

6. odborná konferencia k pracovnému právu

Faktické a právne úkony v pracovnom práve

Program

Program konferencie bude rozdelený do dvoch významových blokov:

I. Faktické úkony a faktickosť konania

- Ako vplýva koncept faktických úkonov na flexibilitu rozhodovania zamestnávateľa, napríklad písomné rozhodnutia o organizačných zmenách, uplatnenie prekážky v práci na strane zamestnávateľa a pod.?
- Aké sú možnosti posúdenia platnosti uskutočnených faktických úkonov zo strany zamestnávateľa, napríklad preskúmanie platnosti rozhodnutia o organizačnej zmene alebo rozhodnutia zamestnávateľa spojené s prechodom práv v pracovnoprávných vzťahoch?
- Ako možno určiť osoby, ktoré sú oprávnené za zamestnávateľa realizovať faktické úkony, a do akej miery možno vnútropodnikovými predpismi modifikovať § 9 Zákonníka práce?
- Existuje možnosť právneho stavu, keď zamestnávateľ fakticky neprideluje zamestnancom prácu z jeho rozhodnutia a nepôjde o prekážky v práci na strane zamestnávateľa?
- Akú povahu má doručovanie písomností podľa § 38 Zákonníka práce a doručovanie informácií podľa § 38a Zákonníka práce? Prípadne, akú povahu má doručovanie rôznych dokumentov a podkladov medzi zamestnancom a zamestnávateľom vo väzbe na prípadné posudzovanie platnosti právnych úkonov (napr. zamestnanec spochybňuje predchádzajúce doručenie oznámenia o menej závažnom porušení pracovnej disciplíny)?
- Možno konanie zamestnávateľa (pôvodného i nového) pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov považovať za faktické úkony – napr. oboznamovanie zamestnancov s prechodom, zvyšovanie motivácie zamestnancov, aby súhlasili so zmenou pracovných podmienok po prechode a pod.?
- Možno faktické úkony zamestnávateľa, ktoré smerujú k utlmeniu činnosti prevádzkarne, považovať za dôvod smerujúci k nadbytočnosti zamestnancov, aj keď zamestnávateľ odmieta prijať písomné rozhodnutie o organizačnej zmene a neprichádza k zrušeniu zamestnávateľa?
- Možno považovať za (faktický) nátlak na zamestnanca pri skončení pracovného pomeru, ak mu zamestnávateľ vysvetľuje „okolnosti“ a spôsoby skončenia pracovného pomeru?
- Možno považovať ústne skončenie pracovného pomeru za platné, ak z faktického konania oboch strán vyplýva vôľa ho skončiť?
- Možno faktické konanie zamestnanca alebo zamestnávateľa smerujúce k splneniu záväzku považovať za právne relevantné, aj keď neboli splnené podmienky podľa § 191 Zákonníka práce?
- Možno považovať za platný taký postup zamestnávateľa, v ktorom sám vytvorí faktický stav porušenia pracovnej disciplíny zo strany zamestnancov, pričom následne ich konanie aj týmto spôsobom hodnotí?
- Možno považovať pokyn zamestnávateľa súvisiaci s absolvovaním lekárskej prehliadky za faktický úkon a za jeho nesplnenie uložiť porušenie pracovnej disciplíny? Možno takýto pokyn odmietnuť, ak má byť realizovaný mimo pracovného času zamestnanca?

- Možno považovať povinnosť zamestnanca oznamovať zamestnávateľovi zmenu svojich osobných údajov za faktický úkon, prípadne za právny úkon, ak z neho plynú právne dôsledky pre ďalší postup zamestnávateľa (napr. odmietnutie výkonu pracovnej cesty)?

II. Právne úkony

- Ako sa prejavuje úzka koncepcia právneho úkonu vo vzťahu k posudzovaniu rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene?
- Ako sa posudzuje konanie (prejav vôle) zamestnanca napríklad pri skončení pracovného pomeru, ak sa mýli v spôsobe jeho skončenia a jeho právnych následkoch? Teda pracovný pomer končí „dohodou výpovedou“.
- Má prípadná existencia prítomnosti alkoholu u zamestnanca vplyv na neplatnosť úkonov, ktoré urobil, ak bol pod jeho vplyvom?
- Možno označiť dokument, ktorý zamestnanec nečítal, ale podpísal, za neplatný, ak napríklad nemal čas alebo mu to zamestnávateľ objektívne neumožnil?
- Aký vplyv má posúdenie právneho úkonu ako simulovaného na obsah uzatvoreného právneho vzťahu – napríklad formálne uzatvorenie pracovnej zmluvy s absenciou výkonu závislej práce?
- Možno z dôvodu neurčitosti dojednaní podstatných náležitostí v pracovnej zmluve označiť ju za neplatnú? Prípadne neplatnou bude len táto konkrétna časť?
- Ako posudzovať prípadný vznik faktického pracovnoprávneho vzťahu, ak subjekty mali v úmysle uzatvoriť platnú pracovnú zmluvu, len sa im to z objektívnych alebo subjektívnych okolností nepodarilo?
- Do akej miery vplýva inštitút bezdôvodného obohatenia podľa § 222 Zákonníka práce na ochranu obsahu pracovnoprávneho vzťahu pri faktickom pracovnom pomere?
- Ako sa posudzuje teória dôjdenia na účely doručovania podľa § 38 Zákonníka práce?
- Aké pracovnoprávne dôsledky na vznik pracovnoprávneho vzťahu má uzatvorenie pracovnej zmluvy s neoprávnenou osobou za zamestnávateľa, napríklad prokuristom?
- Ako sa posudzuje zavinenie zamestnanca alebo zamestnávateľa pri spôsobení neplatnosti právneho úkonu, ak sa však zamestnanec nachádza vo výhodnejšej pozícii s odkazom na § 17 ods. 3 Zákonníka práce („nesmie byť na ujmu“)?
- Možno od zamestnanca požadovať omylom vyplatenú mzdovú zložku (prípadne vyššiu výšku, ako by mu patrila) s odkazom na § 222 ods. 6 Zákonníka práce, ak zamestnanec bude tvrdiť, že bol dobromyseľný?

[Registrácia & viac informácií](#)