

Pri slúbenej práci sa nedajte odbiť

PRACOVNÉ PRÁVO | Offer letter či oficiálna ponuka na zamestnanie je u nás novinkou. Môže však spôsobiť právne prekáračky.

Zamestnanec spoločnosti dostal „offer letter“ od konkurenčnej firmy. Na jeho základe ukončil pracovný pomer so zamestnávateľom. Pred uzavretím pracovnej zmluvy však potenciálny zamestnávateľ bezdôvodne ponuku zrušil. Môže sa osoba právnou cestou domôcť zamestnania?

Oficiálne ponuky na zamestnanie sú novým trendom, ktorý predstavuje konkrétnejšiu ponuku zamestnania adresovanú priamo vytipovanej osobe. Za obdobu offer letter sa u nás považuje príslušný zamestnanca či akceptačný list. Tieto inštitúty však náš Zákonník práce nepozná. „Nerozoznáva ich ani ako platné spôsoby vzniku pracovnoprávného vzťahu. Zamestnávateľ tak väčšinou nie je povinný osobu ani po takejto ponuke na ponúknutej pozícii zamestnať a na druhej strane táto osoba nie je povinná podpísať pracovnú zmluvu, ak napríklad prijme inú, výhodnejšiu ponuku od iného zamestná-



ILUSTRÁČNÁ SNÍMKA: DREAMSTIME

vateľa,“ vysvetľuje advokátka Veronika Pázmányová.

Rozhodnúť môže súd

Do úvahy však prichádza aj možnosť, keď by mohol rozhod-

núť súd, že zamestnancom už osoba vlastne je. „Ak ponuka práce bola dostatočne konkrétna, obsahovala povinné náležitosti pracovnej zmluvy a osoba s ňou preukázateľne súhlasila,

v zmysle Zákonníka práce vznikla platná pracovná zmluva. Právne úkony zmluvných strán totiž treba vykladať podľa ich obsahu, nie ich označenia,“ objasňuje advokátka. Podľa všeobecných pravidiel uzatvárania zmlúv je ponuka, adresovaná a doručená druhej zmluvnej strane, pre ňu do momentu jej zániku záväzná. Ponuka pracovnej zmluvy pritom zaniká uplynutím lehoty určenej na jej akceptovanie, uplynutím priranej lehoty alebo momentom jej odvolania. Pokiaľ teda ako potenciálny zamestnanec osoba dostane konkrétnu ponuku, bez dátumu, dokedy je nutné sa vyjadriť, a zároveň od nej neuplynie dlhý čas a prijme ju, zamestnávateľ nemôže len tak bez rizika žaloby od nej odstúpiť. Iná situácia však nastáva pri ústnych ponukách, ktoré zanikajú, ak neboli akceptované ihneď. „Ak sa pri ústnej ponuke vopred nedohodnete, nemožno o mesiac neskôr zavolať zamestnávateľovi, že pozíciu teraz prijímate,“ tvrdí advokátka.

Hrozia aj tresty

Podmienkou vzniku pracovnej zmluvy na základe ponuky je, že písomná či ústna ponuka musí obsahovať povinné náležitosti pracovnej zmluvy. Tými sú druh práce, miesto výkonu práce, presný deň nástupu do práce a odmena, ktorú potenciálny zamestnávateľ za prácu ponúka. Zamestnávateľ môže prípadne odkazovať na kolektívnu zmluvu, v ktorej je výška odmeny určená. Ak by akákoľvek z týchto náležitostí chýbala, nepôjde o platne uzatvorenú pracovnú zmluvu a pracovný pomer nevznikne.

Napríklad, ak spoločnosť adresuje kandidátovi na pracovnú pozíciu podrobnú ponuku práce alebo akceptačný list, v ktorých všetky uvedené náležitosti spomenie, a kandidát túto ponuku práce akceptuje, napríklad aj ústne, vznikne právne záväzná pracovná zmluva. Stane sa tak aj napriek tomu, že jej časť nebude písomná. Platí to bez ohľadu na to, že zamestnávateľ sa mylne domnieva, že k uzavretiu pracovnej zmluvy nedošlo, a preto kandidáta – už zamest-



“
Kameňom úrazu však v takýchto prípadoch býva preukázanie prijatia ponuky, čo je najmä pri ústnych dohodách pomerne zložité.

Veronika Pázmányová, vedúca advokátka v kancelárii Glatzová & Co.

nanca, neprihlásil do evidencie orgánov sociálneho a zdravotného poistenia. „Za tieto skutčnosti by bol v prípade inšpekcie zo strany inšpektorátu práce potrestaný. Kameňom úrazu však v takýchto prípadoch býva práve preukázanie prijatia ponuky, čo je najmä pri ústnych dohodách pomerne zložité,“ upozorňuje Pázmányová.

Zodpovednosť za škody

Ak ponuka neobsahuje potrebné náležitosti, neznamená to ešte, že zamestnávateľovi za jej zrušenie alebo porušenie príslušbu z právneho hľadiska nič nehrozí. Túto situáciu možno pokryť na Slovensku nie veľmi vyu-

žívaným právnym inštitútom predzmluvnej zodpovednosti. „Predzmluvná zodpovednosť je zodpovednosť za škodu, ktorú nesie ten, kto svojím konaním porušil princípy dobrej viery, dobrých mravov a všeobecne povinnosti predchádzať vzniku škody pri rokovaní o uzavretí zmluvy, pričom porušenie nastalo v štádiu, keď už možno uzavretie pracovnej zmluvy oprávnené očakávať,“ hovorí Pázmányová. Typickým príkladom je práve situácia, keď zamestnanec v domnienke príslušbu zamestnania, ktoré sa už javí ako veľmi pravdepodobné, skončí svoj predchádzajúci pracovný pomer, prípadne vynaloží určité náklady s cieľom nástupu do nového zamestnania, ale budúci zamestnávateľ ho nakoniec do pracovného pomeru neprijme. „Náhrady takto vzniknutej škody sa vtedy možno domáhať žalobou na súde proti tomu, kto jej vznik zapríčiniť. Jej výška závisí od konkrétnych okolností prípadu,“ dopĺňa odborníčka.

Táto zodpovednosť platí obojstranne. To znamená, že aj zamestnávateľ sa môže domáhať náhrady škody voči potenciálnemu zamestnancovi, ak s ním neuzavrel pracovnú zmluvu v čase, keď už sa na to firma oprávnené spoliehala. Zamestnávateľ by si vtedy potenciálne mohol uplatniť náhradu škody za náklady na výberové konanie, prípadne stratu zisku z dôvodu následného akútneho nedostatku zamestnancov.

Pripravené v spolupráci s advokátskou kanceláriou Glatzová & Co.

Dvojstranu pripravil: Martin Ducár martin.ducar@mafraskovakia.sk

INZERCIA

SK EU2016

NA EURÓPSKEJ ÚNII ZÁLEŽÍ

SLOVNAFT JE PARTNEROM SLOVENSKEHO PREDSEDNÍCTVA V RADE EÚ

Podporujeme obnovenie dôvery v Európsku úniu, ktorá povedie k ďalšiemu zlepšeniu životných a pracovných podmienok ľudí vo všetkých členských štátoch.

www.slovnaft.sk

Slovnaft MEMBER OF MOL GROUP

HN poradňa

Neviete si rady?

Máte nevyriešený dlhoročný spor, ignorujú vás súdy alebo iné štátne inštitúcie? Informujte nás priamo prostredníctvom e-mailovej adresy martin.ducar@mafraskovakia.sk.