

Aktuální právní informace

12/2016

Česká republika

Zásadní novela zákoníku práce

V současnosti probíhá v Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR první čtení tzv. **koncepční novely zákoníku práce**. Předpokládá se, že projde bez výraznějších změn, neboť zohledňuje právní předpisy EU s povinnou transpozicí, jakož i aktuální vývoj právního řádu a judikatury české i evropské.

Významnou novinkou je institut **vrcholového řídicího zaměstnance**. Může jím být vedoucí zaměstnanec v přímé řídicí působnosti zaměstnavatele – fyzické osoby, nebo statutárního orgánu zaměstnavatele – právnické osoby, nebo takovému zaměstnanci bezprostředně podřízený vedoucí zaměstnanec. Předpokladem je uzavření příslušné dohody mezi tímto zaměstnancem a zaměstnavatelem a měsíční hrubá mzda ve výši alespoň 75 000,- Kč. Tito zaměstnanci si budou sami určovat režim pracovní doby; naopak nebudou mít nárok na některé příplatky.

Dovolená by neměla být odvozována od odpracovaných dnů. Nárok má být založen na týdenní pracovní době. Pro kratší stanovenou či sjednanou pracovní dobu se dovolená bude stanovovat v hodinách.

Novela zpřesňuje podmínky práce z domova, tzv. **home office**. Zaměstnanec si po dohodě se zaměstnavatelem bude moci sám rozvrhnout pracovní dobu. Bude mít nárok na úhradu nákladů na komunikaci se zaměstnavatelem, zejména půjde o internetové připojení a telefon. Tyto náhrady nebudou součástí mzdy či platu.

Současná úprava **převedení zaměstnance na jinou práci** je koncipována jako jednostranné opatření zaměstnavatele, bez souhlasu zaměstnance. Nově se nebude jednat o „převedení“, ale o „výkon jiné práce“. Zaměstnavatel bude moci přidělit zaměstnanci jinou vhodnou práci pouze v rámci sjednaného druhu práce. Pokud by to nebylo možné, bude zaměstnavatel povinen nabídnout jinou vhodnou práci, odpovídající zdravotnímu stavu, schopnostem a kvalifikaci zaměstnance; zaměstnanec s tím však bude muset souhlasit. Odmítne-li navrženou práci, půjde o překážku v práci na straně zaměstnance bez náhrady mzdy nebo platu.

Další změny se týkají např. doručování v pracovněprávních vztazích, dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr či povinnosti zaměstnavatelů předcházet riziku stresu spojeného s prací a riziku násilí a obtěžování na pracovišti.

Návrh počítá s účinností od **1. července 2017**, dílčí části pak budou účinné od ledna 2018. Z podnikatelských kruhů zní, že změny v úpravě např. práce z domova povedou prakticky k její likvidaci.

Slovenský pohľad:

Slovenský zákonník práce už **inštitút vrcholového riadiaceho zamestnanca pozná** (hoci ho tak nenazýva), i keď v mierne odlišnej forme, než navrhuje vyššie uvedená novela zákona. Pre vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca slovenský zákonník práce zakotvuje niektoré odlišné pracovné podmienky, než pre „radového“ zamestnanca, a to napr. dlhšiu skúšobnú dobu a možnosť dohodnúť v pracovnej zmluve, že vo výške mzdy bude zohľadnená prípadná práca nadčas, najviac však v úhrne 150 hodín v kalendárnom roku.

Na zamestnancov pracujúcich v „**home office**“ sa podľa platného slovenského zákonníka práce nevzťahujú ustanovenia o rozvrhnutí určeného týždenného pracovného času, nepretržitom dennom odpočinku, nepretržitom odpočinku v týždni a o prestojoch, pri dôležitých osobných prekážkach v práci mu nepatrí od zamestnávateľa náhrada mzdy s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka a nepatrí mu mzda za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu a mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce, ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne inak.

Slovenský zákonník práce ukladá povinnosť zamestnávateľovi **jednostranne preradiť** zamestnanca mimo dohodnutého druhu práce iba výnimočne, a to napr. z dôvodu zdravotného stavu, tehotenstva či karanténneho opatrenia. Zamestnávateľ má tiež právo dočasne preradiť zamestnanca na inú prácu za účelom odvrátenia mimoriadnej situácie. Na také opatrenie nie je potrebný súhlas zamestnanca. Ak nejde o zákonom taxatívne dané výnimky, na preradenie zamestnanca na inú prácu sa vždy vyžaduje súhlas zamestnanca.

Slovensko

Elektronické (dátové) schránky

Od 1. augusta 2016 sa všetkým obchodným spoločnostiam automaticky, bez potreby ich akejkoľvek súčinnosti, zriadila vlastná elektronická schránka na portáli www.slovensko.sk. Elektronická schránka je bezodplatná a bude slúžiť na doručovanie úradných dokumentov a komunikáciu medzi spoločnosťou a orgánmi verejnej správy a súdmi. K aktivácii dátovej schránky má dôjsť prvým prihlásením oprávnenej osoby po jej zriadení, najneskôr však automaticky 1. júla 2017. Zjednodušene povedané, aktivovaná elektronická schránka, pokiaľ nebude uvedené inak, bude slúžiť ako miesto pri doručovaní elektronických úradných dokumentov, ktoré sa po novom už spoločnostiam nebudú doručovať v písomnej podobe na ich adresu.

Kedy sa považuje dokument za doručený do elektronickej schránky?

Pri doručovaní dokumentov určených do vlastných rúk sa elektronický dokument považuje za doručený dňom potvrdenia jeho prijatia na elektronickej doručovke alebo po uplynutí 15 dní odo dňa jeho uloženia v elektronickej schránke. Pri ostatných dokumentoch (neurčených do vlastných rúk) sa tieto považujú za doručené nasledujúci deň po ich uložení v elektronickej schránke.

Kto bude mať prístup k elektronickej schránke?

Osobou oprávnenou na prístup do elektronickej schránky je samotná obchodná spoločnosť, jej štatutárny orgán alebo jeho člen, vedúci zapísanej organizačnej zložky a osoby týmito osobami poverené alebo splnomocnené.

Čo je potrebné na prístup k elektronickej schránke?

K prihláseniu sa do elektronickej schránky je potrebné mať vydaný občiansky preukaz s elektronickým čipom (tzv. eID kartu) s aktivovanou Online eID funkciou. U zahraničných osôb je potrebné mať vydaný doklad o pobyte s elektronickým čipom ku ktorému sa pripája bezpečnostný osobný kód. Ďalej je nutné vlastniť čítačku kariet, mať stiahnuté ovládače k nej a nainštalovaný softvér na prihlasovanie eID klient. Zahraničný štatutárny orgán však môže na prihlásenie splnomocniť inú osobu, ktorá má vydaný občiansky preukaz s elektronickým čipom a aktivovanou Online eID funkciou.

Vyššie uvedený postup však nerieši problém štatutárov - zahraničných osôb, ktorí musia na úplný prístup do elektronickej schránky splnomocniť občana Slovenskej republiky alebo osobu, ktorá má udelené povolenie na pobyt v Slovenskej republike a ktorá má zároveň pobytovú kartu s elektronickým čipom alebo oni sami musia mať udelené povolenie na pobyt s pobytovou kartou s elektronickým čipom.

K neplatnosti skončenia pracovného pomeru

Najvyšší súd SR zverejnil v poradí 8. Zbierku stanovísk Najvyššieho súdu a rozhodnutí súdov SR za rok 2016. Jedným z publikovaných súdnych rozhodnutí bolo aj Uznesenie NS SR z 21. decembra 2015, sp. zn. 6 Cdo 273/2013, v zmysle ktorého súd v konaní o neplatnosť výpovede danej zástupcovi zamestnancov neskúma z vlastnej iniciatívy, či od zamestnávateľa možno spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával.

Meritom prejednávanej veci bola žaloba o neplatnosť výpovede danej zamestnankyni, ktorá bola aj zástupkyňou zamestnancov, s ktorou zamestnávateľ rozviazal pracovný pomer z dôvodu nadbytočnosti. Žalobkyňa napadla predmetnú výpoveď okrem iného z dôvodu, že zástupcovia zamestnancov neudelili potrebný súhlas s výpoveďou.

Podľa § 240 ods. 9 a 10 zákonníka práce zamestnávateľ môže dať členovi príslušného odborového orgánu výpoveď alebo s ním okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom týchto zástupcov zamestnancov. Ak zástupcovia zamestnancov odmietli udeliť súhlas, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa z tohto dôvodu neplatné. Ak sú ostatné podmienky výpovede splnené a súd zistí, že od zamestnávateľa nemôže spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru platné.

V prejednávanom spore súd nižšej inštancie z vlastnej iniciatívy zisťoval, či existujú také okolnosti, ktoré by odôvodňovali záver, že od zamestnávateľa nemožno spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Súd potom mal takú okolnosť za preukázanú a rozhodol, že výpoveď bola daná platne.

Najvyšší súd SR tento postup vyhodnotil ako nesprávny s tým, že ide o hmotnoprávne ustanovenie, ktoré nespadá do procesnoprávnej poučovacej povinnosti súdu. Súd preto nie je oprávnený túto skutočnosť skúmať z úradnej povinnosti, ale iba na návrh procesnej strany.

Český pohľad

Český Nejvyšší soud rozhoduje v těchto věcech stejně. Např. ve svém rozsudku ze dne 16. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 1539/2008, uvedl, že u člena příslušného odborového orgánu musí být pro platnost výpovědi z pracovního poměru splněny nejen obecné formální a materiální předpoklady výpovědi z pracovního poměru, ale mimo to (navíc) také předpoklady stanovené v § 61 odst. 4 zák. práce. Nelze proto jen ze samotné okolnosti, že byly splněny obecné předpoklady platnosti výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce pro nadbytečnost zaměstnance dovozovat, že je zároveň dána i podmínka, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával (viz § 61 odst. 4 zák. práce).

Z hmotněprávní úpravy účasti odborových orgánů při rozvázání pracovního poměru totiž vyplývá, že povinnost tvrdit a prokázat, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, má zaměstnavatel. Neunese-li zaměstnavatel v tomto směru břemeno tvrzení a břemeno důkazní, pak musí být srozměn s tím, že spor o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru bude soudem rozhodnut v jeho neprospěch; tedy, že žalobě na určení neplatnosti tohoto rozvázání pracovního poměru bude vyhověno. O této povinnosti tvrdit a prokazovat musí soud zaměstnavatele poučit.

Kontakty:

V případě jakýchkoliv dotazů se, prosím, obraťte na advokáty naší kanceláře Jaroslava Srba (jaroslav.srb@bapol.cz) nebo Helgu Maďarovou (helga.madarova@bapol.sk).

**Balcar, Polanský & Spol. s.r.o.,
advokátní kancelář
Revoluční 15
110 00 Praha 1**

**Telefon: +420 251 009 111
Fax: +420 251 009 112
E-mail: office@bapol.cz
www.balcarpolansky.cz**

**Balcar, Polanský & Spol. s.r.o.
Advokátska kancelária
Pribinova 25
811 09 Bratislava**

**Telefon: +421 220 251 312
Fax: +420 251 009 112
E-mail: office@bapol.sk
www.balcarpolansky.sk**