva);
- **firemný** odev (odev, ktorý charakterizuje zamestnávateľa svojou farbou, logom a pod.) a
- **úradnícky** odev (napr. v bankách, úradoch).

Požiadavka na výkon práce

Za požiadavky na riadny výkon práce sa na základe poznatkov súdnej praxe považuje najmä požiadavka

osobitných odborných znalostí, morálnych kvalít zamestnanca, organizačných a riadiacich schopností zamestnanca, manuálnych zručností, dosiahnutie určitého vzdelania a pod.

Odborná literatúra za požiadavky považuje aj nosenie slušného odevu (dress code), či **znalosť cudzieho jazyka**, či požiadavku, aby bol zamestnanec **držiteľom vodičského preukazu**.

(podrobnejšie DRÁPAL, L. In: Bělina, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. Praha, C. H. Beck 2008, s. 201; por. Rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR, sp. zn. 21 Cdo 628/2006; 21 Cdo 4059/2007; TOMAN, J.: *Individuálne pracovné právo. Všeobecné ustanovenia a pracovná zmluva*. Bratislava, Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR 2014, s. 308.)

? Kedy môžem zaviesť??? Kedy počas trvania pracovného pomeru?

? Zavediem...kedy môžem dať výpoveď??.....

Požiadavka na výkon práce

- uniforma ako požiadavky zamestnávateľa pre riadny výkon práce sa vo svojej rozhodovacej činnosti zaoberal aj Najvyšší súd Českej republiky a túto možnosť pripustil
- síce priamo nerozhodoval o dress code zamestnanca, ale o nosení uniformy zamestnancom, ktorý bol vodičom električky z pohľadu pracovnoprávnej disciplíny

(NS ČR: 21 Cdo 2930/2014)

Požiadavka na výkon práce - ESL'P

Pani **Eweida**, ktorá od roku 1999 **pracovala na vstupnej kontrole spoločnosti British Airways** a ako koptská kresťanka chcela od roku 2006 nosiť **krížik na krku** na uniforme (dovtedy nosila pod uniformou; spoločnosť požadovala od žien, aby nosili blúzky s vysokým golierom, šatky okolo krku a žiadne viditeľné šperky). Spoločnosť udelila výnimku zamestnancom nosiacim sikhský turban, sikhský náramok a islamskú šatku. Pani Eweida bola poslaná domov, dokým nebude rešpektovať pravidlá zamestnávateľa (september roku 2016, bola jej aj ponúknutá administratívna práca bez potreby uniformy a kontaktu s verejnosťou, tú odmietla) a po dobu trvania zákazu nosiť jej náboženský symbol nechodila do práce

Požiadavka na výkon práce - ESL'P

Keď spoločnosť zmenila svoju internú politiku v roku 2007 (dovolila nosenie náboženských symbolov), požadovala pani Eweidu finančnú kompenzáciu za dobu, po ktorú nevykonávala prácu.

ESL'P konštatoval porušenie čl. 9 Dohovoru o ochrane ľudských práv a slobôd, kedy vnútroštátne inštitúcie neochránili zamestnankyňu pred zásahom do jej náboženskej slobody a nekonštatovali diskrimináciu (Rozsudok Komory zo dňa 15.1.2013 vo veci Eweida a ostatní proti Spojenému kráľovstvu).

Požiadavka na výkon práce - ESLP

Podľa ESLP zamestnávateľ nemôže zakázať zamestnancovi nosenie náboženského symbolu z dôvodu dodržiavania dress code.

Snaha zamestnávateľa udržať si korporátnu identitu a vystupovať neutrálne vo vzťahu k verejnosti nepreváži nad právom zamestnanca prejavit' svoje náboženské vyznanie navonok prostredníctvom náboženského symbolu (v tomto prípade išlo o náboženský symbol menších rozmerov, zamestnávateľom povolil nosiť iné náboženské symboly, v porovnaní s ktorými bol krížik rozmermi menším náboženským symbolom).

Požiadavka na výkon práce - ESLP

Ďalším prípadom súvisiacim s dress code sa ESLP zaoberal v prípade pani **Chaplin**, ktorá ako **zdravotná sestra pracujúca na geriatrickom oddelení** nemocnice tiež chcela nosiť náboženský symbol – krížik (zamestnankyňa **odmietla nenosiť krížik** a bola preradená na nesesterskú pozíciu, bola jej ponúknutá možnosť nosiť krížik ako brošňu, alebo pod uniformou, čo taktiež odmietla).

Nemocnica argumentovala tým, že zakázala nosenie náboženského symbolu nie z dôvodu zavedenia dress code, ale z **dôvodu prevencie voči infekcii a možných zranení pri manipulácii s pacientmi** (pacient môže krížik strhnúť a spôsobiť zranenie, symbol sa môže dostať do kontaktu s otvorenou ranou). **ESLP uznal tieto dôvody ako legitímny cieľ** ochrany bezpečnosti a zdraví a porušenie čl. 9 Dohovoru o ochrane ľudských práv a slobôd nekonštatoval (Rozsudok Komory zo dňa 15.1.2013 vo veci Eweida a ostatní proti Spojenému kráľovstvu).

Požiadavka na výkon práce – SD EÚ

Súdny dvor EÚ v súčasnosti rieši, či požiadavka dress code predstavuje diskrimináciu z dôvodu náboženského presvedčenia, viery. V tomto prípade podľa generálnej advokátky **dress code predstavuje diskrimináciu z dôvodu náboženského vyznania alebo viery.**

Ide o prípad **pani Asma Bougnaoui**, moslimského vierovyznania, ktorá bola zamestnaná od roku 2008 ako **projektová inžinierka v spoločnosti Micropole SA, poskytujúcej poradenstvo v rámci informačných technológií.** Zamestnankyňa nosila **moslimskú šatku, ktorá zakrývala jej hlavu (ale nezahaľovala tvár)**, v čase, ktorý ona považovala za vhodný, počas pracovného času. Zamestnankyňa sa stretávala so zákazníkmi spoločnosti Micropole aj v priestoroch týchto zákazníkov. Jeden zo zákazníkov sa v roku 2009 sťažoval, že jeho zamestnancom šatka zamestnankyne prekáža a požadoval, aby nabudúce už šatku nemala. Túto požiadavku očakával následne od zamestnankyne aj zamestnávateľ. Zamestnankyňa však jeho požiadavke nevyhovela a preto bola prepustená z dôvodu, že už nemôže vykonávať svoje pracovné úlohy pre zamestnávateľa.

Požiadavka na výkon práce – SD EÚ

Zamestnankyňa sa obrátila na francúzske súdy a Kasačný súd položil Súdnemu dvoru EÚ prejudiciálnu otázku v tejto veci:

Majú sa ustanovenia článku 4 ods. 1 smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani, vykladať v tom zmysle, že želanie zákazníka poradenskej spoločnosti v oblasti informatiky, aby informačné služby tejto spoločnosti neboli zabezpečované zamestnankyňou, projektovou inžinierkou, ktorá nosí islamskú šatku, predstavuje skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie z dôvodu povahy určitých pracovných činností alebo kontextu, v ktorom sa vykonávajú?

Požiadavka na výkon práce – SD EÚ

Generálna advokátka Sharpston má za to, sloboda prejavu niekoho náboženské vyznanie alebo vieru patrí do pôsobnosti vyššie uvedenej smernice, keďže je neoddeliteľnou súčasťou náboženskej slobody a že s pani Bougnaoui sa zaobchádzalo nevýhodnejšie z dôvodu jej náboženstva (projektový inžinier, ktorý sa nerozhodol prejavu svoje náboženské vyznanie, by totiž nebol prepustený).

Podľa nej **prepustenie pani Bougnaoui predstavuje priamu diskrimináciu založenú na náboženskom vyznaní alebo viere.**

Požiadavka na výkon práce – SD EÚ

Generálna advokátka poukazuje na to, že nič nenaznačuje tomu, že by A. Bougnaoui nemohla vykonávať svoje pracovné povinnosti ako projektový inžinier, lebo nosí moslimskú šatku. Dáva do pozornosti list spoločnosti Micropole, ktorým bol ukončený pracovný vzťah zamestnankyne a v ktorom spoločnosť poukázala na jej odbornú spôsobilosť.

Generálna advokátka akceptuje, že sloboda podnikania je všeobecnou zásadou práva EÚ, avšak podlieha obmedzeniam, vrátane potreby chrániť práva a slobody iných. Následne podáva názor, ktorý možno označiť za tak závažný, že je potrebné ho uviesť. Podľa nej **priama diskriminácia** (požiadavka dress code) **nemôže byť odôvodnená potenciálnou finančnou ujmom, ktorá by mohla zamestnávateľovi vzniknúť** (sťažnosť na zamestnankyňu podal jeden z významnejších zákazníkov, a preto hrozila zamestnávateľovi dôvodná strata nielen dotknutého zákazníka, ale aj ďalších zákazníkov, a v konečnom dôsledku aj zisku).

Požiadavka na výkon práce – SD EÚ

V prípade, ak by súd nedospel k názoru, že ide o priamu diskrimináciu, generálna advokátka má za to, „že **politika podniku, ktorá stanovuje pravidlá úplne neutrálneho obliekania, môže predstavovať nepriamu diskrimináciu. Takáto politika môže byť odôvodnená, ak sleduje legitímny cieľ a je proporcionálna. Neutrálne pravidlá obliekania môžu byť v záujme podniku zamestnávateľa a predstavujú preto legitímny cieľ. Generálna advokátka však poznamenala, že je ťažké si predstaviť, ako by zákaz spoločnosti Micropole v tejto veci mohol byť považovaný za proporcionálny. To je však napokon otázka, ktorú musí vyriešiť vnútroštátny súd.**“

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

Pracovná disciplína

Objektívna lehota

Subjektívna 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.....

Pracovná disciplína

§ 63 ods. 1 písm. e)

Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak 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 šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede.**musí ísť o to isté porušenie????**

§ 69 ods. 1 písm. b)

Zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne a to iba vtedy, ak zamestnanec **porušil závažne** pracovnú disciplínu.

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

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

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,
- c) spôsobilý na výkon posudzovanej práce s trvalým obmedzením,
- d) dočasne nespôsobilý na výkon posudzovanej práce, alebo
- e) dlhodobo nespôsobilý na výkon posudzovanej práce.



**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.

Občiansky zákonník

Prvá časť / Všeobecné ustanovenia / Tretia hlava

ZASTÚPENIE

§ 22

- (1) Zástupcom je ten, kto je oprávnený konať za iného v jeho mene. Zo zastúpenia vznikajú práva a povinnosti priamo zastúpenému.
- (2) Zastupovať iného nemôže ten, kto sám nie je spôsobilý na právny úkon, o ktorý ide, ani ten, záujmy ktorého sú v rozpore so záujmami zastúpeného.

§ 23

Zastúpenie vzniká na základe zákona alebo rozhodnutia štátneho orgánu (zákonné zastúpenie) alebo **na základe dohody o plnomocenstve**.

§ 24

Zástupca musí konať osobne; ďalšieho zástupcu si môže ustanoviť, len ak je to právnym predpisom ustanovené alebo účastníkmi dohodnuté. Aj z právnych úkonov ďalšieho zástupcu vznikajú práva a povinnosti priamo zastúpenému.

Starý Zákonník práce

Všeobecné ustanovenia

Zastúpenie

§ 14

(1) Zastúpenie vzniká na základe dohody o plnomocenstve, rozhodnutím súdu alebo zo zákona. Zástupca koná v mene zastúpeného a zo zastúpenia vznikajú práva a povinnosti priamo zastúpenému.

(2) Zastupovať iného nemôže ten, kto sám nie je spôsobilý na právne úkony, ani ten, koho záujmy sú v rozpore so záujmami zastúpeného.

(3) Zástupca musí konať osobne; ďalšieho zástupcu si môže ustanoviť, len ak je to právnym predpisom ustanovené alebo účastníkmi dohodnuté. I z právnych úkonov ďalšieho zástupcu vznikajú práva a povinnosti priamo zastúpenému.

(4) Ak zástupca prekročí rozsah svojho oprávnenia, je tým zastúpený viazaný, len pokiaľ takýto úkon schváli alebo na jeho základe koná.

Starý Zákonník práce

§ 15

- (1) Zamestnanec i zamestnávateľ sa môžu dať zastúpiť inou fyzickou osobou alebo inou právnickou osobou.
- (2) Na zastúpenie treba písomné plnomocenstvo, v ktorom musí byť uvedený rozsah zástupcovho oprávnenia, inak je neplatné.
- (3) Ak nie je v plnomocenstve udelenom niekoľkým zástupcom určené inak, musia všetci konať spoločne.

Zastúpenie

Nie je možné

...ak by ho zákonodarca chcel, ponechal by ho v Zákonníku práce

Je možné

.... ale nie pri skončení pracovného pomeru

Zastúpenie

Okresný súd Bratislava I, sp. zn. 16 Cpr 6/2013 (dohoda o skončení prac. pomeru a jej doručenie) **vylučuje možnosť zastúpenia** v pracovnoprávných vzťahoch. zmätočné konštatovania, kedy súd pripúšťa možnosť zastúpenia len vo vzťahu k vlastným zamestnancom, čím vylučuje možnosť zastúpenia zamestnávateľa osobou, ktorá nie je jeho zamestnancom.

... „ za situácie, keď splnomocnený zástupca zamestnávateľa- odporcu nebol osobou oprávnenou robiť v mene odporcu právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch, nakoľko Zákoník práce neumožňuje uzavretie dohody o plnomocenstve, teda udelenie plnomocenstva pre prípad vzniku, zmeny alebo zániku pracovnoprávneho vzťahu osobe, ktorá nie je zamestnancom zamestnávateľa

*.....udeliť **plnomocenstvo (poverenie)** osobe, ktorá nie je zamestnancom zamestnávateľa na uskutočnenie úkonov pri vzniku, zmene a zániku pracovného pomeru, nie je možné.“*

Zastúpenie

Krajský súd Banská Bystrica, sp. zn. 15CoPr/5/2012 (podpis okamžitého skončenia prac. pomeru, PoA advokátskej kancelárii) **pripustil zastúpenie**

*„..Zákonník práce nevylučuje, aby sa zamestnávateľ, ktorý je právnickou osobou, dal pri právnom úkone skončenia pracovného pomeru **zastúpiť splnomocneným zástupcom** v zmysle § 31 ods. 1 Občianskeho zákonníka..“*

Zastúpenie - podpisy

Najvyšší súd, uznesenie, sp. zn. 8 Cdo 323/2014 (výpoveď; podpis: písomný iná osoba ako vytlačené meno na listine + predseda predstavenstva splnomocnil generálneho riaditeľa a ten splnomocnil vedúceho personálneho oddelenia)

„... Dodržanie písomnosti právneho úkonu (aj výpovede) je splnené za predpokladu, že je vyhotovený v písomnej forme a je podpísaný konajúcou osobou (§ 40 Občianskeho zákonníka), pričom konanie žalovanej, ktorá je právnickou osobou, vyplýva z § 9 a 10 Zákonníka práce. ..“

Zastúpenie - podpisy

„...Je nepochybné, že predseda predstavenstva (štatutárneho orgánu) žalovanej t. j. **písomne poveril (splnomocnil)** na špecifikované právne úkony, vrátane špeciálnych poverení a poverení zamestnancov pre určité úkony alebo sériu úkonov nevyhnutých pre vykonávanie funkcií a poverení, ktoré im bolo udelené, generálneho riaditeľa t. j. .

Tento (generálny riaditeľ) **písomne poveril (splnomocnil)** na konkrétne právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch - podpisovanie špecifikovaných skončení pracovného pomeru – vedúceho personálneho oddelenia žalovanej t. j. I. (§ 9 ods. 2 Zákonníka práce)...“

Ďakujem za pozornosť



Vaše otázky





Tento dokument predstavuje len podklad pre prezentáciu.

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