

SOUKENÍK - ŠTRPKA

advokátska kancelária / law firm



ORGANIZAČNÉ ZMENY U ZAMESTNÁVATEĽA

Mgr. Andrej Guba, LL.M., vedúci advokát a prokurista
Email: andrej.guba@akss.sk
Mobil: +421 908 066 911
Web: www.akss.sk



Pojem a druhy organizačných zmien

- výpovedný dôvod podľa ust. § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP
- druhy organizačných zmien:
 1. zrušenie zamestnávateľa
 2. zrušenie časti zamestnávateľa
 3. premiestnenie zamestnávateľa
 4. premiestnenie časti zamestnávateľa
 5. nadbytočnosť zamestnanca vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa

Pojem a druhy organizačných zmien

1. Zrušenie zamestnávateľa alebo jeho časti

- a) v pracovnoprávnom zmysle: ak zamestnávateľ prestane podnikáť alebo vykonávať inú činnosť, pri ktorej zamestnáva aspoň 1 FO v pracovnoprávnom alebo obdobnom pracovnom vzťahu
- b) v obchodnoprávnom zmysle: ak nastane zrušenie a zánik zamestnávateľa

Čo je časť zamestnávateľa?

Organizačná jednotka, útvar alebo iná zložka, ktorá:

- vyvíja samostatnú činnosť
- podieľa sa na plnení samostatných úloh
- má svoje vlastné prostriedky a priestory na prevádzkovanie činnosti zamestnávateľa

(rozhodnutie NS ČR, spis. zn.: 2Cdo 1053/1996)

Pojem a druhy organizačných zmien

2. Premiestnenie zamestnávateľa alebo jeho časti

- zamestnávateľ pokračuje vo svojej činnosti, pri ktorej zamestnáva zamestnancov, avšak na inom mieste ako doteraz
- zmena sídla PO, miesta podnikania FO, iné premiestnenie zamestnávateľa alebo jeho časti
- uplatnenie výpovedného dôvodu, ak:
 - a) zamestnanec nesúhlasí so zmenou miesta výkonu práce, a zároveň
 - b) zamestnávateľ nemôže zamestnancovi naďalej pridelovať prácu v mieste výkonu práce dohodnutom v jeho PZ

Pojem a druhy organizačných zmien

3. Nadbytočnosť zamestnanca

- čo je zvýšenie efektívnosti práce a čo je nadbytočnosť zamestnanca?
(NS SR: 3Cdo/54/2018)
- najčastejšie dôvody nadbytočnosti (s cieľom zabezpečenia efektívnosti práce):
 - a) zmena úloh zamestnávateľa
 - b) zmena technického vybavenia
 - c) znižovanie stavu zamestnancov
 - d) úspora finančných prostriedkov
- o výbere nadbytočného zamestnanca rozhoduje výlučne zamestnávateľ, súd výber nie je oprávnený preskúmať (NS SR: 3Cdo 33/2008)

Postup zamestnávateľa pri uskutočňovaní organizačných zmien



I. **Písomná analýza efektívnosti zamýšľaných organizačných zmien**

Ustáliť si účel, t. j. zoznam opatrení, ktoré prichádzajú do úvahy pri zvyšovaní efektivity práce.

Kto ju spracováva?

Nejde o hmotnoprávnu podmienku výpovede z dôvodu realizácie organizačných zmien!

II. Príprava návrhu novej organizačnej štruktúry

Účel:

ustálenie okruhu pracovných miest, k zrušeniu ktorých má dôjsť

Nová organizačná štruktúra môže byť vo forme návrhu:

- organizačného poriadku
- funkčného členenia štruktúry

III. Prerokovanie zamýšľanej organizačnej zmeny so zástupcami zamestnancov

- prerokovanie je výmena názorov a dialóg medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom
- musí mu predchádzať doručenie žiadosti o prerokovanie zamýšľanej organizačnej zmeny zástupcom zamestnancov

Najčastejšie otázky:

Vyžaduje sa písomná forma žiadosti o prerokovanie?

Čo by malo byť obsahom prerokovania?

Ako prerokovanie prebieha?

Čo ak zástupcovia zamestnancov so zamýšľanou org. zmenou nesúhlasia?

IV. Prijatie rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene

- nie je právnym úkonom zamestnávateľa (ale faktickým), ktorý súdy nie sú oprávnené preskúmať z hľadiska jeho ne/platnosti

NS ČR: 21 Cdo 1494/2014

NS SR: 4Cdo/244/2019

NS SR: 8Cdo/70/2019

Najčastejšie otázky:

Kto ho prijíma?

Kedy sa prijíma?

Existencia príčinnej súvislosti s nadbytočnosťou?

IV. Prijatie rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene

Rozlišujeme:

- dátum prijatia rozhodnutia
- dátum účinnosti organizačnej zmeny

Ruší zamestnávateľ pracovné miesto alebo pracovnú pozíciu?

V. Žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie výpovede zamestnanca adresovaná zástupcom zamestnancov

- musí predchádzať doručeniu výpovede
- písomnú formu ustanovuje § 74 ZP

Najčastejšie otázky:

Čo by malo byť obsahom žiadosti o prerokovanie výpovede?

Aké sú časové súvťažnosti prerokovania výpovede a ich následky?

V. Prerokovanie výpovede zamestnanca zo strany zamestnávateľa so zástupcami zamestnancov

Fikcia prerokovania výpovede (počítaná odo dňa doručenia žiadosti o prerokovanie):

- a) u radového zamestnanca - 7 pracovných dní
- a) u člena odborového orgánu, člena zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka - 15 kalendárnych dní

Najčastejšie otázky:

Kedy je prerokovanie zavŕšené?

Postačuje prerokovanie výpovede na zasadnutí zástupcov zamestnancov bez prítomnosti zástupcu zamestnávateľa?

VI. Rozviazanie pracovného pomeru so zamestnancom

- oboznámenie zamestnanca s rozhodnutím o organizačnej zmene
- ponuka inej pre zamestnanca vhodnej práce, ak ňou zamestnávateľ disponuje

Kritériá ponuky inej vhodnej práce:

- a) priestorové kritérium
- b) vecné kritérium

Najčastejšie otázky:

Ako má zamestnávateľ postupovať, keď má voľné iba jedno pracovné miesto, ale zamestnancov, s ktorými zamýšľa skončiť pracovný pomer, je niekoľko?

Čo ak zamestnávateľ nedisponuje voľným pracovným miestom pre zamestnanca?

Čo ak zamestnanec ponuku voľného pracovného miesta odmietne?

VI. Rozviazanie pracovného pomeru so zamestnancom

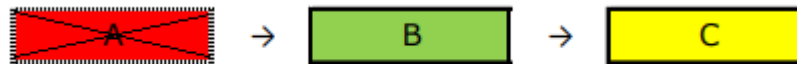
Zákaz

počas 2 mesiacov odo dňa skončenia pracovného pomeru zamestnanca:

- prijať na zrušené pracovné miesto nového zamestnanca
- znovu utvoriť zrušené pracovné miesto
- vytvoriť nové pracovné miesto, ktorého náplň práce sa bude zhodovať s prácou nadbytočného zamestnanca

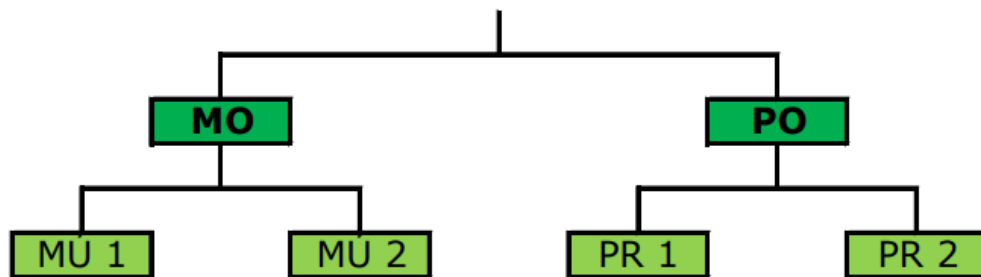
Zamestnávateľ nesmie:

- prerozdelenie práce reťaziť (ak zamestnávateľ ruší pracovné miesto A a zamestnancovi B prideli významnú časť agendy miesta A a významnú časť miesta B priradí miestu C, na ktoré príjme nového zamestnanca)



Simulácia nadbytočnosti zamestnanca

Pôvodná organizačná štruktúra:



Legenda:

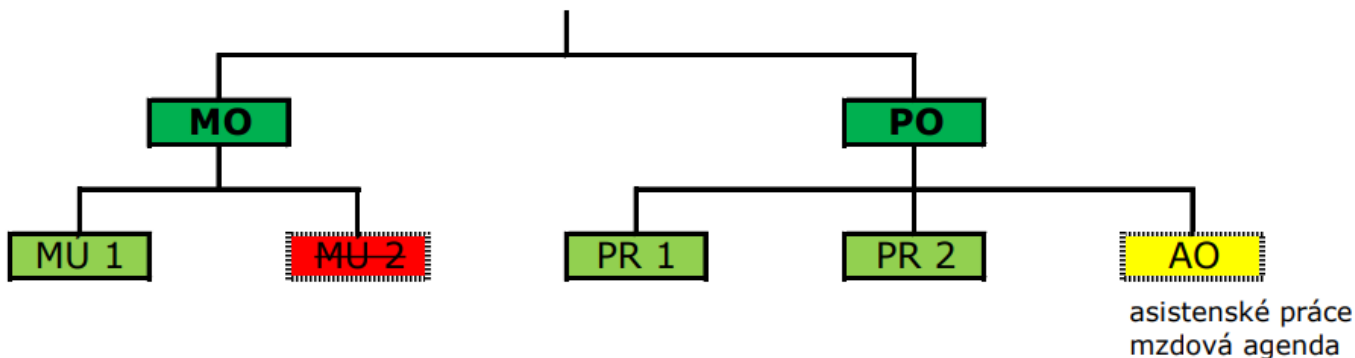


zrušené prac. miesto



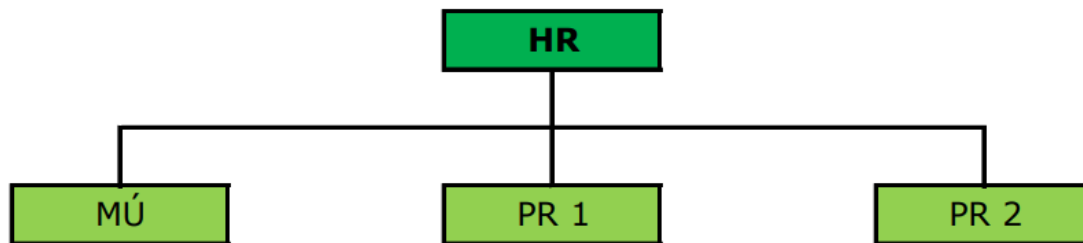
novovytvorené prac. miesto

Nová organizačná štruktúra:



Kumulácia funkcií pri organizačnej zmene

Pôvodná organizačná štruktúra:



Legenda:

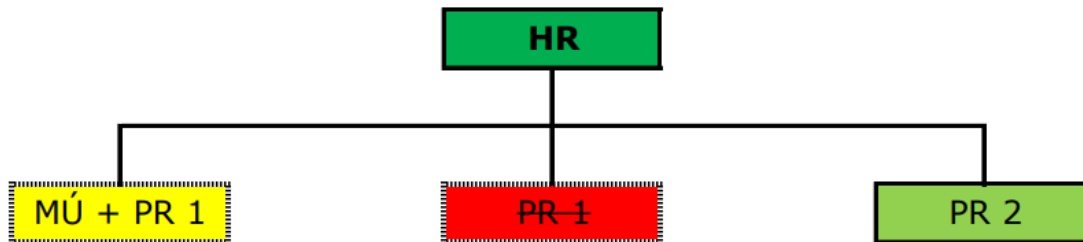


zrušené prac. miesto



rozšírená pracovná náplň

Nová organizačná štruktúra:



Ďakujeme za pozornosť.

Mgr. Andrej Guba, LL.M.

senior associate

SOUKENÍK – ŠTRPKA, s. r. o.

advokátska kancelária / law firm

Šoltésovej 14, 811 08 Bratislava

+421 2 32 202 111

akss@akss.sk

www.akss.sk

