

1 ORGANIZAČNÉ ZMENY

Neustále meniaci sa svet vyžaduje rýchle reakcie zamestnávateľov, ktorí v záujme udržania konkurencieschopnosti sú častokrát nútení prijímať rôzne organizačné zmeny. Organizačné zmeny sú nevyhnutné nielen pre rast zamestnávateľa, ale často aj pre jeho „prežitie“. Uplynulé roky nám ukázali, aké je dôležité, aby sa zamestnávateľia dokázali rýchlo prispôsobiť aktuálnym potrebám spoločnosti. Stačí si spomenúť na pandémiu COVID-19, keď mnoho zamestnávateľov muselo rýchlo reagovať na prijaté opatrenia vlády v súvislosti so zastavením, resp. spomalením šírenia vírusu, v dôsledku čoho mnohí z nich museli zostať pre svojich zákazníkov zatvorení. Kým niektorí zamestnávateľia prešli na tzv. home office, presunuli svoje podnikateľské aktivity z kamenných predajní na internet či zmenili druh výroby, iní zamestnávateľia sa nedokázali vzniknutej situácii prispôsobiť, čo viedlo k ich zrušeniu.

Po pandémii COVID-19 zasiahla spoločnosť ďalšia geopolitická kríza, ktorá vznikla v dôsledku vojenského konfliktu na Ukrajine. Táto geopolitická kríza spôsobila nárast cien energií a v súčasnosti nevieme odhadnúť, v akej miere bude mať dopad nielen na zamestnávateľov, ale aj na samotnú spoločnosť. Hoci máme skúsenosti z koronakrízy, zdá sa, že situácia, ktorá nás čaká, bude ešte zložitejšia. Zamestnávateľia sú tak nútení prispôsobiť sa tejto dobe prijímaním rôznych organizačných zmien. Legálnu definíciu pojmu organizačná zmena Zákonník práce neupravuje. Za organizačnú zmenu možno podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce spravidla považovať zmenu úloh zamestnávateľa, zmenu technického vybavenia zamestnávateľa, zníženie stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo iné organizačné zmeny. Organizačnou zmenou zamestnávateľa v širšom slova zmysle môže byť aj premiestnenie zamestnávateľa, zrušenie zamestnávateľa, obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa, zlúčenie, splynutie, rozdelenie či zmena právnej formy zamestnávateľa. Organizačné zmeny mnohokrát vyvolávajú u zamestnancov obavy zo straty zamestnania, nie každá organizačná zmena však musí mať za následok skončenie pracovného pomeru. Ak však zamestnávateľ nie je schopný fungovať ako doteraz, dôvody pre skončenie pracovného pomeru, ktoré spočívajú na strane zamestnávateľa a vychádzajú z jeho ekonomickej situácie, môžeme zjednodušene nazvať organizačnými dôvodmi. Ak takéto dôvody nastanú, **pracovný pomer sa môže skončiť výpoveďou zamestnávateľa alebo dohodou**. Proces dávania výpovede je formálnejší a súčasne Zákonník práce kogentne stanovuje výpovedné dôvody zamestnávateľa

Keďže sú organizačné zmeny upravené v rámci výpovedných dôvodov, budeme sa venovať ich výkladu a analýze, pričom vychádzame najmä z dostupných rozhodnutí súdov a súčasne uvádzame aj názory, ktoré vyplývajú z aplikačnej praxe.

1.1 Výpovedné dôvody

1.1.1 Zrušenie zamestnávateľa alebo jeho časti

Zákonník práce síce zakotvuje výpovedný dôvod spočívajúci v zrušení zamestnávateľa alebo jeho časti,¹ nevymedzuje však, kedy a ako dochádza k zrušeniu zamestnávateľa. Preto sme toho názoru, že treba vychádzať z definície pojmu zamestnávateľ, ktorý je zakotvený v § 7 ods. 1 Zákonníka práce. Podľa príslušného ustanovenia sa za zamestnávateľa považuje fyzická alebo právnická osoba, ktorá v pracovnoprávnom vzťahu alebo ak to ustanovuje osobitný predpis, tak aj v obdobnom pracovnom vzťahu zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu. Podľa definície tak fyzická alebo právnická osoba, ktorá je zamestnávateľom, prestane mať status zamestnávateľa odo dňa, keď prestane zamestnávať aspoň jednu fyzickú osobu – zamestnanca.

V súvislosti so zrušením zamestnávateľa sa vyskytujú situácie, keď sa zamestnávateľ rozhodne skončiť pracovný pomer so svojimi zamestnancami, nemá záujem ďalej podnikáť, a preto ukončuje svoju činnosť v celom rozsahu. V takomto nedochádza ani k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na právneho nástupcu a zamestnávateľ ako právny subjekt zaniká. Ak dochádza k zániku právnickej osoby/smrti fyzickej osoby, súčasne nastáva aj zrušenie zamestnávateľa. Môžu nastať aj situácie zo strany zamestnávateľa – fyzickej osoby, keď dôjde k ukončeniu činnosti v dôsledku zániku živnostenského oprávnenia. V takýchto situáciách by uplatnenie výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce – zrušenie zamestnávateľa – nemalo byť problematické.

Z hľadiska právnych následkov sme toho názoru, že **zrušenie zamestnávateľa nemožno stotožňovať so zánikom zamestnávateľa ako subjektu** – so zánikom právnickej osoby (napr. zánikom obchodnej spoločnosti) alebo so smrťou fyzickej osoby podľa iných ako pracovnoprávných predpisov. Právnická alebo fyzická osoba sa ruší ako zamestnávateľ vtedy, keď prestane podnikáť, vykonávať akúkoľvek činnosť, pre ktorú doteraz zamestnávala zamestnancov (fyzická

¹ Ustanovenie § 63 ods. 1 písm. a) prvý bod znie: zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak sa zamestnávateľ alebo jeho časť zrušuje.

Ak dochádza k zrušeniu časti zamestnávateľa, platí tzv. ponuková povinnosť podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce (v prípade zrušenia zamestnávateľa platí tiež, ale reálne ju nie je možné naplniť, keďže subjekt už nebude zamestnávať žiadnych zamestnancov, a teda nebudú u neho žiadne pracovné miesta).

Na výpoveď danú z dôvodu zrušenia zamestnávateľa sa nevzťahuje zákaz výpovede (bližšie pozri § 64 Zákonníka práce), a tak zamestnávateľ môže skončiť pracovný pomer aj so zamestnancom, ktorý je dočasne práceneschopný, alebo aj s tehotnou zamestnankyňou [na rozdiel od výpovedného dôvodu nadbytočnosti podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce].

Zánik zamestnávateľa s právnym nástupcom

V praxi často dochádza k situáciám, keď síce podľa právnej úpravy došlo k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (zjednodušene preved), avšak dochádza k zrušeniu zamestnávateľa a následne k uzatváraniu pracovných zmlúv s novým zamestnávateľom. Z uvedeného dôvodu uvádzame výklad aj k tejto problematike.

Pri zániku zamestnávateľa s právnym nástupcom prechádzajú podľa § 27 Zákonníka práce práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov na právneho nástupcu, pokiaľ osobitný predpis neustanovuje inak. Dochádza tak ku generálnej sukcesii práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov zo zanikajúceho zamestnávateľa na jeho právneho nástupcu. Pracovné pomery zamestnancov trvajú naďalej, teda nedochádza ku skončeniu pracovných pomerov v dôsledku zániku zamestnávateľa. Právny nástupca zanikajúceho zamestnávateľa je viazaný pracovnými zmluvami v takom rozsahu a takým spôsobom, ako bol nimi viazaný zanikajúci zamestnávateľ. Podľa nášho názoru nie je ani potrebné, aby právny nástupca zamestnávateľa uzatváral so zamestnancami dodatky k pracovným zmluvám, ktoré by obsahovali napríklad len zmenu názvu zamestnávateľa.

K zániku zamestnávateľa s právnym nástupcom môže dôjsť viacerými spôsobmi ako zlúčením, splynutím, zmenou právnej formy či rozdelením. Legálnu definíciu pojmu zlúčenie upravuje § 69 ods. 3 Obchodného zákonníka, podľa ktorého ide o postup, pri ktorom na základe zrušenia bez likvidácie dochádza k zániku jednej spoločnosti alebo viacerých spoločností, pričom imanie zanikajúcich spoločností prechádza na inú už jestvujúcu spoločnosť, ktorá sa tým stáva právnym nástupcom zanikajúcich spoločností. Inak povedané, pri zlúčení dochádza k zániku jedného alebo viacerých zamestnávateľov a práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov prejdú na iného už existujúceho zamestnávateľa. Ak dochádza k zlúčeniu viacerých zamestnávateľov, je pravdepodobné, že úrovne pracovných podmienok zamestnancov jednotlivých zamestnávateľov, ktorí sa zlučujú, budú rôzne. Preberajúci zamestnávateľ je však podľa § 31 ods. 7

ležité aj preto, aby bolo možné skúmať jeho platnosť z hľadiska náležitostí právneho úkonu podľa Občianskeho zákonníka a jeho platnosti (zjednodušene uvedené, napr. či rozhodnutie je určité).

2.3 Subjekt oprávnený prijať rozhodnutie o organizačnej zmene

Odpoveď na otázku, koho možno považovať za zamestnávateľa, resp. kto je príslušným orgánom oprávneným prijať písomné rozhodnutie o organizačných zmenách, treba hľadať nielen v ustanoveniach Zákonníka práce, ale aj v ustanoveniach právnych predpisov upravujúcich právne formy jednotlivých subjektov, ktorí môžu byť zamestnávateľmi. Ide predovšetkým o Obchodný zákonník (najmä ustanovenia jeho druhej časti, ktoré sa týkajú obchodných spoločností a družstva), Občiansky zákonník (najmä ustanovenia jeho prvej časti druhej hlavy druhého oddielu, ktoré sa zaoberajú právnickými osobami) a ďalšie osobitné predpisy, ako napríklad zákon č. 34/2002 Z. z. o nadáciách a o zmene Občianskeho zákonníka v znení neskorších predpisov alebo zákon č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov.

Podľa ustanovenia § 7 ods. 1 Zákonníka práce treba pod pojmom zamestnávateľ rozumieť fyzickú osobu (podnikateľa aj nepodnikateľa) alebo právnickú osobu, ktorá zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu v pracovnoprávnom vzťahu (ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch).

Zamestnávať možno iba fyzickú osobu (nepodnikateľa), nakoľko jedným zo znakov závislej práce je osobný výkon práce, a teda v prípade právnickej osoby nie je v zásade možné tento definičný znak závislej práce naplniť. Podľa nášho názoru tým nie je vylúčená možnosť považovať za závislú prácu napríklad činnosť konateľa jednoosobovej spoločnosti s ručením obmedzeným pre iný subjekt (zamestnávateľa), ak by všetku činnosť vykonával tento konateľ a len formálne by vystupovala v právnom vzťahu (napríklad mandátom) s týmto iným subjektom (zamestnávateľom) táto jednoosobová spoločnosť s ručením obmedzeným. Rozhodujúce by bolo faktické posúdenie činnosti tohto konateľa (ako fyzickej osoby) voči tomuto inému subjektu (zamestnávateľovi), nie formálne nastrčené pôsobenie jednoosobovej spoločnosti s ručením obmedzeným v takomto právnom vzťahu.

Zamestnávateľom teda môže byť prakticky akýkoľvek právny subjekt. Môže ním byť fyzická osoba, fyzická osoba – podnikateľ, spoločnosť s ručením obmedzeným, akciová spoločnosť, komanditná spoločnosť, verejná obchodná spoločnosť, družstvo, občianske združenie, nadácia, politické hnutie či strana

5 PONUKOVÁ POVINNOSŤ

Kľúčovou povinnosťou zamestnávateľa pri skončení pracovného pomeru je tzv. **ponuková povinnosť** zakotvená v § 63 ods. 2 Zákonníka práce. Keďže ponuková povinnosť je Zákonníkom práce aj súdnou praxou koncipovaná a vykladaná široko, zamestnávateľa majú problém s jej aplikáciou (prípadne túto povinnosť opomenú). Jej nedodržanie je pomerne časté a je aj dôvodom neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou.

Podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde o výpoveď z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 Zákonníka práce 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. Podľa § 63 ods. 3 Zákonníka práce možno podrobnejšie podmienky realizácie ponukovej povinnosti upraviť v kolektívnej zmluve.

Ponuka vhodnej práce pred dávaním výpovede sa považuje za **hmotnoprávnu podmienku platnosti výpovede** zamestnávateľa. Ponukovú povinnosť teda musí zamestnávateľ splniť ešte predtým, než pristúpi k výpovedi. Zjednodušene povedené, predtým, než zamestnávateľ doručí zamestnancovi výpoveď, musí si splniť ponukovú povinnosť.

Prakticky môžu nastať u zamestnávateľa tri situácie. V prvom prípade (i) zamestnávateľ nemá pre zamestnanca ponuku inej vhodnej práce v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce zamestnanca. V tomto prípade zamestnávateľ nemá povinnosť „umelo“ vytvárať nové pracovné miesto, ktoré by zamestnancovi ponúkol. V tomto prípade zamestnávateľ prakticky nemá ponukovú povinnosť. Túto skutočnosť je však vhodné uviesť vo výpovedi.

V druhom prípade (ii) zamestnávateľ má ponuku inej vhodnej práce, túto zamestnancovi predloží pred daním výpovede a zamestnanec ju odmietne alebo sa podrobí predchádzajúcej príprave na túto inú prácu. Ak zamestnanec ponuku odmietne, táto skutočnosť sa taktiež odporúča uviesť vo výpovedi.

6 DOHODA O SKONČENÍ PRACOVNÉHO POMERU

Jedným zo spôsobov, na základe ktorého môže zamestnávateľ v dôsledku organizačnej zmeny skončiť pracovný pomer, je uzatvorenie dohody o skončení pracovného pomeru. Právna úprava dohody o skončení pracovného pomeru je obsiahnutá v § 60 Zákonníka práce.⁹⁴ Už zo samotného označenia vyplýva, že ide o dvojstranný právny úkon, prostredníctvom ktorého dochádza tiež k realizácii zmluvnej slobody.⁹⁵ Účastníkmi dohody sú zamestnávateľ a zamestnanec, ktorí sa dohodnú na skončení pracovného pomeru, pričom pracovný pomer sa skončí dohodnutým dňom. Ide teda o prejav vôle zamestnanca, ako aj zamestnávateľa, v ktorom ani jeden z účastníkov nemá záujem na ďalšom trvaní pracovného pomeru.

Dohoda o skončení pracovného pomeru je jediný dvojstranný právny úkon, na základe ktorého možno skončiť pracovný pomer. Zákonník práce v prípade skončenia pracovného pomeru dohodou ustanovuje písomnú formu takejto dohody, pričom jedno jej vyhotovenie zamestnávateľ vydá zamestnancovi. Nedodržanie písomnej formy však nie je sankcionované jej neplatnosťou, a tak aj ústna či konkludentná dohoda o skončení pracovného pomeru bude platná a dôjde „len“ k porušeniu povinností upravenej v Zákonníku práce, v dôsledku čoho môže byť zamestnávateľovi uložená sankcia zo strany inšpektorátu práce. V prípade, ak nie je dohoda o skončení pracovného pomeru písomná, môže to v praxi spôsobiť problémy, a to najmä vtedy, ak bude interpretácia obsahu dohody odlišná u zmluvných strán, preto z dôvodu istoty možno odporučiť písomnú formu. Za takéto porušenie hrozí zamestnávateľovi uloženie sankcie zo strany inšpektorátu práce, ktorý mu môže uložiť pokutu. Obsah dohody o skončení pracovného

⁹⁴ „(1) Ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na skončení pracovného pomeru, pracovný pomer sa skončí dohodnutým dňom.

(2) Dohodu o skončení pracovného pomeru zamestnávateľ a zamestnanec uzatvárajú písomne. 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) a f).

(3) Jedno vyhotovenie dohody o skončení pracovného pomeru vydá zamestnávateľ zamestnancovi.“

⁹⁵ BARANCOVÁ, H. 2008. Pracovný pomer a poisťný systém. Trnava : Typi Universitatis Tyrnaviensis, 2008, s. 264.

prerokoval výpovede iba podľa § 74 Zákonníka práce a neprerokoval by ich podľa § 73 ods. 2 Zákonníka práce, malo by to následky ustanovené v § 73 ods. 8 Zákonníka práce, nie však neplatnosť výpovede vzhľadom na chýbajúcu sankciu neplatnosti. Podľa vedy pracovného práva totiž Zákonník práce iba vo výnimočných prípadoch ustanovuje, že prerokovanie so zástupcami zamestnancov je hmotnoprávnou podmienkou platnosti právneho úkonu zamestnávateľa (napr. § 74 Zákonníka práce).¹¹⁸

Ak teda u zamestnávateľa zástupcovia zamestnancov nepôsobia, prerokovať podľa § 74 Zákonníka práce vzhľadom na znenie § 12 ods. 2 Zákonníka práce nie je zamestnávateľ povinný a prípadné neprerokovanie podľa § 73 ods. 2 Zákonníka práce nebude mať vplyv na platnosť výpovedí, ale bude mať „iba“ následky upravené v ustanovení § 73 ods. 8 Zákonníka práce.

Zamestnávateľ po prerokovaní hromadného prepúšťania so zástupcami zamestnancov je povinný doručiť písomnú informáciu o výsledku prerokovania tak zástupcom zamestnancom, ako aj príslušnému úradu práce, sociálnych vecí a rodiny.

7.7 Komunikácia s úradom práce, sociálnych vecí a rodiny

Zamestnávateľ je povinný písomnú informáciu o hromadnom prepúšťaní¹¹⁹, ako aj odpis informácie o výsledku prerokovania doručiť aj príslušnému úradu práce, sociálnych vecí a rodiny (ktorý je príslušný podľa sídla zamestnávateľa). Až jeden mesiac po doručení informácií môže zamestnávateľ dávať zamestnancom výpoveď alebo návrh na skončenie pracovného pomeru dohodou. Počas tejto doby zamestnávateľ s úradom práce, sociálnych vecí a rodiny prerokúva opatrenia umožňujúce zmierniť následky hromadného prepúšťania. Túto lehotu môže úrad skrátiť.¹²⁰ Podľa našich praktických skúseností dochádza k skracovaniu týchto lehôt v prípadoch, keď je zrejmé, že proces

¹¹⁸ BARANCOVÁ, H. a kol. 2019. *Zákonník práce*. 2. vydanie. Bratislava : C. H. Beck, 2019, s. 268.

¹¹⁹ Ustanovenie § 73 ods. 3 Zákonníka práce znie: „Zamestnávateľ doručí odpis písomnej informácie podľa odseku 2 spolu s menami, priezviskami a adresami trvalého pobytu zamestnancov, s ktorými sa má rozviazať pracovný pomer, súčasne aj úradu práce, sociálnych vecí a rodiny na účely hľadania riešení problémov spojených s hromadným prepúšťaním podľa odseku 7.“

¹²⁰ Ustanovenie § 73 ods. 7 Zákonníka práce znie: „Lehotu ustanovenú v odseku 6 Národný úrad práce využije na hľadanie riešení problémov spojených s plánovaným hromadným prepúšťaním. Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny môže lehotu podľa odseku 6 z objektívnych dôvodov primerane skrátiť, o čom bezodkladne písomne informuje zamestnávateľa.“

10 PRACOVNÝ POSUDOK A POTVRDENIE O ZAMESTNANÍ, ODSTUPNÉ, ODCHODNÉ

10.1 Pracovný posudok, potvrdenie o zamestnaní

Po skončení pracovného pomeru vzniká zamestnávateľovi **povinnosť vydať zamestnancovi potvrdenie o zamestnaní** (pre toto potvrdenie je v praxi zaužívaný pojem zápočtový list). K vydaniu potvrdenia o zamestnaní by malo dochádzať automaticky bez toho, aby zamestnanec musel o vydanie zamestnávateľa požiadať.¹⁴⁷ Podľa § 75 Zákonníka práce je zamestnávateľ v potvrdení o zamestnaní povinný uviesť najmä dobu, akú trval pracovný pomer, aké druhy prác zamestnanec vykonával, údaj o poskytnutí odchodného, informáciu, či sa zo mzdy zamestnanca vykonávali zrážky, v koho prospech sa zrážky vykonávali, v akej výške, ako aj v akom poradí je pohládavka, pre ktorú sa zrážky majú ďalej vykonávať. Zamestnávateľ je tiež povinný uviesť v potvrdení o zamestnaní údaje o záväzku zamestnanca, že zotrvá v pracovnom pomere u zamestnávateľa po dobu určitú od vykonania absolventskej, maturitnej, záverečnej skúšky podľa § 53 ods. 2 Zákonníka práce, ako aj to, kedy sa táto doba skončí.

Na žiadosť zamestnanca je zamestnávateľ povinný tiež vydať zamestnancovi pracovný posudok. Táto povinnosť mu vzniká najskôr dva mesiace pred skončením pracovného pomeru, pričom je povinný vydať zamestnancovi pracovný posudok do 15 dní odo dňa, keď o jeho vydanie zamestnanec požiadal. Podľa § 75 ods. 1 Zákonníka práce sa pracovným posudkom rozumejú všetky písomnosti, ktoré sa týkajú hodnotenia práce zamestnanca, kvalifikácie zamestnanca, jeho schopností a ďalších skutočností, ktoré majú vzťah k výkonu práce. Zamestnanec môže požiadať zamestnávateľa o vydanie pracovného posudku bez ohľadu na spôsob skončenia pracovného pomeru.

Ak by zamestnávateľ zamestnancovi odmietol pracovný posudok alebo potvrdenie o zamestnaní vydať, môže sa zamestnanec domáhať jeho vydania v rámci civilného sporového konania. V prípade, ak by zamestnanec nesúhlasil

¹⁴⁷ BARANCOVÁ, H. 2019. *Zákonník práce. Komentár*. 2. vydanie. Bratislava : C. H. Beck, 2019, s. 754.

11 SÚDNA OCHRANA, NÁROKY Z NEPLATNE SKONČENÉHO PRACOVNÉHO POMERU

11.1 Príslušnosť súdov v pracovnoprávných sporoch

Jednou z najvýraznejších zmien za ostatnú dobu v pracovnom práve Slovenskej republiky priniesla po procesnej stránke veľká zmena civilného procesného práva. Nový Civilný sporový poriadok,¹⁵⁸ ktorý nadobudol účinnosť 1. júla 2016, zrušil dovtedy účinný Občiansky súdny poriadok¹⁵⁹ a priniesol nielen prvky modernizácie civilného súdneho procesu, ale aj z hľadiska pracovného práva pootvoril dvere čiastočnej špecializácii súdneho aparátu. Nástrojom na špecializovanie sa určitých vybraných súdov na niektoré právne oblasti bola v tomto prípade tzv. kauzálna príslušnosť.

Zákonodarca rozlišuje kauzálnu príslušnosť vo viacerých veciach, pričom konkrétne vymenúva jednotlivé sudy a ich obvody na konanie v tom-ktorom konaní, a to v zmenkových a šekových sporoch, v pracovnoprávných sporoch, v konkurznom a reštrukturalizačnom konaní, v sporoch z priemyselného vlastníctva, v sporoch z nekalého súťažného konania a autorskoprávných sporoch, v sporoch z hospodárskej súťaže, v sporoch týkajúcich sa rozhodcovského konania, v sporoch z burzových obchodov, v sporoch z určenia neplatnosti zmluvy, koncesnej zmluvy na práce alebo rámcovej dohody podľa osobitného predpisu, v sporoch o náhradu jadrovej škody a vo veciach ochranného opatrenia v občianskych veciach nariadeného v inom členskom štáte Európskej únie. S účinnosťou od 1. júna 2023 je daná kauzálna príslušnosť aj v obchodnoprávných sporoch.

Kauzálnu príslušnosť okrem Civilného sporového poriadku upravujú aj niektoré osobitné predpisy, ako napríklad Exekučný poriadok.¹⁶⁰

Kauzálna príslušnosť v individuálnych pracovnoprávných sporoch a v sporoch z kolektívnych pracovnoprávných vzťahov, štrajku a výluky je daná tak, že na konanie sú príslušné tieto sudy: do 31. mája 2023 Okresný súd

¹⁵⁸ Zákon č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok v znení neskorších predpisov.

¹⁵⁹ Zákon č. 99/1963 Zb. Občiansky súdny poriadok v znení neskorších predpisov.

¹⁶⁰ Zákon č. 233/1995 Z. z. o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti (Exekučný poriadok) a o zmene a doplnení ďalších zákonov v znení neskorších predpisov.

alebo zamestnanec, ktorý sa dostane do omeškania s peňažným plnením voči druhému účastníkovi, je povinný platiť od vzniku omeškania zákonné úroky z omeškania podľa § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka a § 3 nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 87/1995 Z. z., ktorým sa vykonávajú niektoré ustanovenia Občianskeho zákonníka v znení neskorších predpisov. Ustanovenie § 1 ods. 4 Zákonníka práce podľa tejto judikatúry nemožno vykladať tak, že by tomuto záveru bránilo. „Zamestnávateľ sa dostáva do omeškania s vyplatením jednotlivých mesačných náhrad mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru márnym uplynutím výplatného termínu v nasledujúcom kalendárnom mesiaci, z čoho vyplýva i to, že nasledujúcim dňom vzniká zamestnancovi právo na úrok z omeškania z príslušnej sumy náhrady mzdy. Pokiaľ tieto závery dopadajú na prípady náhrady mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru, o to viac sa vzťahujú na prosté nevyplatenie mzdy zamestnancovi zamestnávateľom vôbec alebo v správnej výške.“²²⁰ Priznávanie úrokov z omeškania je zrejme aj z ďalších rozhodnutí súdov.²²¹

11.9 Ďalšie postupy po právoplatnom rozhodnutí súdu

Ak súd právoplatne rozhodne o tom, že pracovný pomer trvá a právny úkon, na základe ktorého mal skončiť pracovný pomer, je neplatný a bola priznaná zamestnancovi náhrada mzdy vyplývajúca z neplatne skončeného pracovného pomeru (v závislosti od toho, či zamestnanec v žalobe žiadal o jej priznanie alebo nie), je potrebné vysporiadať povinnosti voči Sociálnej poisťovni, príslušnej zdravotnej poisťovni, ako aj povinnosti v oblasti dane z príjmov.

Náhrada mzdy patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru (§ 79 ods. 1 Zákonníka práce).

Priemerný zárobok zisťuje zamestnávateľ zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období (prvá veta § 134 ods. 1 Zákonníka práce). Ak sa zamestnancovi v rozhodujúcom období zúčtuje na výplatu mzda (časť mzdy), ktorá sa poskytuje za dlhšie obdobie ako kalendárny štvrtrok, na účely zisťovania

²²⁰ Uznesenie Ústavného súdu SR zo 4. júla 2017, sp. zn. III. ÚS 460/2017.

²²¹ Pozri napr. rozsudok Krajského súdu v Prešove z 8. februára 2022, sp. zn. 1Cdo/180/2009, rozsudok Krajského súdu v Nitre z 28. júna 2019, sp. zn. 6Co/209/2018. Pozri tiež Najvyšší súd SR aj v rozhodnutiach sp. zn. 4Cdo/243/2008, 2Cdo/76/2011 a 5MCdo/8/2012.