

**Pracovné právo** upravuje pracovnoprávne vzťahy, ktoré vznikajú medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Tieto môžu byť:

- **individuálne** pracovnoprávne vzťahy v súvislosti so zamestnávaním fyzických osôb právnickými alebo fyzickými osobami (t.j. medzi zamestnávateľom a zamestnancom),
- **kolektívne** pracovnoprávne vzťahy (medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov).

**Pramene pracovného práva:**

- Ústava SR
- Zákonník práce
- Zákon o zamestnanosti
- Zákon o kolektívnom vyjednávaní
- pracovné poriadky (v organizáciách)
- kolektívne zmluvy (medzi odborovou organizáciou a zamestnávateľom)

Posledná novelizácia Zákonníka práce nadobudla účinnosť 1. 9. 2007.

Zhrnutie novely

**Zmeny týkajúce sa zamestnancov:**

- sťaženie prepúšťania
- v istých prípadoch (lekári) skrátený pracovný čas
- možnosť viac hodín pracovať na dohody

**Zmeny týkajúce sa zamestnávateľov:**

- pribudnutie práv aj povinností
- ak zamestnanec neprečká výpovednú lehotu, zamestnávateľ má právo na jeho mesačný zárobok
- súbeh odstupného a výpovednej lehoty

**Zmeny týkajúce sa odborárov:**

- mierne zvýšenie právomocí

**Štruktúra Zákonníka práce:**

Základné zásady (čl. 1 - 10)

Prvá časť - Všeobecné ustanovenia

Druhá časť - Pracovný pomer

Tretia časť - Pracovný čas a čas odpočinku

Štvrtá časť - Mzda, priemerný zárobok, náhrada mzdy a náhrada výdavkov

Piata časť - Prekážky v práci

Šiesta časť - Ochrana práce

Siedma časť - Podniková sociálna politika (vzdelávanie, stravovanie, pracovné podmienky žien, mladistvých...)

Ôsma časť - Náhrada škody

Deviata časť - Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (dohoda o vykonaní práce, dohoda o brigádnickej práci študentov)

Desiata časť - Kolektívne pracovnoprávne vzťahy

Jedenásta časť - Prechodné a záverečné ustanovenia

**Základné zásady pracovného práva**

- Fyzické osoby majú právo na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania bez akejkoľvek diskriminácie.

- Pracovnoprávne vzťahy môžu vzniknúť len so súhlasom zamestnanca a zamestnávateľa. Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi.

**- Zamestnanci majú právo na:**

- mzdu za vykonanú prácu,
- zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
- odpočinok a zotavenie po práci.
- informácie od zamestnávateľa.
- rovnaké zaobchádzanie, čo sa týka zamestnania, mzdy (ženy, muži)
- prípravu na povolanie a zabezpečenie pracovných podmienok umožňujúcich rozvoj telesných a duševných schopností (mladiství)
- hmotné zabezpečenie pri PN, v starobe, v súvislosti s tehotenstvom, rodičovstvom na základe predpisov o sociálnom zabezpečení.
- Zabezpečenie adekvátnych podmienok s ohľadom zdravotný stav (ak nastala zmena).

- Ženám sa zabezpečujú pracovné podmienky s ohľadom na ich fyziologické predpoklady a materstvo (pozitívna diskriminácia žien).

- Zamestnávateľ aj zamestnanci sú povinní riadne plniť svoje povinnosti.

- Zamestnávateľ je povinný robiť opatrenia v záujme ochrany života a zdravia zamestnancov. Je zodpovedný za škody na zdraví spôsobené pracovným úrazom alebo chorobou z povolania. Zamestnanci a zamestnávatelia, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov, môžu svoje práva uplatniť na súde.

- Zamestnanci majú právo na kolektívne vyjednávanie a na štrajk.

**Účastníci pracovnoprávnych vzťahov sú zamestnávateľ a zamestnanec.**

Nový zákonník práce definuje tzv. **závislú prácu** – práca, ktorú človek robí osobne v mene zamestnávateľa, na jeho pokyn, náklady aj zodpovednosť.

**Zamestnávateľ** - fyzická alebo právnická osoba, ktorá zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu (buď na pracovnú zmluvu alebo dohodu). Zamestnávateľ vystupuje vo svojom mene a má zodpovednosť vyplývajúcu z týchto vzťahov.

**Zamestnanec** je fyzická osoba, ktorá v pracovnoprávnych vzťahoch vykonáva pre zamestnávateľa **závislú prácu** podľa jeho pokynov **za mzdu alebo odmenu**. Spôsobilosť fyzickej osoby mať práva a povinnosti ako zamestnanec a spôsobilosť vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať tieto práva a brať na seba tieto povinnosti vzniká dňom, keď fyzická osoba dovŕši 15 rokov veku, zamestnávateľ však nesmie dohodnúť ako deň nástupu do práce deň, ktorý by predchádzal dňu, keď fyzická osoba skončí povinnú školskú dochádzku.

Zamestnanec môže uzatvoriť dohodu o hmotnej zodpovednosti najskôr v deň, keď dovŕši 18 rokov veku.

Fyzická osoba, ktorá nedovŕšila 15 rokov veku, môže výnimočne vykonávať ľahké práce, ktoré svojím charakterom a rozsahom neohrozujú jej zdravie, bezpečnosť, jej ďalší vývoj alebo školskú dochádzku pri účinkovaní alebo spoluúčinkovaní na kultúrnych predstaveniach a umeleckých predstaveniach, športových podujatiach, reklamných činnostiach.

Fyzickej osobe, ktorá nedovŕšila 15 rokov veku, výkon ľahkých prác povoľuje príslušný inšpektorát práce po dohode s orgánom na ochranu zdravia. V povolení sa určí počet hodín a podmienky, za ktorých sa ľahké práce môžu vykonávať.

**Zástupcovia zamestnancov sú:**

- odborový orgán,
- zamestnanecká rada,

- zamestnanecký dôverník,
- zástupca zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci podľa osobitných predpisov.

### **Pracovný pomer**

**Predzmluvné vzt'ahy** - pred uzatvorením pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný oboznámiť fyzickú osobu:

- s právami a povinnosťami, ktoré vyplývajú z pracovnej zmluvy,
- s pracovnými podmienkami,
- so mzdovými podmienkami.

Na uzatvorenie pracovnej zmluvy s mladistvým:

- je potrebné lekárske vyšetrenie mladistvého,
- vyžiadať si vyjadrenie zákonného zástupcu.

Zamestnávateľ môže od fyzickej osoby vyžadovať len údaje, ktoré súvisia s prácou (vyžadovať potvrdenie o zdravotnej spôsobilosti, prípadne psychickej spôsobilosti, len ak to s prácou súvisí).

**Zamestnávateľ nesmie vyžadovať od fyzickej osoby informácie o:**

- tehotenstve,
- rodinných pomeroch,
- bezúhonnosti (s výnimkou, kde sa vyžaduje bezúhonnosť),
- politickej, odborovej, náboženskej príslušnosti.

Fyzická osoba je povinná informovať zamestnávateľa o skutočnostiach, ktoré bránia výkonu práce. Ak ide o mladistvého, je povinný informovať o dĺžke pracovného času u iného zamestnávateľa.

### **Pracovná zmluva**

Pracovná zmluva je dvojstranný právny úkon zamestnanca a zamestnávateľa, ktorým sa zakladá pracovný pomer.

**Musí byť písomná.** Jedno písomné vyhotovenie pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný dať zamestnancovi.

### **Pracovná zmluva obsahuje:**

a) podstatné (nevyhnutné) náležitosti

- druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma a jeho stručná charakteristika,
- miesto výkonu práce,
- deň nástupu do práce (je dňom vzniku pracovného pomeru),
- mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve.

b) ďalšie pracovné podmienky

- výplatné termíny,
- pracovný čas,
- výmera dovolenky,
- dĺžka výpovednej doby.

Ak písomná pracovná zmluva neobsahuje ďalšie pracovné podmienky, je zamestnávateľ povinný najneskôr do jedného mesiaca od vzniku pracovného pomeru vyhotoviť

zamestnancovi oznámenie obsahujúce tieto podmienky.

V pracovnej zmluve možno dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je najviac tri mesiace. Skúšobná doba sa musí dohodnúť písomne, inak je neplatná.

#### **Povinnosti zamestnávateľa:**

Odo dňa, keď vznikol pracovný pomer, je zamestnávateľ povinný:

- prideľovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy,
- platiť zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu,
- vytvárať podmienky na plnenie pracovných úloh,
- dodržiavať pracovné podmienky ustanovené právnymi predpismi, napr. ochrana zdravia, bezpečnosť pri práci, kolektívnou a pracovnou zmluvou.

Pri nástupe do zamestnania je zamestnávateľ povinný zamestnanca oboznámiť s:

- pracovným poriadkom,
- kolektívnou zmluvou,
- právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na prácu ním vykonávanú,
- právnymi predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
- ustanoveniami upravujúcimi zákaz diskriminácie.

#### **Povinnosti zamestnanca:**

vykonávať práce osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase, dodržiavať pracovnú disciplínu.

#### **Druhy pracovných pomerov:**

- Pracovný pomer dohodnutý na **neurčitý čas** (v pracovnej zmluve nebola určená doba trvania).
- Pracovný pomer na **určitú dobu**, ktorý možno dohodnúť, predĺžiť alebo opätovne dohodnúť raz za tri roky. Nad tri roky ho možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť napr. s tvorivým zamestnancom vedy, výskumu, vysokoškolským učiteľom, resp. ak ide o sezónnu prácu. Pri opätovnom zamestnaní na dobu určitú nie je možná skúšobná doba.
- Pracovný pomer na **kratší pracovný čas**, ako je ustanovený týždenný pracovný čas (nemôže sa mu nariadiť práca nadčas). Kratší pracovný čas nemusí byť rozvrhnutý na všetky pracovné dni (pri takomto pracovnom pomere, v ktorom je rozsah pracovného času menej ako 15 hodín týždenne, môže byť daná výpoveď z akéhokoľvek dôvodu, výpovedná doba je 30 dní a začína plynúť dňom doručenia výpovede). Aj takémuto zamestnancovi patrí v určitých prípadoch odstupné.
- **Domácky zamestnanec** - vykonáva dohodnutú prácu doma alebo na inom dohodnutom mieste v pracovnom čase, ktorý si sám rozvrhuje. Pri dôležitých osobných prekážkach v práci mu nepatrí od zamestnávateľa náhrada mzdy s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka, nepatrí mu mzda za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, nočnú prácu a za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí.
- Zamestnanec vykonávajúci **duchovenskú činnosť** - na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov cirkví a náboženských spoločností, ktorí vykonávajú duchovenskú činnosť, sa nevzťahujú ustanovenia o pracovnom čase a o kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch.

#### **Preradenie na inú prácu**

Zamestnávateľ je povinný preradiť zamestnanca na inú prácu, ak:

- zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav spôsobilosť ďalej vykonávať doterajšiu prácu,

- **tehotná žena** alebo **matka dieťaťa mladšieho ako 9 mesiacov** vykonáva prácu, ktorá ohrozuje jej tehotenstvo alebo materské poslanie,
- je to nevyhnutné podľa lekárskeho posudku alebo rozhodnutia orgánu na ochranu zdravia v záujme **ochrany** zdravia iných osôb **pred nákazlivými chorobami**,
- **je to potrebné podľa právoplatného rozhodnutia súdu** (napr. ak vodič z povolania má zákaz riadenia motorového vozidla, môže dočasne robiť vrátnika),
- zamestnanec pracujúci **v noci** na základe lekárskeho posudku je uznaný za **nespôsobilého** na nočnú prácu,
- tehotná žena alebo matka dieťaťa mladšieho ako deväť mesiacov pracujúca v noci požiada o preradenie na dennú prácu.

Zamestnávateľ môže preradiť zamestnanca aj bez jeho súhlasu na čas nevyhnutnej potreby na inú prácu, ak je potrebné na odvrátenie mimoriadnej udalosti alebo na zmiernenie jej bezprostredných následkov (práca musí byť pre neho vhodná vzhľadom na zdravotný stav, schopnosti, kvalifikáciu a zamestnávateľ je povinný dôvod preradenia prerokovať so zamestnancom).

### **Skončenie pracovného pomeru:**

1) **rozviazaním** - 4 spôsoby:

- a) dohodou,
- b) výpoveďou,
- c) okamžitým skončením,
- d) skončením v skúšobnej dobe,

2) **uplynutím doby** - končí sa pracovný pomer dohodnutý na dobu určitú,

3) **smrťou zamestnanca**,

4) **úradným rozhodnutím**

a) ak ide o cudzinca, ktorému končí pobyt na území SR,

b) právoplatným rozsudkom - uloženie trestu vyhostenia z územia SR.

Skončenie pracovného pomeru **dohodou**:

Dohoda musí byť uzatvorená písomne. V dohode musia byť uvedené dôvody skončenia pracovného pomeru:

- ak to zamestnanec požaduje,
- ak sa pracovný pomer skončil dohodou z dôvodu organizačných zmien. Zamestnancovi vtedy vzniká nárok na odstupné.

Skončenie pracovného pomeru **výpoveďou**:

Výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnanec aj zamestnávateľ. Výpoveď sa musí dať písomne a doručiť druhému účastníkovi, inak je neplatná. **Výpovedná doba je dva mesiace**. Ak je daná výpoveď zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa najmenej **päť rokov**, je výpovedná doba **tri mesiace**. Výpovedná doba začína plynúť prvým dňom kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede.

### **Výpoveď daná zamestnávateľom**

Výpoveď daná zamestnávateľom môže byť iba z dôvodov uvedených v Zákonníku práce:

- a) ak sa zrušuje alebo premiestňuje zamestnávateľ alebo jeho časť,
- b) ak sa zamestnanec stane **nadbytočný**,
- c) ak zamestnanec **stratil** vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku **spôsobilosť dlhodobo vykonávať** ďalej **doterajšiu prácu**,
- d) ak zamestnanec

- nespĺňa predpoklady ustanovené právnyimi predpismi na výkon dohodnutej práce alebo
- neuspokojivo plní pracovné úlohy a zamestnávateľ ho v posledných šiestich mesiacoch vyzval na odstránenie nedostatkov a zamestnanec ich v primeranom čase neodstránil,
- sú u zamestnanca dôvody, pre ktoré by s ním zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer alebo pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny (v posledných 6 mesiacoch musel byť upozornený na túto možnosť).

#### **Výpoveď daná zamestnancom:**

- z akéhokoľvek dôvodu,
- bez udania dôvodu.

#### **Zákaz výpovede**

Zamestnávateľ nesmie dať zamestnancovi výpoveď **v ochrannej dobe**, a to:

- keď je práceneschopný (pre chorobu alebo úraz),
- pri povolaní na službu v ozbrojených silách alebo civilnú službu,
- keď je uvoľnený na výkon verejnej funkcie,
- keď je zamestnankyňa tehotná, na materskej dovolenke, zamestnanec a zamestnankyňa na rodičovskej dovolenke,
- keď je zamestnanec pracujúci v noci uznaný na základe lekárskeho posudku dočasne nespôsobilým na nočnú prácu.

Zákaz výpovede sa nevzťahuje, ak sa zamestnávateľ ruší alebo premiestňuje.

#### **Okamžité skončenie pracovného pomeru**

Zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer so zamestnancom len z týchto dôvodov:

- a) ak bol zamestnanec **právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin**,
- b) ak zamestnanec **závažne porušil pracovnú disciplínu**.

Zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote jedného mesiaca odo dňa, keď sa dozvedel o dôvode na okamžité skončenie, najneskôr do jedného roku, keď tento dôvod vznikol.

Zamestnávateľ nemôže okamžite ukončiť pracovný pomer:

- s tehotnou zamestnankyňou,
- so zamestnankyňou na materskej dovolenke,
- so zamestnancom alebo zamestnankyňou na rodičovskej dovolenke,
- s osamelou zamestnankyňou alebo osamelým zamestnancom, pokiaľ sa trvalo starajú o dieťa mladšie ako 3 roky,
- so zamestnancom, ktorý sa osobne stará o blízku osobu s ťažkým zdravotným postihnutím.

#### **Zamestnanec môže okamžite skončiť pracovný pomer z týchto dôvodov:**

- ak na základe lekárskeho posudku nemôže vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia svojho zdravia a zamestnávateľ ho do 15. dní od predloženia tohto lekárskeho posudku nepreložil na inú prácu,
- ak mu zamestnávateľ **nevyplatil mzdu** alebo náhradu mzdy do 15. dní po uplynutí jej splatnosti,
- ak je bezprostredne ohrozený jeho život alebo zdravie.

Zamestnanec, ktorý okamžite skončil pracovný pomer, má nárok na náhradu mzdy v sume svojho priemerného zárobku za výpovednú dobu dvoch mesiacov.

### **Odstupné**

Ak niekto dostane výpoveď z dôvodu:

- Z organizačných dôvodov sa stal nadbytočným
- Vzhľadom na svoj zdravotný stav nemôže ďalej pracovať
- Jeho zamestnávateľ sa ide rušiť, alebo sa premiestňuje

dostane odstupné aj mzdu, za čas po ktorý mu plynie výpovedná lehota

### **Skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe**

V skúšobnej dobe môže zrušiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec, a to písomne z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu. Písomné oznámenie o skončení pracovného pomeru sa má doručiť druhej strane spravidla aspoň 3 dni pred dňom, keď sa má pracovný pomer skončiť.

### **Pracovný čas a čas odpočinku**

Pracovný čas zamestnanca, vrátane práce nadčas, je najviac 48 hodín týždenne (zdravotníci 56 hodín). Jedná sa o priemer 4 za sebou idúcich mesiacov. Zamestnanci **mladší ako 16 rokov** majú pracovný čas **najviac 30 hodín týždenne**. Zamestnanci starší ako 16 rokov majú pracovný čas najviac 37,5 hodín týždenne.

### **Týždenný pracovný čas sa môže rozvrhnúť:**

- **rovnomerne** – na jednotlivé štyri týždne tak, aby rozdiel dĺžky pracovného času pripadajúceho na jednotlivé týždne nepresiahol tri hodiny a pracovný čas v jednotlivých dňoch nepresiahol deväť hodín,
- **nerovnomerne** – ak povaha práce alebo podmienky prevádzky nedovoľujú, aby pracovný čas bol rozvrhnutý rovnomerne, môže zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne, maximálne 12 hodín denne.
- **pružný pracovný čas** – môže zamestnávateľ zaviesť so súhlasom zástupcov zamestnancov. Môže ísť o denný pružný pracovný čas, týždenný alebo štvortýždňový. Zamestnanec si sám volí začiatok aj koniec pracovnej zmeny. **Pružný pracovný čas sa delí:**
- **základný** – zamestnanec musí byť na pracovisku najmenej 5 hodín denne,
- **voliteľný** – najmenej 1 hodinu.

### **Prestávky v práci**

Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako 6 hodín prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Prestávky sa nezapočítavajú do pracovného času za zmenu.

Prácou nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas. Zamestnancom s kratším pracovným časom nemožno prácu nadčas nariadiť.

**Práca nadčas** nesmie presiahnuť **400 hodín ročne**, pričom 150 z toho môže byť na príkaz zamestnávateľa a 250 po vzájomnej dohode.

**Pracovná pohotovosť** – čas, ktorý je zamestnanec v pohotovosti na pracovisku sa považuje za pracovný čas a patrí mu zaň alikvotná časť jeho mzdy, najmenej minimálna hodinová mzda (od 1.10.2007 - 46,60 Sk).

### **Dovolenka:**

Dovolenka za kalendárny rok alebo jej pomerná časť

- pripadá zamestnancovi, ktorý pracuje u toho istého zamestnávateľa nepretržite aspoň 60

pracovných dní v kalendárnom roku. Ak pracoval celý kalendárny rok, má právo na celú dovolenku. Ak pracovný pomer netrval nepretržite po dobu celého kalendárneho roka, aj keď odpracoval 60 dní, má nárok na pomernú časť dovolenky, t.j. za každý odpracovaný mesiac 1/12 ročného nároku.

Základná výmera dovolenky je najmenej 4 týždne, po 15. rokoch praxe po 18. roku veku je 5 týždňov. Pod týždňom dovolenky rozumieme 7 po sebe nasledujúcich dní.

### **Pracovné voľno s náhradou mzdy**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku v tomto rozsahu:

- vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení najviac 7 dní v kalendárnom roku,
- na preventívne prehliadky súvisiace s tehotenstvom,
- narodenie dieťaťa manželke zamestnanca (nevyhnutný čas na prevoz do zdravotníckeho zariadenia a späť),
- sprevádzanie rodinného príslušníka, zdravotne postihnutého dieťaťa – 7 dní,
- úmrtie rodinného príslušníka (manžel/ka, dieťa – 2 dni a 1 deň pohreb),
- znemožňovanie cesty do zamestnania z poveternostných dôvodov individuálnym dopravným prostriedkom, ktoré používa ťažko zdravotne postihnutý zamestnanec, najviac 1 deň.

### **Pracovné voľno bez náhrady mzdy**

- nepredvídané prerušenie premávky, meškanie pravidelnej verejnej dopravy,
- presťahovanie zamestnanca, najviac jeden deň pri sťahovaní v tej istej obci, najviac dva dni pri sťahovaní do inej obce. Ak ide o sťahovanie pre zamestnávateľa, poskytne sa pracovné voľno s náhradou mzdy.
- vyhľadávanie nového miesta pred skončením pracovného pomeru najviac na jeden poldeň v týždni,
- vlastná svadba, pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na jeden deň.

### **Pracovné podmienky žien a mužov starajúcich sa o deti:**

- ženy nesmú byť zamestnávané prácami, ktoré sú pre ne fyzicky neprimerané alebo škodia ich organizmu, najmä prácami, ktoré ohrozujú ich materské poslanie,
- tehotná žena nesmie byť zamestnávaná prácami, ktoré podľa lekárskeho posudku ohrozujú jej tehotenstvo,
- ak tehotná žena vykonáva prácu zo zoznamu zakázaných prác, zamestnávateľ je povinný vykonať dočasnú úpravu pracovných podmienok,
- ak úprava nie je možná, zamestnávateľ ženu preradí dočasne na inú prácu, ktorá je pre ňu vhodná,
- ak ženu nemožno z nejakej príčiny preradiť na iné miesto, zamestnávateľ jej poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy,
- všetky tieto ustanovenia platia aj pre matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a pre dojčiace ženy.

Zamestnávateľ môže dať výpoveď tehotnej žene, žene na materskej dovolenke, žene alebo mužovi na rodičovskej dovolenke, osamelej zamestnankyni/zamestnancovi, ak sa stará o dieťa mladšie ako 3 roky len výnimočne:

- ak sa podnik ruší alebo premiestňuje,
- ak porušila závažne pracovnú disciplínu,



- ak žena/muž starajúci sa o dieťa, boli právoplatne odsúdení pre úmyselný trestný čin.

### **Materská dovolenka a rodičovská dovolenka:**

Žene po pôrode patrí **materská dovolenka 28 týždňov**,

- ak porodila **2** a viac **detí** alebo ide o **osamelú ženu** patrí jej materská dovolenka **37 týždňov**,
- mužovi starajúcemu sa o dieťa patrí rovnako dlhá dovolenka,
- na žiadosť je zamestnávateľ povinný poskytnúť žene/mužovi **rodičovskú dovolenku do 3 rokov** veku dieťaťa, pre nepriaznivý zdravotný stav až do 6 rokov (ak je dieťa ťažko zdravotne postihnuté),
- žena spravidla nastupuje na materskú dovolenku 6 týždňov pred plánovaným dňom pôrodu, najskôr 8 týždňov pred plánovaným termínom pôrodu,
- ak sa dieťa narodilo mŕtve, patrí žene dovolenka po dobu 14 týždňov,

### **Prestávky na dojčenie:**

- zamestnávateľ je povinný matke, ktorá dojčí, poskytnúť okrem pracovných prestávok aj prestávky na dojčenie,
- pracujúcej matke patria na každé dieťa dve polhodinové prestávky na dojčenie po dobu 6 mesiacov veku dieťaťa a po dobu ďalších 6 mesiacov jedna polhodinová prestávka na dojčenie.

### **Pracovné podmienky mladistvých zamestnancov:**

- zamestnávateľ je povinný utvárať priaznivé pracovné podmienky pre mladistvých zamestnancov podporujúce rozvoj telesných a duševných schopností mladistvých,
- je povinný úzko spolupracovať so zákonnými zástupcami mladistvého zamestnanca,
- zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu mladistvých zamestnancov, ktorých zamestnáva,
- výpoveď daná mladistvému musí byť daná na vedomie jeho zákonnému zástupcovi,
- zamestnávateľ môže zamestnať mladistvého iba prácami, ktoré sú primerané jeho fyzickému a duševnému rozvoju a neohrozujú jeho mravnosť,
- poskytuje mu pri práci zvýšenú starostlivosť.

Zákaz práce nadčas, práce v noci a pracovnej pohotovosti platí pre mladistvých

Práce zakázané mladistvým zamestnancom:

- práce pod zemou pri ťažbe nerastných surovín,
- práce pri razení tunelov a štôlní,
- práce neprimerané ich anatomickému, fyziologickému, psychickému stavu,
- práce so zvýšeným nebezpečenstvom úrazu a bezpečnosti,
- zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané mladistvým ustanoví nariadenie vlády.

### **Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru**

Nejde pri nich o zamestnanie, neplatí sa sociálne poistenie (na dôchodok)

Zamestnávateľ môže uzavrieť so zamestnancom dva druhy dohôd:

1. **Dohoda o vykonaní práce** - môže ju uzavrieť len s fyzickou osobou, ak predpokladaný rozsah práce **nepresahuje 350 hodín v kalendárnom roku**. Uzatvára sa písomne, inak je neplatná. V dohode musí byť vymedzená:

- pracovná úloha,
- dohodnutá odmena za jej vykonanie,
- doba, v ktorej sa má pracovná úloha vykonať,

- predpokladaný rozsah práce.

Písomná dohoda o vykonaní práce sa uzatvára najneskôr deň pred dňom začatia výkonu práce.

**2. Dohoda o brigádnickej práci študentov** - môže ju zamestnávateľ uzavrieť len s fyzickou osobou, ktorá má **štatút študenta**, na **max. 1040 hodín v kalendárnom roku**, týždenne maximálne 20 hodín. Uzatvára sa písomne, inak je neplatná. V dohode musí byť vymedzené:

- dohodnutá práca,
- odmena za vykonanú prácu,
- rozsah pracovného času,
- doba, na ktorú sa dohoda uzatvára.

Jedno vyhotovenie dohody o brigádnickej práci študentov je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.

**3. Dohoda o pracovnej činnosti** – možno ju uzavrieť len ak ide o **príležitostnú činnosť**, vymedzenú druhom práce a to najviac na **10 hodín týždenne**.