



## **TÉMA: Dohoda o zmene pracovných podmienok**

### **Otázka:**

*„Dobrý deň, chcem sa opýtať na zmenu pracovnej zmluvy z dôvodu organizačných zmien zamestnávateľa. Zamestnávateľ na základe auditu a následnom určení normopočetných stavov zamestnancov vypracoval nový katalóg funkcií. Niektorí zamestnanci z dôvodu týchto početných stavov majú byť zo súčasnej funkcie preradení na inú, aj keď samotná funkcia nezaniká. Naďalej bude vykonávať tú istú prácu, ale bude zaradený na inú funkciu podľa katalógu funkcií. Podľa prísľubu zamestnávateľa zostane zamestnancovi plat aj platová trieda. Musí zamestnanec takúto zmenu pracovnej zmluvy akceptovať alebo má zamestnávateľ v prípade nepodpísania dodatku pracovnej zmluvy zamestnanca právo ho prepustiť ?*

### **Odpoveď:**

Zamestnanec nikdy nemusí akceptovať zmenu pracovnej zmluvy. V zmysle § 54 je možné pracovnú zmluvu zmeniť len dohodou o pracovných podmienkach. S tou musí zamestnanec súhlasiť. Ak však zamestnanec nesúhlasí a zamestnávateľ preukázateľne nevie zamestnanca zamestnávať na rovnakej pozícii a za rovnaký plat (t.j. zjednodušene - nevie mu garantovať to, čo je v zmluve napísané), môže dať zamestnancovi výpoveď v zmysle § 63 ods. 1 písm b) – organizačné zmeny.

Čiže ak existuje objektívny (oddôvodnený) stav v ktorom popisovaná organizačná a štruktúrna zmena prebehnúť mala a tento stav zásadne mení podmienky zamestnávania pre konkrétneho zamestnanca, v prípade nesúhlasu so zmenou pracovných podmienok môže zamestnávateľ zamestnanca prepustiť (dať výpoveď) = t.j zamestnanec nemôže očakávať, že ho zamestnávateľ má kapacitu zamestnávať za pôvodných podmienok, ak tie už neexistujú.

Spracoval:

**Mgr. Matúš Jarolín**

Právnik OZ DLV