



SLOVENSKO - RAKÚSKA OBCHODNÁ KOMORA
SLOWAKISCH - ÖSTERREICHISCHE HANDELSKAMMER

Aktuálne trendy v pracovnom práve a ľudských zdrojoch

Aktuelle Trends im Arbeitsrecht und im Personalwesen



Katarína Matulníková

Partner

WOLF THEISS

Rechtsanwälte GmbH & Co KG



Katarína Bittalová

Partner

Arthur Hunt s.r.o.

Wolf Theiss

ARTHUR HUNT
— HR for Humans —



Aktuálne trendy v pracovnom práve a ľudských zdrojoch 2023/2024

Employee voice - Šanca alebo riziko, Produktivita ako paradox hybridnej práce

07.11.2023

Wolf Theiss

ARTHUR HUNT
— HR for Human —

Kto sme?

Arthur Hunt Executive Search / HR Consulting Partner



Katarína Bittalová

- Partner Arthur Hunt Slovensko, Industrial Practice Group Leader Arthur Hunt Group, Členka správnej rady FSOK
- Bohaté skúsenosti v oblasti HR consultingu, executive search a individuálneho manažérskeho poradenstva
- Certifikácia HOGAN
- Poradenstvo v oblasti Career transition a kariérneho manažérskeho poradenstva
- Komunikácia v anglickom, nemeckom jazyku

POTREBUJETE ZÍSKAŤ TALENT DO VÁŠHO TÍMU?
POTREBUJETE PORADIŤ V OBLASTI PRÁVA?



www.arthur-hunt.com

Kontakt: Katarína Bittalová, Partner
bittalova@arthur-hunt.sk, +421 905 951 995

Wolf Theiss



Katarína Matulníková

Partner

Wolf Theiss

T +421 2 591 069 M +421 917 867 999

E katarina.matulnikova@wolftheiss.com

A Aupark Tower, Einsteinova 24, 851 01 Bratislava



www.wolftheiss.com

Wolf Theiss

Produktivita ako paradox hybridnej práce?

Aktuálne trendy v pracovnom práve a ľudských zdrojoch 2023/2024

„work-life fit – krédo r. 2024”

Aktuálne trendy v pracovnom práve a ľudských zdrojoch 2023/2024

Obsah:

- **Workshop:** Kľúčové úspechy vs. Vaše rodné meno
- Employee Voice - šanca alebo riziko?
- Produktivita ako paradox hybridnej práce - fakty a mýty

Aktuálne trendy v pracovnom práve a ľudských zdrojoch 2023/2024

Workshop: Kľúčové úspechy vs. Vaše rodné meno

- Ku každému písmenu svojho mena priradte prídavné meno, ktoré Vás zosobňuje
- Pomocou týchto prídavných mien vytvorte Váš príbeh, ktorý následne vyrozprávajte v 3 minútach
- Zodpovedajte v príbehu na otázky: aké sú Vaše kľúčové úspechy?
- Budte reálny, presný, jasný, detailný, budte **SMART**

Aktuálne trendy v pracovnom práve a ľudských zdrojoch 2023/2024

Skutočný hybrid: rovnováha medzi telepracou a prácou na pracovisku

True hybrid: The new balance of in-person and remote work

Zdroj: <https://www.mckinsey.com>

Aktuálne trendy v pracovnom práve a ľudských zdrojoch 2023/2024

Produktivita ako paradox hybridnej práce

- Zvýšená potreba poznania dát na HR strane - HR analytika
- **Angažovanosť** a inovatívnosť zamestnancov pri hybridnom fungovaní
- Aktuálny trend na Slovensku a globálne: 3d/2d
- Ktoré spoločnosti aktuálne ako pracujú? Hybridný model: SSC, banky
- Dopad **hybridnej práce na stratégiu spoločnosti**, hodnoty
- „**Productivity Paranoia**“: ako budú spoločnosti vyzeráť v budúcnosti?

Príklady na diskusiu

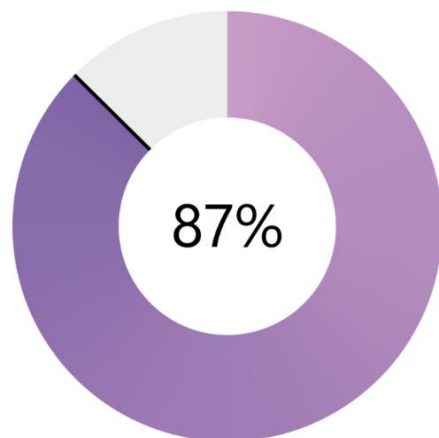
- Aké problémy rieši Vaša spoločnosť v súvislosti s hybridnou prácou? HO?
- Aká je produktivita vo Vašej spoločnosti?
- Akým spôsobom pracujete s dátami? Ako využívate HR analytiku?
- Aký máte názor na myšlienku: „Je potrebné pracovať v pracovnom prostredí a v domácom si zachovávať súkromie a naplňovať rodinné potreby?“ Well-being otázka.

Aktuálne trendy v pracovnom práve a ľudských zdrojoch 2023/2024

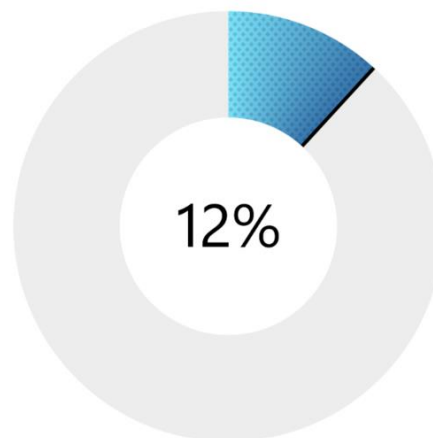
Productivity Paranoia

There is a stark disconnect between the portion of leaders who say they have full confidence their team is productive (12%) and the portion of employees who report they are productive at work (87%).

Employees
report they are productive
at work



Leaders
say they have full confidence their
team is productive



Survey respondents were asked, "On a typical day, how much do you agree or disagree with the following? 'I feel productive when I work.'" Survey respondents in a leadership role were asked, "How much of a challenge is the following when thinking about new changes brought about by the shift to hybrid work? 'Having confidence that my employees are being productive'"

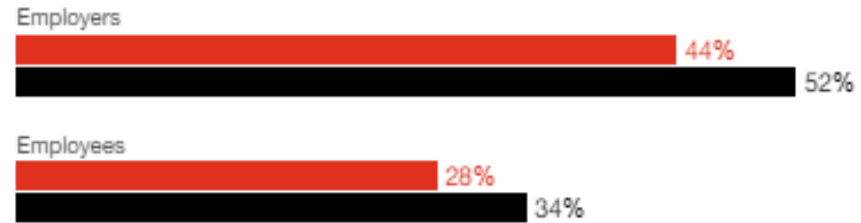
Illustration by Valerio Pellegrini

Aktuálne trendy v pracovnom práve a ľudských zdrojoch 2023/2024



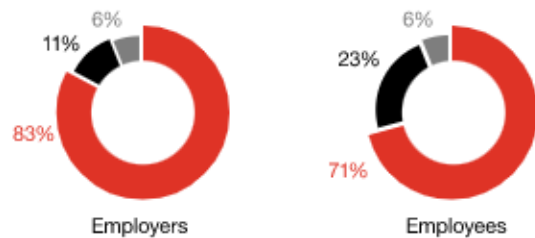
Productivity improved over prolonged work-from-home period

■ June survey - more productive remotely ■ December survey - more productive remotely



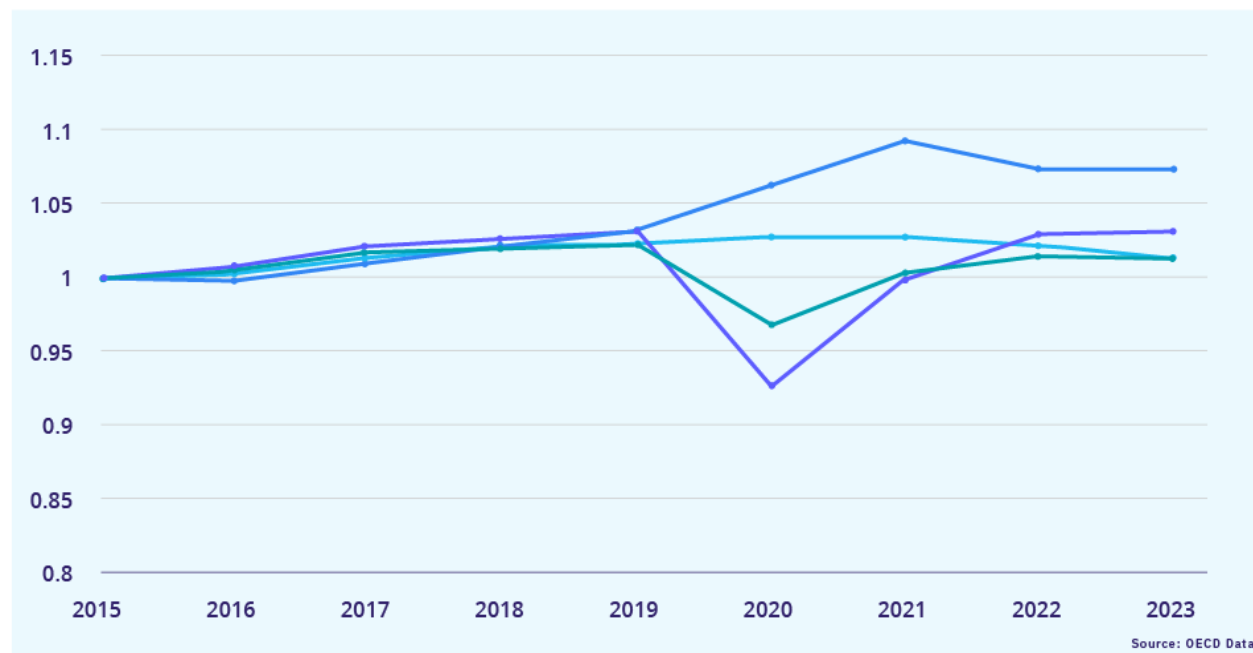
Remote work has been a success

■ Successful ■ Mixed results ■ Unsuccessful



Aktuálne trendy v pracovnom práve a ľudských zdrojoch 2023/2024

Productivity Has Stagnated



Canada Euro Zone
United Kingdom United States



Zdroj: AIHR

Ako (s)právne upraviť hybridnú prácu?

Domácka práca a telepráca

§ 52 Domácka práca a telepráca

„(1) Ak sa práca, ktorá by mohla byť vykonávaná na pracovisku zamestnávateľa, vykonáva pravidelne v rozsahu ustanoveného týždenného pracovného času alebo jeho časti z domácnosti zamestnanca, **ide o**

- (a) domácku prácu,
- (b) teleprácu, ak sa práca vykonáva s použitím informačných technológií, pri ktorých dochádza pravidelne k elektronickému prenosu dát na diaľku.

(2) Za domácku prácu alebo teleprácu **sa nepovažuje** práca, ktorú zamestnanec vykonáva **príležitostne** alebo **za mimoriadnych okolností so súhlasom zamestnávateľa alebo po dohode s ním** z domácnosti zamestnanca za predpokladu, že **druh práce**, ktorý zamestnanec vykonáva podľa pracovnej zmluvy, **to umožňuje**. Pri výkone práce podľa prvej vety sa primerane uplatní odsek 8 písm. b) a odseky 9 až 11.“



Dohoda v pracovnej zmluve

OBSAH

- Model (3:2, 2:3, 4:1, 1:4)
- Miesto výkonu práce / Miesto si zamestnanec určuje sám
- Rozvrh
- Ukončenie dohody / doba určitá
- BOZP
- Doručovanie
- Odkaz na vnútorný predpis upravujúci podrobnosti výkonu telepráce

Vnútorný predpis

Telepráca/Benefit

- čo je a nie je telepráca
- kde a ako o ňu požiadať a podmienky

Náklady

- paušálna úhrada nákladov
- vyúčtovanie (kedy, ako, komu)

Povinnosti zamestnávateľa

- poskytovanie technického vybavenia a jeho údržba / BYOD
- BOZP – !INV č. 276/2006!
- ochrana údajov
- opatrenia na zamedzenie izolácii
- evidencia pracovného času

Povinnosti zamestnanca

- mlčanlivosť
- povinnosť v pracovnom čase vykonávať prácu, dostaviť sa na pracovisko
- hlásenie technických problémov
- evidencia pracovného času

Osobitosti

- rozvrh
- výkon telepráce zo zahraničia
- cestovné náhrady

Wolf Theiss

ARTHUR HUNT
— HR for Human —

Otázky?

Employee voice – šanca alebo riziko?

Aktuálne trendy v pracovnom práve a ľudských zdrojoch 2023/2024

Aký je význam Employee Voice? Prečo práve v teraz je o to viac dôležitý?

https://www.youtube.com/watch?v=qnq_i6e1yQ&t=4s



Aktuálne trendy v pracovnom práve a ľudských zdrojoch 2023/2024

Employee Voice

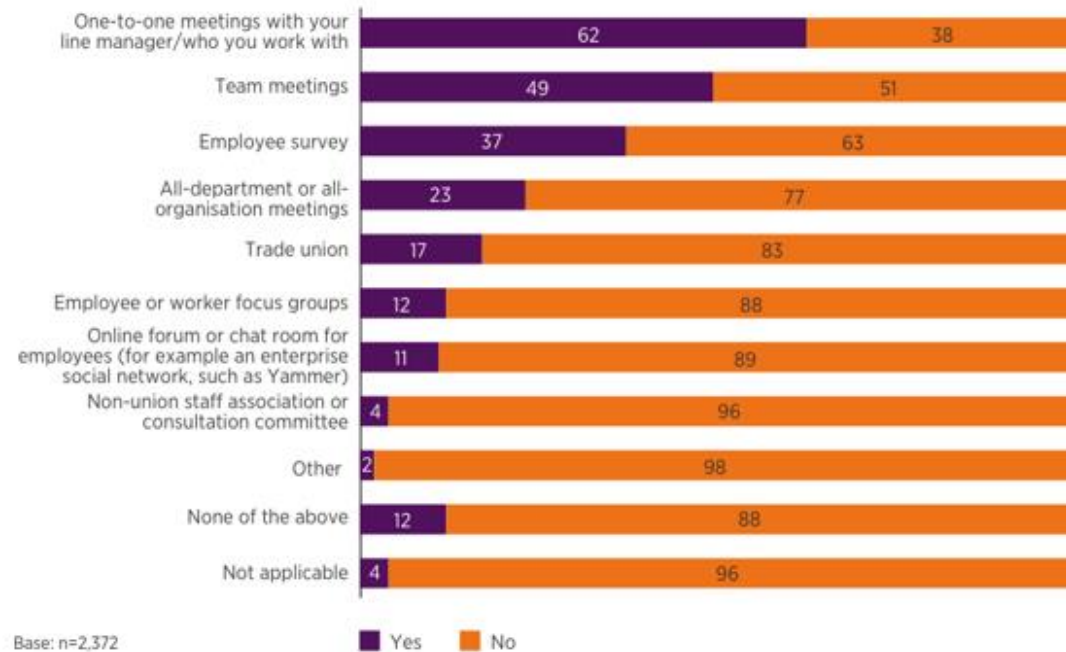
- Spoločnosti „počúvajú“ hlas zamestnancov - viac a viac, prečo
- „People analytics“ je in
- Aktívne nástroje „počúvania“ zamestnancov - video, voice, chat, text
- Spätná väzba zamestnancov
- Pasívne nástroje: zber meta dát
- **Analýza dát** - komentárov od zamestnancov
- **„Employee experience“** - zamestnávateľia zvyšujú význam spätnej väzby a „zážitku“ zamestnanca na pracovisku

Diskusia

- Aké employee voice nástroje používate v spoločnosti?
- Aké máte plány na zvýšenie employee experience v roku 2024?
- Viete aký názor majú Vaši zamestnanci na Vás? V čom sa odlišuje oproti predošlému roku?

Aktuálne trendy v pracovnom práve a ľudských zdrojoch 2023/2024

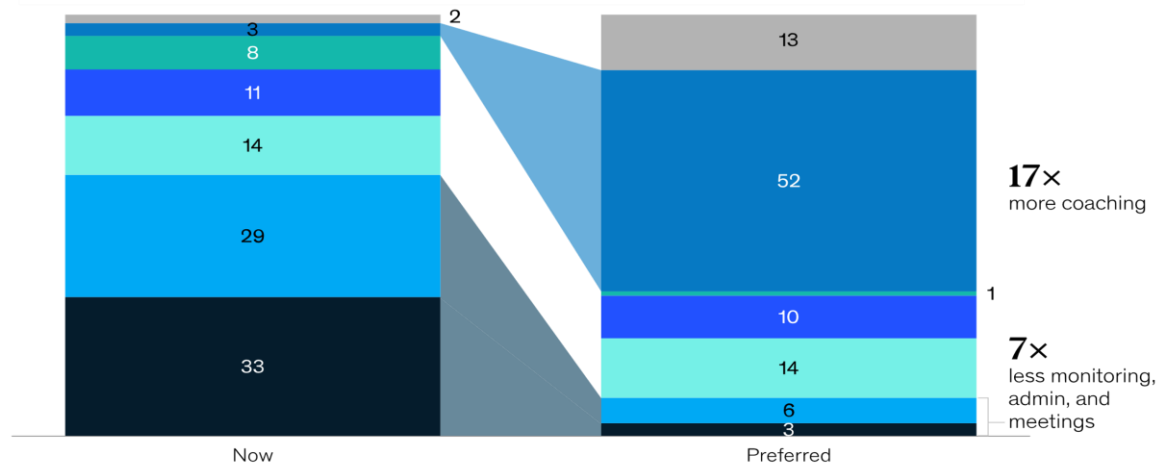
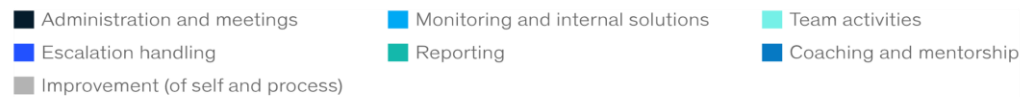
Figure 1: Forms of voice experienced in the workplace (%)



Aktuálne trendy v pracovnom práve a ľudských zdrojoch 2023/2024

Given that there is more autonomy in hybrid working, employees say the manager's role should include more coaching and mentorship.

Change in where managers should focus,¹ % of respondents



Note: Figures may not sum to 100%, because of rounding.
¹Questions: How do managers allocate their time? How should this change?
 Source: McKinsey Global Capability Center Employee Experience Survey 2022

McKinsey & Company

Zdroj: McKinsey

Aktuálne trendy v pracovnom práve a ľudských zdrojoch 2023/2024



„Elevating EX -
zvyšovanie úrovne EX“

Whistleblowing – šanca alebo riziko?

Benefity

REPUTÁCIA

- menej negatívnych správ
- zamestnanci sú prístupní oznamovať interne
- šanca vyriešiť nekalosť interne
- podchytiť signál na potrebu riešenia

SPOKOJNÍ ZAMESTNANCI

- byť vypočutí
- mať pocit, že sú dôležitou súčasťou
- presun dôrazu z výkonu a úspechu na work life balance (quiet quitting)
- zmena firemnej kultúry

EFEKTIVITA a NÁKLADY

- 42% nekalostí je odhalených cez WB (ACFE 2022)
- nekalosti sa odhalia o 6 mesiacov skôr (ACFE 2022)
- zníženie výšky pokút udelených spoločnostiam a mimosúdnych urovnaní

ZÁKONNOSŤ

- výkon činnosti v súlade s reguláciou
- prevencia pokút za porušenie regulácie ale aj sankcie ÚOO
- zodpovednosť právnických osôb

Právna úprava - prehľad

307/2014 Z.z.
o niektorých
opatreniach súvisiacich
s oznamovaním
protispoločenskej
činnosti

1. január 2015

1. marec 2019

54/2019 Z.z.
o ochrane
oznamovateľov
protispoločenskej
činnosti (WB zákon)

**novela
zákona 54/2019 Z.z.**

- implementácia smernice EÚ 2019/1937
- nedostatky právnej úpravy podľa aplikačnej praxe

1. júl 2023
1. september
2023

- smernica EÚ 2019/1937 o ochrane osôb, ktoré nahlasujú porušenia práva Únie
- odporúčanie Rady európy CM/REC (2014)7 o ochrane oznamovateľov

Povinná osoba



- nové znenie § 10 ods. 1 WB zákona
- zamestnávateľ, ktorý zamestnáva najmenej 50 zamestnancov
- **zamestnávateľ (bez ohľadu na počet zamestnancov), ktorý poskytuje:**
 - **finančné služby,**
 - **služby v oblasti bezpečnosti dopravy, alebo**
 - **služby v oblasti životného prostredia,**
- zamestnávateľ, ktorý je orgánom verejnej moci, ktorý zamestnáva najmenej 5 zamestnancov

(Nové) povinnosti zamestnávateľov



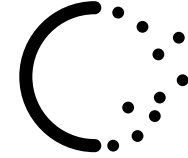
Externá zodpovedná osoba

Prijímanie a potvrdenie oznámení. Preverovanie len u zamestnávateľa do 250 zamestnancov a ktorý nie je orgán verejnej moci.



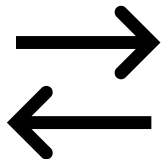
Vnútorný predpis

Podrobnosti o prijímaní opatrení na odstránenie nedostatkov a opatrení proti bráneniu v oznamovaní.



Mlčanlivosť o totožnosti

Zachovávať mlčanlivosť nielen o osobe oznamovateľa ale aj dotknutej osobe



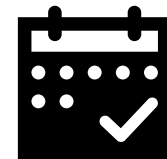
Potvrdenie o prijatí

Potvrdenie o prijatí oznámenia do 7 dní od prijatia oznámenia.



Brániaci zamestnanec

Prijať opatrenie proti zamestnancovi, ktorý bráni urobeniu oznámenia alebo evidencii



Informačná povinnosť

Preveriť oznámenia a oznámiť výsledok preverenia a opatrenia do 90 dní od potvrdenia. Inak v prípade postúpenia veci na vybavenie podľa TP.

Čo je podnet čo oznámenie?

Podnet

- neexistuje legálna definícia podnetu
- v najširšom zmysle je **podnet uvedenie skutočností**, o ktorých sa fyzická osoba dozvedela v súvislosti s výkonom svojho zamestnania, povolania, postavenia alebo funkcie alebo v súvislosti s činnosťou vo verejnom záujme, **ktoré poukazujú na možné protiprávne konanie pri výkone činnosti spoločnosti**



Oznámenie

nová definícia v § 2 písm. b) a c) WB zákona:

„b) oznámením je uvedenie skutočností, o ktorých sa fyzická osoba dozvedela v súvislosti s *pracovnoprávnym vzťahom alebo iným obdobným vzťahom* ~~výkonom svojho zamestnania, povolania, postavenia alebo funkcie alebo v súvislosti s činnosťou vo verejnom záujme~~ a ktoré sa týkajú protispoločenskej činnosti, ...“

„c) kvalifikovaným oznámením oznámenie, ktoré môže prispieť alebo prispelo k objasneniu závažnej protispoločenskej činnosti alebo k zisteniu alebo k usvedčeniu jej páchatel'a, ...“

Protispoločenská činnosť

trestná činnosť

správne delikty

Závažná protispoločenská činnosť

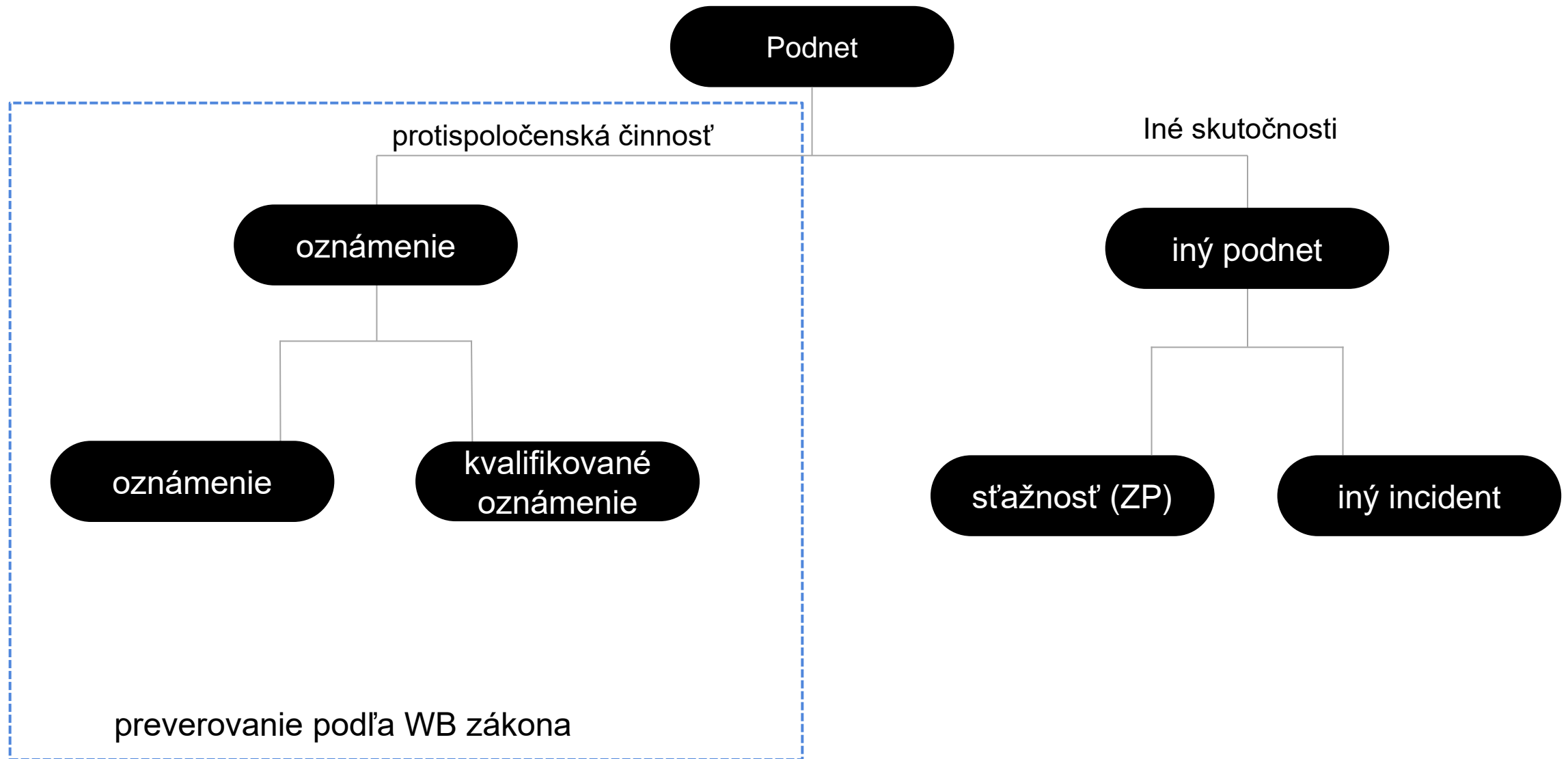
- vybrané trestné činy trestné činy podľa Trestného zákona,
- ostatné trestné činy, za ktoré Trestný zákon ustanovuje trest odňatia slobody s hornou hranicou trestnej sadzby prevyšujúcou **dva** roky,
- správny delikt, za ktorý možno uložiť pokutu s hornou hranicou určenou výpočtom, alebo
- správny delikt, za ktorý možno uložiť pokutu s hornou hranicou vo výške najmenej 30 000 eur,

priestupky

iné konanie, ktoré pôsobí negatívne na spoločnosť

- verejný záujem (nedefinovaný, judikatúra a právna teória)
- je časovo a miestne premenný podľa okamžitosti stavu záujmov a ich hierarchie
- posudzovať v konkrétnom čase, mieste a situácii

Oznámenie



Oznamovateľ

Definícia

- nové znenie § 2 WB zákona
- FO, ktorá urobila v dobrej viere oznámenie, teda uviedla skutočnosti, o ktorých sa dozvedela v súvislosti s pracovnoprávnym vzťahom a iným obdobným vzťahom, a aj v prípade, že:
 - vzťah sa skončil - ak sa dozvedel informácie o počas trvania tohto vzťahu,
 - vzťah ešte nevznikol - dozvedel počas výberového konania alebo v rámci predzmluvných vzťahov,
 - urobil oznámenie anonymne a jeho totožnosť bola odhalená,
 - zverejnila informácie, ktoré sa dozvedela pred, počas alebo po skončení.

Zverejnenie

- nové ustanovenie § 2 (a) 4 WB zákona
 - oznámila interne alebo orgánu alebo nebola oboznámená s výsledkom preverenia a neboli prijaté vhodné opatrenia a následne oznámila orgánu a nebola informovaná o stave preverenia a výsledkom,
 - oznámila orgánu a nebola informovaná o stave preverenia a výsledkom,
 - je dôvodná obava, že protispoločenská činnosť môže predstavovať bezprostredné alebo zjavné ohrozenie verejného záujmu,
 - je dôvodná obava, že za oznámenia orgánu by jej hrozil postih alebo vzhľadom na konkrétne okolnosti prípadu hrozí, že orgány nezabezpečia neustranné a nezávislé preverenie skutočností uvedených v oznámení.
-

Vnútorý systém preverovania oznámení

Čo si pod ním predstaviť

Podľa WB zákona (§ 10) ide o **súbor nasledovných povinností**:

- 1) **nominovať „zodpovednú osobu“** v rámci organizácie, ktorá má odborné predpoklady a vytvorenie podmienok na jej nezávislé plnenie úloh (viazaná iba pokynmi štatutárneho orgánu)
- 2) **prijat' oznámenie a uľahčovať jeho podávanie** (predpokladá teda nástroj na prijímanie oznámení), možnosť i ústneho podania
- 3) **potvrdiť jeho prijatie** do 7 dní od prijatia
- 4) **viest' evidenciu** oznámení
- 5) **preveriť a oznámiť oznamovateľovi výsledok** preverenia oznámenia a prijaté opatrenia, do 90 dní od potvrdenia prijatia oznámenia; **nie je možnosť predĺženia lehoty**
- 6) **zachovávať mlčanlivosť** o totožnosti oznamovateľa a totožnosti dotknutej osoby
- 7) **vydať vnútorný predpis** s podrobnosťami o o.i. vyššie uvedenom
- 8) **prijat' vhodné technické a organizačné opatrenia** na zabezpečenie a preukázanie toho, že vnútorný systém preverovania oznámení sa vykonáva v súlade s uvedeným zákonom

Vnútorňý systém preverovania oznámení

Povinný obsah vnútorňého predpisu – podrobnosti o:

- podávaní oznámení,
- preverovaní oznámení a oprávneniach zodpovednej osoby pri preverovaní oznámení zachovaní mlčanlivosti o totožnosti oznamovateľa a totožnosti dotknutej osoby,
- evidovaní oznámení podľa § 11 ods. 1,
- oboznamovaní oznamovateľa s výsledkom preverenia jeho oznámenia,
- spracúvaní osobných údajov uvedených v oznámení,
- prijímaní opatrení na odstránenie nedostatkov zistených pri preverovaní oznámení a
- komunikácii s oznamovateľom vo veci týchto opatrení,
- prijímaní opatrení proti bráneniu v oznamovaní protispoločenskej činnosti
- môže byť aj špecifikácia zodpovednej osoby, spôsob ako má byť zverejnená bežným spôsobom.

Proces vyšetrovania

Krízový manažment

- interná komunikácia (zabezpečenie tokov informácií len tým, ktorí ich musia mať)
- externá komunikácia (stanovenie pravidiel komunikácie s externým prostredím)

Podnet

- dôsledná analýza podnetu
- podnet vs oznámenie
- rozhodnutie o ďalšom postupe

Plán a postup

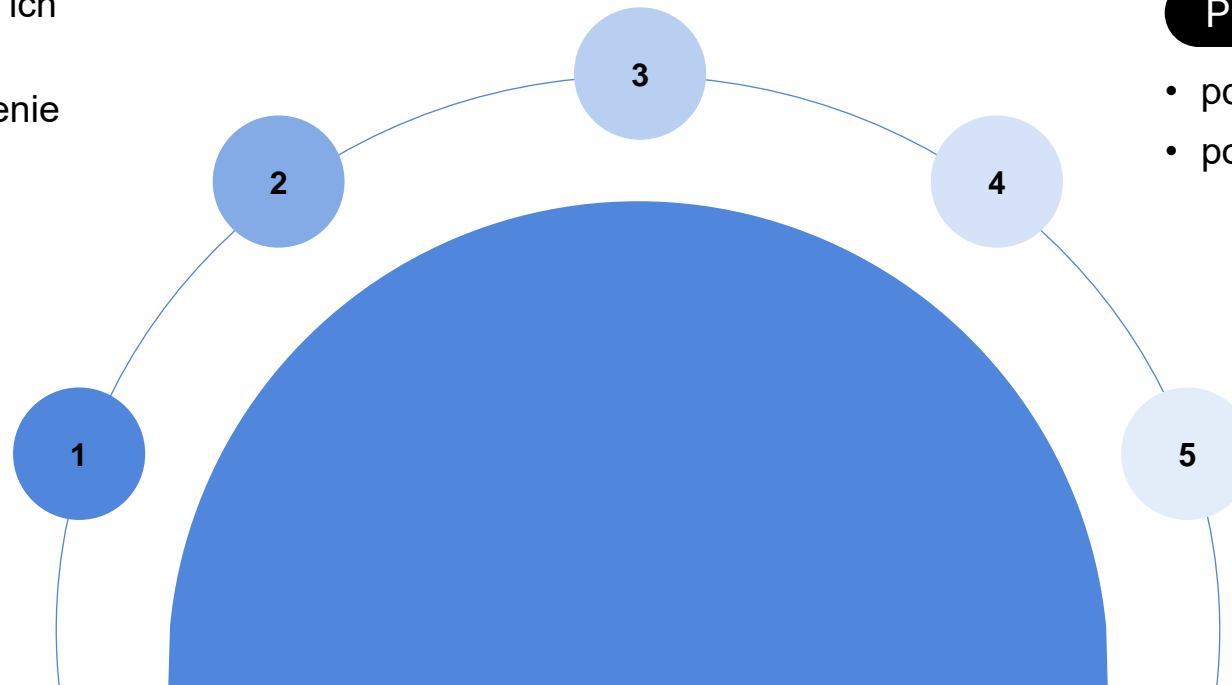
- strany a rozdelenie úloh
- všetky prostriedky na získanie dostatočného množstva informácií na zistenie skutkového stavu (interviews, kontrola emailov, kamerových záznamov, interné predpisy, externé zdroje informácií)
- určenie obsahu/právneho štandardu výstupov
- identifikácia potrebných dokumentov (plnomocenstvá, poverenia, predchádzajúce oznámenia, zmluvy)

Prostriedky

- potrebujem poradcu?
- potrebujem väčší tím?

Ochrana oznamovateľa

- anonymita a obava z represie
- dočasne neprideľovať prácu/nechať pracovať z domácnosti
- ochrana podľa zákona o ochrane oznamovateľov



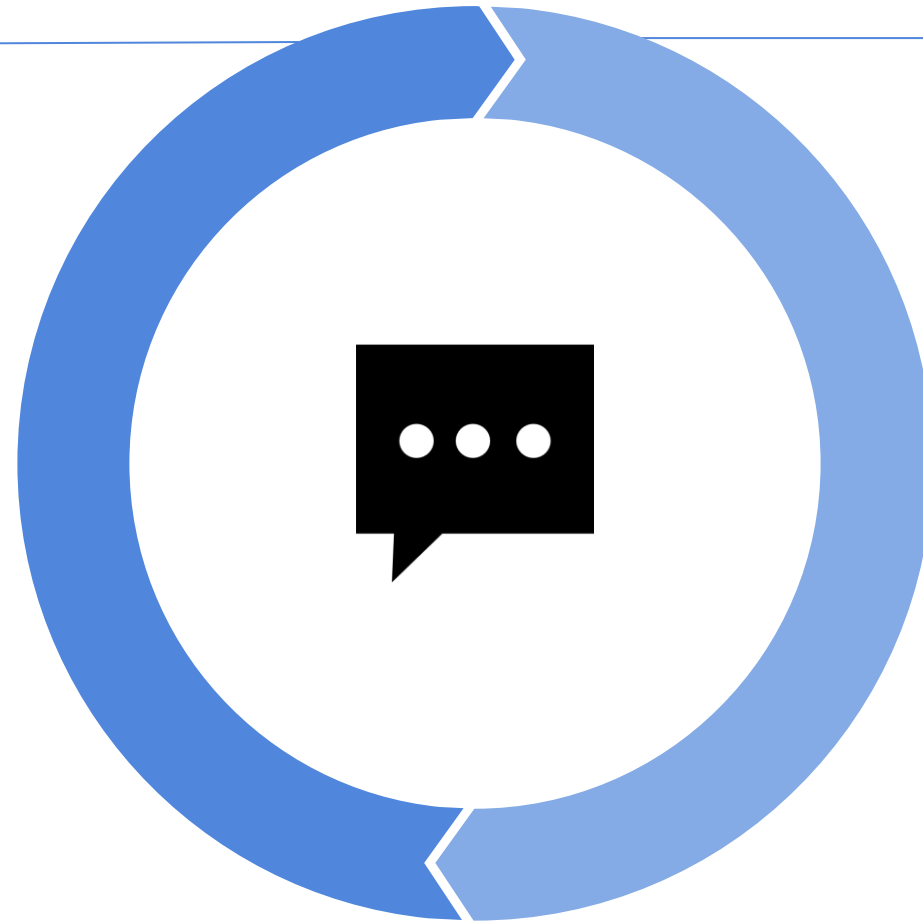
Zodpovedná osoba – kto?

interná

- organizačná zložka
- osoba

v rámci organizácie zamestnávateľa

- v obci a VÚC je zodpovedná osoba hlavný kontrolór



externá

- iná osoba, ktorá nie je zamestnancom, na základe zmluvy so zamestnávateľom
- môže vykonávať **prijímanie a potvrdenie oznámení**
- **môže vykonávať aj preverovanie** oznámení len u zamestnávateľa, ktorý:
 - nie je orgánom verejnej moci,
 - zamestnáva menej ako 250 zamestnancov.

Zodpovedná osoba

Odborné predpoklady

Zmluva

Ochrana

Kompetencie

Nezávislá a nestranná

Vysoká miera morálnej integrity

Pokuty

- **Priestupky – do EUR 2 000**
- **Iné správne delikty – do EUR 20 000**
za porušenie povinnosti zamestnávateľa :
 - podľa § 10 (vnútorný systém oznamovania) a
 - podľa § 11 WB zákona (evidencia)

- **Priestupky – do EUR 6 000 (12 000 pri recidíve do 2 r)**
- **Iné správne delikty** (dvojnásobok pri recidíve do 2 r)
 - **do EUR 30 000** za neprijatie opatrení na odstránenie nedostatkov zistených pri kontrole alebo nepredloženie písomnej správy o opatreniach na odstránenie zistených nedostatkov a príčin ich vzniku
 - **do EUR 50 000** za porušenie povinností podľa § 10 ods. 1 až 8 (50-249 a verejný orgán nad 5-249)
 - **do EUR 100 000** za pracovnoprávny úkon voči oznamovateľovi bez súhlasu úradu (ak sa vyžaduje), za hrozenie postihom oznamovateľovi, za pokus o postih alebo postih oznamovateľa v súvislosti s podaním oznámenia alebo povinnej osobe, ktorá zamestnáva najmenej 250 zamestnancov, za porušenie povinností podľa § 10 ods. 1 až 8.

Príklad:

Zodpovednej osobe zamestnávateľa (povinná osoba) bolo prostredníctvom kanála na oznamovanie protispoločenskej činnosti doručené oznámenie od zamestnankyne Kataríny, ktoré uvádza, že viackrát ju jeden z vedúcich zamestnancov pri obede v spoločnej kuchynke pozdravil heslom „Na stráž“. Pri poslednom stretnutí v kancelárii tohto vedúceho zamestnanca si všimla, že má na nástenke na viditeľnom mieste vytlačený text piesne „Hej Slováci“ a obrazový prvok dvojkríža. V spoločných diskusiách sa vedúci zamestnanec vyjadruje veľmi, podľa Kataríny, nevhodne. Napríklad, povedal, že už pol roka hľadá dvoch ľudí do tímu, ale nedarí sa nájsť vhodných kandidátov, lebo pracovný trh je plný cudzincov (najmä z Ukrajiny) a on nechce žiadneho cudzinca, vezme len muža, otca rodiny, ženy aj tak majú byť doma.

Wolf Theiss

ARTHUR HUNT
— HR for Human —

Otázky?