



ELEKTRONICKÉ PODPISOVANIE A DORUČOVANIE NÁVRH ÚPRAVY PRÍSLUŠNÝCH USTANOVENÍ ZÁKONNÍKA PRÁCE

MAREC 2025

Zo spoločenského a hospodárskeho hľadiska Slovensko v posledných rokoch zaznamenáva klesajúci trend vo všetkých relevantných globálnych indexoch a ukazovateľoch, vrátane správ Európskej komisie, štatistík OECD, Indexu konkurencieschopnosti z dielne Svetového ekonomického fóra či Rule of Law indexu. Sme krajinou aktuálne uviaznutou v pasci stredného príjmu s nedostatočným hospodárskym modelom a slabým rastom na pokračovanie ekonomickej konvergenzie minimálne k priemeru Európskej únie.

Dynamické technologické a spoločenské zmeny prinášajú pre našu krajinu zásadné výzvy vyžadujúce reakciu súkromného i verejného sektora. Vysoká miera digitalizácie a automatizácie procesov, aplikácie umelej inteligencie, či vplyvy klimatických zmien vytvárajú veľký tlak na jednoduchosť podnikania a správy vecí verejných, ako aj flexibilitu trhu práce. Kvalita ľudského kapitálu a predvídateľnosť podnikateľského prostredia sú kľúčové na to, aby Slovensko zvládlo tento transformačný proces a v ideálnom prípade ho využilo na zvýšenie svojej konkurencieschopnosti. Slovensko je súčasťou globálnych zmien poháňaných technológiami stierajúcimi hranice, ako sme ich poznali doteraz a zmenou životného prostredia definujúcou kvalitu života budúcich generácií.

Sme presvedčení, že kľúčovými faktormi nového hospodárskeho modelu SR sú kvalita ľudského kapitálu, teda kvalita vzdelávania a trhu práce,

a úroveň technologického pokroku. Inými slovami rozvoj vedy a výskumu, miera inovácií, úroveň digitalizácie a kvalita inštitúcií. Vo všetkých oblastiach Slovensko relatívne zaostáva za svojimi partnermi v EÚ a OECD, a preto tieto predstavujú najvyšší potenciál na zvýšenie hospodárskej výkonnosti krajiny. Najväčšia spoločenská zmena od priemyselnej revolúcie 19. storočia sa už dávno začala: upravené modely podnikania, nové typy pracovných pozícií, dopad umelej inteligencie na trh práce a spôsoby vzdelávania, revolučná zmena zamestnaneckých vzťahov a urýchlenná potreba nových zručností zásadne ovplyvňujú to, ako ľudia, firmy a štát budú fungovať.

Súčasný znenie Zákonníka práce ("ZP") nedostatočne reflektuje dynamické zmeny v spoločnosti 21. storočia a slabo podporuje konkurencieschopnosť a digitálnu transformáciu slovenského hospodárstva. Moderná filozofia Zákonníka práce by mala odrážať spoločenskú dynamiku a posun Slovenska od „montážnej dielne“ k poznatkovej ekonomike založenej na digitálnej a zelenej tranzícii. Nový rastový model hospodárstva si vyžaduje zoštíhlenie a zefektívnenie Zákonníka práce na princípe slobodnej a spravodlivej dohody medzi zamestnancom a zamestnávateľom s vyššou mierou flexibility – ako napr. v predkladanej možnosti zvoliť si plne elektronickú formu podpisovania a doručovania dokumentov pri vytvorení či úprave pracovného pomeru.

ÚPRAVA PODPISOVANIA A DORUČOVANIA VO VYBRANÝCH KRAJINÁCH

REŠERŠ/METODOLÓGIA (DÔVODY VÝBERU KRAJÍN)

Oslovili sme právnych expertov zo všetkých susedných krajín, ďalej z krajín ktoré sú nám ekonomicky a právnu kultúrou blízke (napr. Nemecko), ako aj z krajín, ktoré sú príkladom inovácií (napr. Dánsko a Fínsko), či príkladom post-socialistických krajín, ktoré vykonali transformáciu svojho ekonomického a právneho prostredia a zároveň sú aj našimi konkurentmi v súťaži o pracovné miesta a investície (Rumunsko, Chorvátsko), obzvlášť v inovatívnych sektoroch (Pobaltské krajiny).

Sme si vedomí, že v Európe sú aj príklady právnych úprav, ktoré sú čiastočne reštriktívnejšie (niektoré tradičné západoeurópske ekonomiky ako napr. Francúzsko či Švédsko), avšak vzhľadom na zásadnú potrebu zvýšenia konkurencieschopnosti Slovenska sa práve venujeme pozitívnym príkladom a príkladom z nášho regiónu, keďže s tými sme často porovnávaní, a to nielen potenciálnymi zamestnávateľmi, ale aj čoraz mobilnejšími zamestnancami.

Ako vyplýva zo zistení, v podstatnej časti rešeršovaných krajín je celkový režim elektronického podpisovania a doručovania **jednoduchší a liberálnejší** a z toho plynú aj znížená administratívna a finančná záťaž pre všetkých účastníkov. Toto predstavuje aj zásadný potenciál na zlepšenie prostredia a zvýšenie konkurencieschopnosti, bez ujmy pre účastníkov pracovnoprávných vzťahov. V neposlednom rade to poskytuje možnosť pozdviženia reputácie krajiny ako priateľskej pre zamestnávateľov aj zamestnancov a vhodnej na vytváranie pracovných miest.

Čo sa týka požiadaviek na elektronické podpisovanie, väčšina porovnávaných krajín umožňuje jeho použitie, dokonca časť z nich sa uspokojuje s jednoduchým elektronickým podpisom (Maďarsko, Dánsko, Fínsko, čiastočne Nemecko a Rumunsko). Tu je potrebné konštatovať, že aj Slovensko by sa pri zodpovedaní týchto otázok striktne právne zaradilo medzi krajiny, ktoré vo viacerých situáciách umožňujú elektronické podpisovanie, dokonca aj s jednoduchým elektronickým podpisom, na druhej strane toto nezohľadňuje reálnu prax, určitý konzervativizmus pri využití tejto možnosti a právnu neistotu plynúcu z nejasného postoja štátnych orgánov v prípade sporov resp. inšpekcie. Aj takéto "mäkké" obmedzenia v konečnom dôsledku predstavujú znevýhodnenie oproti krajinám, v ktorých je prax aj regulácia jednoznačnejšia. Keďže viaceré porovnávané krajiny majú pomerne liberálnu reguláciu tejto problematiky, bez zjavného negatívneho dopadu na pracovnoprávne vzťahy, považujeme v záujme posilnenia konkurencieschopnosti za vhodné legislatívne a **regulačne podporiť elektronizáciu podpisovania v podobe, ktorá bude pre všetky strany užívateľsky jednoduchá a dostupná.**

Doručovanie je oblasťou s podstatne výraznejšou rozmanitosťou právnej úpravy a praxe. Je však jednoznačné, že **drvivá väčšina porovnávaných krajín má režim doručovania menej striktne regulovaný**, ako je to v prípade Slovenska. Aké sú kľúčové zistenia z nášho porovnania?

- Základný rozdiel je už v tom, či sú podmienky pre doručovanie zhodné pre zamestnávateľa a zamestnanca.
- Veľká väčšina (všetky s výnimkou Česka a Chorvátska) porovnávaných krajín má podmienky jednotné a nesprísňuje ich pre zamestnávateľa.
- Prekvapivo, približne polovica skúmaných krajín dokonca podmienky doručovania osobitne pre oblasť pracovného práva vôbec nereguluje, čiže sa uspokojuje so všeobecnou občianskoprávnou úpravou. Zároveň veľká väčšina skúmaných krajín poskytuje možnosť voľby spôsobu doručenia.
- Z toho následne vyplýva, že predpísaná "kaskáda" doručovacieho postupu, ako ju poznáme na Slovensku, nie je aplikovaná vo väčšine posudzovaných krajín.
- Veľká väčšina krajín už umožňuje doručovanie všetkých pracovnoprávných dokumentov elektronicke. A to prevažne aj bez potreby osobitnej dohody. Toto poukazuje na výrazné zaostanie aktuálnej slovenskej právnej úpravy za aktuálnym vývojom v modernej komunikácii a požiadavkami trhu.

Z hľadiska zachovania konkurencieschopnosti na európskom aj globálnom trhu považujeme preto za nevyhnutné reflektovať v ZP rastúcu dôležitosť elektronického podpisovania a doručovania a prehodnotiť právne a administratívne nároky na zamestnanca aj zamestnávateľa a čo sú záujmy, ktoré je nevyhnutné reguláciou chrániť. Pokiaľ aj určité požiadavky, napr. v oblasti osobného doručovania, vychádzajú z dlhoročnej tradície, pri každej takejto požiadavke navrhujeme zvážiť a prehodnotiť:

- Aké reálne benefity tieto predstavujú pre účastníkov pracovnoprávných vzťahov, najmä zamestnancov, resp. pred akými realistickými a relevantne vyskytujúcimi sa rizikami chránia, resp. je potrebné chrániť;
- Aký je dopyt po zvýšenej ochrane spôsobenej zvýšenou reguláciou, t.j. či samotné chránené subjekty (resp. slabšia strana) v prevažujúcej miere očakávajú alebo kvitujú takéto mechanizmy;
- Aké sú náklady, najmä administratívne a právne, spojené s naplňaním takýchto požiadaviek, či nemôžu byť investované vhodnejšie na prospech zamestnancov a celého hospodárstva, a či sú v racionálnom pomere, pri zaťažení celého spektra situácií, k získanému benefitu pre záujem chránený zákonom;
- Ako pristupuje slovenský zákonodarcia k obdobným situáciám, kde môže existovať potreba zvýšenej ochrany slabšej strany, napr. v občianskoprávnej sfére (spotrebiteľské vzťahy, finančné služby, apod.);
- Či existujú na Slovensku špecifické dôvody na striktnejšiu reguláciu (a z toho plynúcu konkurenčnú nevýhodu a vyvolaný náklad) napriek tomu, že naši bezprostrední európski konkurenti ju neaplikujú bez zásadných dopadov.

VÝSLEDKY DOTAZNÍKA

	Vyžaduje sa podľa právnych predpisov na platnosť pracovno-právnych dokumentov vlastnoručný podpis?	Aký typ elektronického podpisu sa vyžaduje, aby pracovnoprávne dokumenty boli platne podpísané?	Líšia sa požiadavky na doručovanie písomností v pracovno-právnych vzťahoch pre zamestnávateľa a zamestnanca?	Predpisuje váš zákon spôsob doručovania písomností v pracovno-právnych vzťahoch (napr. osobne, poštou, do vlastných rúk)?	Môže si zamestnávateľ alebo zamestnanec zvoliť spôsob doručovania písomností v pracovno-právnych vzťahoch (ak je predpísaný alebo ak zákon stanovuje viac možností)?	Stanovuje váš zákon postupnosť krokov, ktorú je potrebné pri doručovaní písomností v pracovno-právnych vzťahoch dodržať?	Môžu sa všetky pracovnoprávne dokumenty doručovať elektronicky?	Vyžaduje niektorá z metód doručovania písomností v pracovno-právnych vzťahoch osobitnú formu dohody so zamestnancom?	Existujú v právnej úprave špecifiká týkajúce podpisovania a doručovania pracovno-právnych dokumentov (okrem doslovnej implementácie článku 3 smernice (EÚ) 2019/1152 o poskytovaní informácií v elektronickej podobe?
DEU	N	J/Z/K*	A	A	A	n/a	A	N	N
CZE	N	R	A	A	N	A	A	A	N
HUN	N	J	N	A	A	n/a	A	A	N
POL	A	K	N	N	A	n/a	A	N	N
EST & BENELUX	niektoré	J/Z/K*	N	N	A	n/a	A	N	aplikovateľné na teleprácu
LTU	N	K	N	N	A	n/a	A	N	N
LVA	niektoré	niektoré	N	A	A	n/a	A	A	N
DNK	N	J	N	N	A	n/a	A	N	N
FIN	N	J	N	N	A	A	A	N	N
HRV	A	K	A	A	N	A	A	A	N
ROU	N	J/Z/K*	N	A	A	n/a	A	N	A - rovnaký typ podpisov
SVN	N	K	N	A	A	n/a	N	N	N
UKR	A	K	N	A	N	A	niektoré	A	N



Áno



Neaplikovateľné



Kvalifikovaný elektronický podpis



Neaplikovateľné



Nie



Niektoré



Zdokonalený elektronický podpis



Rozšírený elektronický podpis

* závisí od typu dokumentu

PODPISOVANIE PÍ SOMNOSTÍ V PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOCH

PRÁVNÁ ÚPRAVA

Elektronické podpisovanie pracovnoprávných písomností sa na Slovensku riadi ZP a zákonom č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník ("OZ"). Dôležitým predpisom je aj nariadenie EÚ č. 910/2014 ("eIDAS"), ktoré stanovuje rovnako ako OZ, že kvalifikovaný elektronický podpis má rovnaký právny účinok ako vlastnoručný podpis.

V zásade existujú tri hlavné druhy elektronického podpisu:

- 1. Jednoduchý elektronický podpis:** Nemá presne definované kritériá na formát ani úroveň bezpečnosti.
- 2. Zdokonalený elektronický podpis:** Musí spĺňať určité kritériá, ako napríklad jedinečné spojenie s podpisovateľom, možnosť určenia jeho totožnosti a zachytenie obsahu, ktorý bol podpísaný.
- 3. Kvalifikovaný elektronický podpis ("KEP"):** Vyžaduje certifikát vydaný certifikačnou autoritou.

VYBRANÉ PROBLÉMY V PRAXI

Ako sme už indikovali, podľa ustanovenia § 40 ods.4 OZ je písomná forma právneho úkonu vždy zachovaná, ak právny úkon urobený elektronickými prostriedkami je podpísaný zaručeným (kvalifikovaným) elektronickým podpisom. Podľa toho istého ustanovenia je písomná forma zachovaná aj vtedy, ak je právny úkon urobený elektronickými prostriedkami, ktoré umožňujú zachytenie obsahu právneho úkonu a určenie osoby, ktorá právny úkon vykonala. Tieto kritériá môžu byť splnené aj použitím takých elektronických prostriedkov, ktoré umožnia podpísať písomnosť zdokonaleným alebo dokonca jednoduchým elektronickým podpisom.

Výrazné používanie zdokonaleného a aj jednoduchého elektronického podpisu pri podpise pracovnoprávnej dokumentácie, ktorá je v prospech zamestnanca ako zvýšenie mzdy, či bonusov ako aj samotnej pracovnej zmluvy sme zaznamenali počas pandémie COVID-19. Aplikácia zdokonaleného elektronického podpisu pri podpise pracovnoprávnej dokumentácie priniesla zníženú administratívnu a finančnú záťaž pre obe strany pracovnoprávnej dokumentácie.

Táto aplikácia zatiaľ nepriniesla žiadne problémy medzi zmluvnými stranami.

Priniesla však rôzne právne interpretácie štátnych orgánov, najmä inšpektorátov práce na dodržanie písomnej formy pracovnoprávnej dokumentácie. Takýto konzervatívny prístup vytvára právnu neistotu a faktickú prekážku pre podporu elektronického podpisovania písomností v pracovnoprávných vzťahoch. Rovnako tak by potenciálne mohol vzniknúť problém aj medzi zamestnancom a zamestnávateľom pre prípady, ktorých dodržanie písomnej formy by zamestnanec napadol na súde.

NAVRHOVANÁ ZMENA

Sme presvedčení, že problémy uvedené vyššie nesmú byť na prekážku uplatnenia zmluvnej slobody zamestnanca a zamestnávateľa vybrať si možnosť aplikovať zdokonalený, či jednoduchý elektronický podpis v praxi.

Navrhujeme vydať usmernenie pre inšpektoráty práce a iné príslušné štátne orgány a zabezpečiť školenie pre tieto orgány s cieľom zabezpečiť efektívnu podporu aplikácia elektronického podpisovania písomností v pracovnoprávných vzťahoch.

DORUČOVANIE PÍ SOMNOSTÍ V PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOCH

PRÁVNÁ ÚPRAVA

Podľa aktuálnej právnej úpravy, písomnosti zamestnávateľa týkajúce sa:

1. vzniku, zmeny a skončenia pracovného pomeru,
2. vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, alebo
3. vzniku, zmien a zániku práv a povinností vyplývajúcich z dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru,

musia byť doručené zamestnancovi do vlastných rúk.

Uvedené písomnosti doručuje zamestnávateľ zamestnancovi na pracovisku, v jeho byte alebo kdekoľvek bude zastihnutý. Ak to nie je možné, možno písomnosť doručiť poštovým podnikom ako doporučenú zásielku.

ZP

- a. upravuje rozsah písomností, ktoré zamestnávateľ doručuje zamestnancovi do vlastných rúk, a
- b. predpisuje spôsob doručovania (prednostne osobné doručenie, sekundárne doručenie prostredníctvom poštového podniku), ktoré zamestnávateľ musí dodržať pre platné doručenie.

Povinnosť zamestnávateľa doručiť písomnosť sa splní, len čo zamestnanec alebo zamestnávateľ písomnosť prevezme alebo len čo ju poštový podnik vrátil zamestnávateľovi alebo zamestnancovi ako nedoručiteľnú, alebo ak doručenie písomnosti bolo zmarené konaním alebo opomenutím zamestnanca alebo zamestnávateľa. Účinky doručenia nastanú aj vtedy, ak zamestnanec alebo zamestnávateľ prijatie písomnosti odmietne. Pri doručovaní písomností poštovým podnikom musia byť splnené podmienky podľa osobitného predpisu.

VYBRANÉ PROBLÉMY V PRAXI

Platná právna úprava je nedostatočná v oboch vyššie uvedených oblastiach

- a. v úprave spôsobov doručovania (osobné doručenie a doručenie prostredníctvom poštového podniku), a
- b. v úprave rozsahu doručovaných písomností, ktoré zamestnávateľ musí zamestnancovi doručiť do vlastných rúk. Nedostatky platnej právnej úpravy možno demonštrovať na nasledovných príkladoch, ktoré sa v praxi vyskytujú často:

Telepráca a organizačná zmena / chýbajúca možnosť doručovať elektronicky

Zamestnávateľ vykonal hodnotenie efektívnosti organizačnej štruktúry, dospel k záveru, že je potrebné urobiť organizačnú zmenu a preto prijal rozhodnutie o organizačnej zmene, ktorou zrušil pracovnú pozíciu/ pracovné miesto. Zamestnanec (vykonávajúci teleprácu v rozsahu ustanoveného týždňového pracovného času) na zrušenej pozícii/pracovnom mieste sa stal nadbytočným. Zamestnávateľ je povinný ponúknuť zamestnancovi inú vhodnú prácu (aj na kratší pracovný čas) a za týmto účelom zorganizuje so zamestnancom spoločný video telefonát, počas ktorého vysvetlí zamestnancovi organizačnú zmenu a jeho nadbytočnosť a ponúkne mu inú vhodnú prácu, pričom ponuku inej vhodnej práce zamestnávateľ obratom pošle zamestnancovi na jeho pracovný e-mail. Zamestnanec ponuku inej vhodnej práce odmietne. Keďže zamestnanec vie, že mu bude doručená výpoveď a že pred skončením pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP mu dočasne poskytne ochranu práceneschopnosť, v krátkom čase nasledujúcom po predmetnom video telefonáte sa zamestnanec stane práceneschopným. Po ukončení práceneschopnosti zamestnávateľ môže pristúpiť k doručeniu výpovede, pričom platí nasledovné:

- a. osobné doručenie na pracovisku vzhľadom na neprítomnosť zamestnanca na pracovisku (zamestnanec vykonáva teleprácu) nie je možné;
- b. zamestnávateľ je ďalej povinný pristúpiť k doručeniu v byte zamestnanca alebo kdekoľvek zamestnanca možno zastihnúť. V prípade, kedy zamestnanec vykonáva prácu pre zamestnávateľa so sídlom a prevádzkou v Bratislave z miesta v Košiciach je zamestnávateľ povinný vyslať do Košíc "doručovací tím" zložený z osôb poverených doručením výpovede ako aj osvedčujúcich priebeh doručovacieho pokusu;
- c. v prípade ak doručovací pokus podľa písm. b) vyššie zlyhá, zamestnávateľ môže pristúpiť k doručeniu výpovede prostredníctvom poštového podniku ako doporučenú zásielku do vlastných rúk.

Doručovanie v byte zamestnanca alebo kdekoľvek je zamestnanec zastihnuteľný / nadmerná záťaž spôsobená povinnosťou zamestnávateľa osobne doručovať na viacerých miestach

Zamestnávateľ zistil, že zamestnanec závažným spôsobom porušil pracovnú disciplínu. Zamestnanec, ktorý pracovnú disciplínu porušil, je na 2 týždne na dovolenke na jeho chate, ktorej adresa je zamestnávateľovi známa. Následne bude zamestnanec čerpať pracovné voľno s náhradou mzdy, pričom, podľa vyjadrenia zamestnanca, bude na chate alebo doma.

Podľa platnej právnej úpravy, ak zamestnávateľ chce dať zamestnancovi výpoveď pre porušenie pracovnej disciplíny, je povinný oboznámiť zamestnanca s dôvodom výpovede a umožniť mu vyjadriť sa k nemu. Uvedené zamestnávateľ zrealizuje tak, že zamestnávateľ zamestnanca kontaktuje telefonicky a následne zamestnancovi pošle email, v ktorom uvedie skutok/ skutky, ktoré zamestnávateľ považuje za závažné porušenie pracovnej disciplíny a umožní zamestnancovi reagovať (priamo alebo v primeranej lehote).

Aj v tomto prípade platí, že osobné doručenie na pracovisku vzhľadom na jeho neprítomnosť na pracovisku nie je možné a zamestnávateľ sa musí pokúsiť o osobné doručenie na inom mieste (v byte zamestnanca alebo kdekoľvek zamestnanca možno zastihnúť). Zamestnávateľ

teda vysiela na poslednú známu adresu k zamestnancovi "doručovací tím" zložený z osôb poverených doručením výpovede a osvedčením doručovacieho pokusu. A až keď tento pokus nebude úspešný, nasleduje doručovanie prostredníctvom poštového podniku.

Osobitne upozorňujeme, že v prípade skončenia pracovného pomeru výpoveďou pre závažné porušenie pracovnej disciplíny môže dať zamestnávateľ zamestnancovi výpoveď iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode výpovede dozvedel. Dvojmesačná lehota je lehotou hmotnoprávnou. Na jej zachovanie nestačí výpoveď v posledný deň lehoty odovzdať na poštovú prepravu, v danej lehote musí byť písomnosť doručená. V prípade doručovania poštovým podnikom ako doporučenú zásielku si teda zamestnanec musí zásielku prevziať, alebo sa zásielka musí vrátiť zamestnávateľovi ako nedoručiteľná. Už samotné preverenie skutku, ktorý je porušením pracovnej disciplíny, vrátane toho či, kto a odkedy o skutku vedel, je časovo náročnejšie a začiatok plynutia uvedenej dvojmesačnej prekluzívnej lehoty býva často sporný. Zamestnávateľia sa aj napriek veľkej snahe postupovať čo najrýchlejšie dostávajú do časovej tiesne a sú odkázaní len na osobné doručenie výpovede, pretože doručenie prostredníctvom poštového podniku už často nie je možné vykonať včas.

Doručovanie výpovede počas práceneschopnosti zamestnanca

V prípade závažného porušenia pracovnej disciplíny práceneschopnosť zamestnanca pred skončením pracovného pomeru nechráni a preto zamestnávateľ môže pracovný pomer skončiť výpoveďou.

Ak zamestnanec so zamestnávateľom počas práceneschopnosti komunikuje, zamestnávateľ oboznámi zamestnanca s dôvodom výpovede a umožní mu vyjadriť sa k nemu. Následne zamestnávateľ pristúpi k doručovaniu výpovede.

Zamestnávateľ sa musí pokúsiť písomnosť doručiť osobne v byte zamestnanca, na jeho poslednej známej adrese alebo kdekoľvek zamestnanca možno zastihnúť. V prípadoch, kedy zamestnávateľ z potvrdenia o práceneschopnosti nevie, kde sa zamestnanec počas práceneschopnosti zdržuje a aká je jeho diagnóza, sa prednosť osobného doručovania javí ako úplne nevhodná.

Fikcia doručenia

Zamestnávateľ doručuje výpoveď v byte zamestnanca. Po zazvonení zamestnanec otvorí dvere na byte a osoby riadne poverené alebo splnomocnené na doručovanie výpovede oboznámia zamestnanca, že konajú v mene zamestnávateľa a že doručujú zamestnancovi výpoveď z pracovného pomeru. Zamestnanec následne zavrie dvere a viac ich neotvorí. O vyššie uvedenom zamestnávateľ vyhotoví zápisnicu, ktorú podpíšu dvaja svedkovia – zamestnanci poverení doručovaním, ktorí boli prítomní na doručovaní.

Aj napriek skutočnosti, že vyššie uvedený postup spĺňa zákonné požiadavky na platné osobné doručenie, zamestnávateľia doručujú písomnosť prostredníctvom poštového podniku. Tento postup volia s cieľom eliminovať riziko spojené s možnou neplatnosťou skončenia pracovného pomeru.

Písomnosti, ktoré sú predmetom doručovania do vlastných rúk

Právna úprava nie je jasná čo do rozsahu písomností, ktoré sú predmetom doručenia do vlastných rúk. Nie je zrejmé, kam zaradiť určenie čerpania dovolenky, oznámenie o prekážkach v práci na strane zamestnávateľa, oznámenie o výsledku preverovania sťažnosti zamestnanca a podobne. Uvedené dokumenty sa často poskytujú elektronicky, správnosť takéhoto postupu je otázná.

NAVRHOVANÁ ZMENA

Na základe vyššie uvedeného navrhujeme nasledovnú úpravu príslušných ustanovení ZP:

1. Úpravu spôsobov doručovania zredukovať na objektívne nevyhnutný rozsah a eliminovať administratívne a právne náklady spojené so súčasným mimoriadne zaťažujúcim mechanizmom:

Alternatíva 1: osobné doručenie a doručenie poštovým podnikom ako rovnocenné a substituovateľné alternatívy, v súlade s reguláciou vo veľkej časti porovnávaných krajín. Vzhľadom na časovú výhodnosť, ako aj dôvody v oblasti kultúry riadenia ľudských zdrojov, veľká časť zamestnávateľov aj ich právnych poradcov uprednostní osobné doručenie. Aj v prípade voľby doručenia poštou nedôjde k akejkoľvek ujme na právach zamestnanca.

Alternatíva 2: osobné doručovanie na pracovisku, ktoré bude mať prednosť, s výnimkou zamestnancov vykonávajúcich teleprácu alebo domácku prácu v rozsahu celého ustanoveného týždenného pracovného času. V prípade ak osobné doručenie nebude objektívne možné, zamestnávateľ bude oprávnený doručovať prostredníctvom poštového podniku. Uvedenou úpravou sa zrovnoprávni úprava doručovania zamestnanca a zamestnávateľa. Naďalej zostane v určitej miere zachovaná dvojfázová schéma doručovania, s potrebou preukazovania nemožnosti doručenia na pracovisku, a teda zvýšenou administratívou v porovnaní s mnohými porovnávanými krajinami. Rozšíriť možnosť doručovania prostredníctvom všetkých poštových podnikov, ktorých poštová služba zahŕňa aj možnosť uloženia zásielky.

2. Zaviesť možnosť elektronického doručovania po osobitnej písomnej dohode so zamestnancom, pričom:
 - a. v prípade zamestnancov vykonávajúcich teleprácu alebo domácku prácu v rozsahu celého ustanoveného týždenného pracovného času bude možné elektronicky doručovať všetky písomnosti,
 - b. v prípade ostatných zamestnancov stanoviť presný rozsah písomností, ktoré bude možné doručovať elektronicky.
3. Elektronické doručovanie sa bude realizovať:
 - a. na elektronickú adresu, ktorá nie je v dispozícii zamestnávateľa, uvedenú v príslušnej dohode so zamestnancom,
 - b. prostredníctvom dátových schránok v širšom slova zmysle, vrátane bezpečných a dôveryhodných komerčných riešení.



WE *Help* OUR
MEMBERS AND
THE SLOVAK ECONOMY
TO *Fulfill* THEIR
Potential

#ruleoflaw



#skills4future



#InnovativeSlovakia



#eastinnovation



WWW.*amcham*.SK

