

INŠPEKTORÁT PRÁCE PREŠOV
P.O.Box 12, Konštantínova 6, 080 01 Prešov

slavik@market.sk

Váš list číslo/zo dňa	Naše číslo	Vybavuje/linka	Miesto odoslania
	S/1104/10	Ing. Peter Klec	Prešov
		0907/929051	12.02.2010

Vec

Žiadosť o poradenstvo - odpoveď

Dňa 08.02.2010 bola na Inšpektoráte práce Prešov zaevidovaná Vaša žiadosť o poradenstvo týkajúca sa problematiky zmeny miesta výkonu práce, resp. presunutia na iné pracovisko na základe rozhodnutia zamestnávateľa, s ktorým nesúhlasíte a písomne ste sa voči tomu odvolala.

Na základe skutočností uvedených vo Vašej žiadosti Vám v zmysle § 2 ods. 1 písm. c) zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov poskytujeme nasledujúce **základné odborné informácie** :

V súlade s ust. § 54 zákona č.311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len Zákonník práce) v pracovnoprávných vzťahoch platí zásada zmluvnosti, podľa ktorej možno obsah pracovnej zmluvy zmeniť zásadne len dohodou účastníkov pracovného pomeru. Medzi podstatné náležitosti pracovnej zmluvy patrí aj dojednanie miesta výkonu práce. Miesto výkonu práce musí byť dojednané určito, minimálne obcou, môže byť aj sídlom zamestnávateľa alebo miestom jeho organizačnej zložky. Ak zamestnávateľ dohodne miesto výkonu práce príliš úzko, napr. konkrétnou adresou v rámci obce alebo mesta (Októbrová 32, Prešov), možno miesto výkonu práce zmeniť len písomnou dohodou o zmene pracovných podmienok uzatvorenou písomne napr. dodatkom k pracovnej zmluve alebo aj inak pomenovanou dohodou. Písomná dohoda o zmene dojednaných pracovných podmienok je prejavom vôle a súhlasu obidvoch zmluvných strán pracovného pomeru zmeniť podstatné náležitosti pracovnej zmluvy, t.j. zmeniť alebo inak upraviť podmienky vykonávania práce v rámci založeného pracovného pomeru. Zamestnávateľ je povinný zmenu pracovnej zmluvy vyhotoviť písomne. Z uvedeného vyplýva, že v takomto prípade zamestnávateľ nemôže zmeniť miesto výkonu práce zamestnanca jednostranným právnym úkonom.

Ak zamestnávateľ dohodne miesto výkonu práce obcou alebo územím mesta, zmena pracoviska v rámci obce nie je zmenou miesta výkonu práce a z tohto dôvodu nie je potrebné meniť pracovnú zmluvu.

V prípade, že ZUŠ je samostatným právnym subjektom, v pracovnoprávných vzťahoch koná štatutárny zástupca školy – riaditeľ. Zriaďovateľ školy nemôže vstupovať do riešenia situácií, ktoré v rámci svojich kompetencií má právomoc riešiť štatutárny zástupca ZUŠ.

Odo dňa, keď vznikol pracovný pomer, zamestnávateľ je povinný pridelovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, platiť mu za vykonanú prácu mzdu, utvárať podmienky na plnenie pracovných úloh a dodržiavať ostatné pracovné podmienky ustanovené právnymi predpismi, kolektívnou zmluvou a pracovnou zmluvou.

Zamestnanec je povinný podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať práce osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu.

Vykonávať práce iného druhu alebo na inom mieste, ako boli dohodnuté v pracovnej zmluve, je zamestnanec povinný len výnimočne, a to v prípadoch ustanovených v § 55 odsekoch 2 a 4 Zákonníka práce.

Z obsahu Vášho listu nám nie je zrejmé, ako máte dojednané podstatné náležitosti pracovnej zmluvy, či preradenie na iné pracovisko zakladá povinnosť zo strany zamestnávateľa na vyhotovenie písomnej zmeny obsahu pracovnej zmluvy.

Nechceme predbiehať, ale táto patová situácia, kedy nie je možné dosiahnuť dohodu medzi Vami a zamestnávateľom, môže viesť k jedinému riešeniu, a to k skončeniu pracovného pomeru. Skončiť pracovný pomer môže jednostranne zamestnanec alebo zamestnávateľ výpoveďou alebo okamžitým skončením v súlade s podmienkami druhej časti Zákonníka práce (§59 Zákonníka práce a nasl.).

V takomto prípade Vám odporúčame obrátiť sa na advokátsku kanceláriu, prípadne na centrum právnej pomoci z dôvodu, že inšpektoráty práce neposkytujú právnu pomoc a poradenstvo osobám a ani právnym subjektom nad rámec základného poradenstva. V súlade s ust. § 77 Zákonníka práce neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže zamestnanec, ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

S pozdravom

Ing. Dušan Mošon
hlavný inšpektor práce