80. kto kona za zamestnavatela, kto moze zastupovat zamestnavatela ...? zle vidno otazku

V pracovnoprávnych vzťahoch robí právne úkony za zamestnávateľa, ktorý je právnická

osoba, štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu; zamestnávateľ, ktorý je fyzická

osoba, koná osobne. Namiesto nich môžu robiť právne úkony aj nimi poverení zamestnanci.

Iní zamestnanci zamestnávateľa, najmä vedúci jeho organizačných útvarov, sú oprávnení ako orgány zamestnávateľa robiť v mene zamestnávateľa právne úkony vyplývajúce z ich funkciíurčených organizačnými predpismi.

Zamestnávateľ môže písomne poveriť ďalších svojich zamestnancov, aby robili určité

právne úkony v pracovnoprávnych vzťahoch v jeho mene. V písomnom poverení musí byť

uvedený rozsah oprávnenia povereného zamestnanca.

**Konanie právnickej osoby**

Právnická osoba koná:

* prostredníctvom štatutárneho orgánu alebo
* za ňu koná zástupca.

Štatutárny orgán tvoria osoby, ktoré sú oprávnené konať v mene podniku vo všetkých veciach (vystupujú v mene podniku, uzatvárajú v mene podniku zmluvy). Štatutárnym orgánom môže byť:

* jednotlivec (riaditeľ štátneho podniku, konateľ spol. s r.o.),
* kolektív (predstavenstvo a.s.).

Obchodný zákonník presne určuje, kto je štatutárnym orgánom v konkrétnych právnych formách. Podnik môže mať len jeden štatutárny orgán, členovia ktorého musia byť zapísaní v obchodnom registri.  
  
**Zastúpenie** - každý podnikateľ nemusí vždy konať osobne, ale sa môže dať zastúpiť (vlastným pracovníkom alebo inou fyzickou či právnickou osobou). Zastúpenie vzniká (§ 23 Občianskeho zákonníka):

* na základe zákona – zamestnanci a členovia právnickej osoby môžu za právnickú osobu robiť právne úkony, pokiaľ tak určujú vnútorné predpisy alebo je to obvyklé vzhľadom na ich pracovné zaradenie, napr. vedúci organizačnej zložky – závodu je oprávnený robiť právne úkony za podnikateľa, ktoré sa týkajú tejto organizačnej zložky,
* na základe dohody o plnomocenstve.

- See more at: https://www.podnikajte.sk/pravo-a-legislativa/c/51/category/obchodne-pravo/article/plna-moc.xhtml#sthash.jWZMTwl1.dpuf

81. vysvetlite kto, kedy a za akych podmienok a okolnosti je opravneny vyslat zamestnanca na pracovnu cestu. V teto suvislosti vysvetlite naroky zamestnanca

Zamestnávateľ môže zamestnanca vyslať na pracovnú cestu mimo obvodu obce

pravidelného pracoviska alebo bydliska zamestnanca na nevyhnutne potrebné obdobie len s

jeho súhlasom. To neplatí, ak vyslanie na pracovnú cestu vyplýva priamo z povahy

dohodnutého druhu práce alebo miesta výkonu práce alebo ak možnosť vyslania na pracovnú

cestu je dohodnutá v pracovnej zmluve.

## Nároky zamestnanca vyslaného na pracovnú cestu

Zamestnancovi vyslanému na pracovnú cestu patrí **náhrada preukázaných cestovných výdavkov**, ku ktorým patria výdavky zamestnanca vynaložené v súvislosti s pracovnou cestou napr. cestovný lístok, letenka, taxi, lístok na MHD.

Zamestnancovi počas pracovnej cesty patrí aj **náhrada preukázaných výdavkov** za ubytovanie.

Zamestnancovi na pracovnej ceste patrí tzv. **stravné**, čo prestavuje náhradu za vynaložené peňažné prostriedky za jeho stravu počas trvania pracovnej cesty. Zákon o cestovných náhradách sumu stravného ustanovuje v závislosti od času trvania pracovnej cesty, pričom čas trvania pracovnej cesty je rozdelený na časové pásma:

* 5 až 12 hodín,
* nad 12 hodín až 18 hodín,
* nad 18 hodín.

Počas trvania pracovnej cesty zamestnancovi pochopiteľne môžu vzniknúť aj ďalšie náklady v súvislosti s plnením jeho úloh. Zákon o cestovných náhradách tieto výdavky označuje ako potrebné vedľajšie výdavky. Sem patrí napr.: poplatok za telefón, fax, poplatok za použitie internetu, poplatok za parkovanie, poplatok za diaľnicu, tunel atď.

Zamestnancovi okrem uvedeného patrí **náhrada preukázaných cestovných výdavkov za cesty na návštevu jeho rodiny** do miesta pobytu alebo medzi zamestnávateľom a zamestnancom vopred dohodnutého miesta pobytu rodiny na území Slovenskej republiky, ak podľa určených podmienok pracovná cesta trvá viac ako sedem po sebe nasledujúcich kalendárnych dní, a to každý týždeň, ak nie je v kolektívnej zmluve, prípadne v pracovnej zmluve alebo v inej písomnej dohode so zamestnancom dohodnutá táto náhrada za dlhší čas, najdlhšie však za jeden mesiac

82. vysvetlite institut pruzneho pracovneho casu

**Pružný pracovný čas**

**§ 88**

**(1)** Pružný pracovný čas je spôsob rovnomerného alebo nerovnomerného rozvrhnutia

pracovného času, ktorý zamestnávateľ môže zaviesť kolektívnou zmluvou alebo po dohode so

zástupcami zamestnancov.

**(2)** Základný pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec povinný byť na

pracovisku.

**(3)** Voliteľný pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec povinný byť na

pracovisku v takom rozsahu, aby odpracoval prevádzkový čas.

**(4)** Prevádzkový čas je celkový pracovný čas, ktorý je zamestnanec povinný odpracovať v

pružnom pracovnom období určenom zamestnávateľom.

**(5)** Pružné pracovné obdobie sa uplatní ako pracovný deň, pracovný týždeň, štvortýždňové

pracovné obdobie alebo iné pracovné obdobie.

**(6)** Dĺžka pracovnej zmeny pri uplatnení pružného pracovného času môže byť najviac 12

hodín.

## Pružný pracovný čas

Po dohode zo zástupcami zamestnancov alebo priamo s vami, môže zamestnávateľ zaviesť pružný pracovný čas.

Pri uplatnení **pružného pracovného času si zamestnanec volí sám začiatok alebo aj koniec pracovného času** v jednotlivých dňoch v rámci časových úsekov určených zamestnávateľom (voliteľný pracovný čas). Medzi dva úseky voliteľného pracovného času je vložený časový úsek, v ktorom je zamestnanec povinný byť na pracovisku (základný pracovný čas).

Základný pracovný čas spolu s úsekmi voliteľného pracovného času tvorí denný prevádzkový čas.

**Denný prevádzkový čas = základný pracovný čas + voliteľný pracovný čas.**

**Napríklad:**  Základný pracovný čas zamestnanca je 6 hodín v čase od 9.00 do 15:00.

Na zamestnancovi závisí, kedy príde do [práce](https://www.inclick.sk/returns/redirect.php?goto=4138&pr=0.01&w_id=363&tstamp=1451166867&pid=892&cd=b750d280f59d19a349ae3e7f84f5f5bc) a kedy z nej odíde, celkový denný prevádzkový čas však je 8 hodín. Zamestnanec si tak môže zvoliť, že jeden deň príde do práce o 7:00, 7:30, 7:45, 9:00 a odíde z práce 15:00, 15:30, 15:45, 17:00.  
   
Pružný pracovný čas môžete uplatniť predovšetkým ako :

* pružný pracovný deň
  + začiatok pracovnej zmeny si určujete vy, avšak v pracovnom dni odpracujete celú zmenu podľa rozvrhu pracovného času, ktorý vám určí zamestnávateľ
* pružný pracovný týždeň
  + pri rovnomerne rozvrhnutom pracovnom čase, pri ktorom si zamestnanec sám volí začiatok a koniec pracovných zmien a je povinný v príslušnom týždni odpracovať celý určený týždenný pracovný čas, pričom dĺžka pracovnej zmeny môže byť najviac 12 hodín,
* pružné štvortýždňové pracovné obdobie
  + pri ktorom si zamestnanec sám volí začiatok a koniec pracovných zmien a je povinný v období štyroch po sebe idúcich týždňov, ktoré určí zamestnávateľ, odpracovať pracovný čas určený zamestnávateľom na toto štvortýždňové obdobie

83. objasnite pojem sposobilost fyzickej osoby, kedy vznika a kedy zanika jej sposobilost byt ucastnikom alebo zucastnenou osobou v spravnom konani

<http://www.epi.sk/beck-komentar/komentar-71-1967-p-15-procesna-sposobilost-ucastnika-konania.htm>

Vo všeobecnosti sa v práve rozlišujú štyri druhy spôsobilosti: spôsobilosť mať práva a povinnosti, spôsobilosť na právne úkony, spôsobilosť na protiprávne konanie (deliktuálna spôsobilosť) a spôsobilosť samostatne vystupovať v správnom konaní (procesná spôsobilosť)...podla paragrafu 15 spravneho poriadku : Účastník môže samostatne konať v takom rozsahu, v akom má spôsobilosť vlastnými úkonmi nadobúdať práva a brať na seba povinnosti. Znamená to, že procesná spôsobilosť sa via­že na spôsobilosť na právne úkony.

Spôsobilosť fyzickej osoby vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať práva a brať na seba povinnosti (vymedzené v [§ 15](http://www.epi.sk/form/goto.ashx?t=27&p=3218951-3218952)), t. j. spôsobilosť na právne úkony vzniká v plnom rozsahu plnoletosťou, ak právna norma neustanovuje inak. Plnoletosť sa v zmysle [OZ](http://www.epi.sk/form/goto.ashx?t=26&p=22023) nadobúda dovŕšením 18. roku veku. Pred dosiahnutím tohto veku sa plnoletosť nadobúda len uzavretím manželstva, najskôr však dovŕšením 16. roku veku. Takto nadobudnutá plnoletosť sa nestráca ani zánikom manželstva, ani vyhlásením manželstva za neplatné. V správnom práve však treba vždy skúmať, či príslušný právny predpis neustanovuje ako zákonnú podmienku aj konkrétny vek osoby.

V prípade právnickej osoby sa všetky druhy právnej subjektivity nadobúdajú okamihom vzniku právnickej osoby a právnická osoba ich stráca okamihom zániku právnickej osoby

Fyzické osoby

§ 7

(1) Spôsobilosť fyzickej osoby mať práva a povinnosti vzniká narodením. Túto spôsobilosť má aj počaté dieťa, ak sa narodí živé.

(2) Smrťou táto spôsobilosť zanikne. Ak smrť nemožno preukázať predpísaným spôsobom, súd fyzickú osobu vyhlási za mŕtvu, ak zistí jeho smrť inak. Za mŕtveho súd vyhlási aj nezvestnú fyzickú osobu, ak so zreteľom na všetky okolnosti možno usúdiť, že už nežije.

§ 8

(1) Spôsobilosť fyzickej osoby vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať práva a brať na seba povinnosti (spôsobilosť na právne úkony) vzniká v plnom rozsahu plnoletosťou.

(2) Plnoletosť sa nadobúda dovŕšením osemnásteho roku. Pred dosiahnutím tohto veku sa plnoletosť nadobúda len uzavretím manželstva. Takto nadobudnutá plnoletosť sa nestráca ani zánikom manželstva ani vyhlásením manželstva za neplatné.

§ 9

Maloletí majú spôsobilosť len na také právne úkony, ktoré sú svojou povahou primerané rozumovej a vôľovej vyspelosti zodpovedajúcej ich veku.

§ 10

(1) Ak fyzická osoba pre duševnú poruchu, ktorá nie je len prechodná, nie je vôbec schopný robiť právne úkony, súd ho pozbaví spôsobilosti na právne úkony.

(2) Ak fyzická osoba pre duševnú poruchu, ktorá nie je len prechodná, alebo pre nadmerné požívanie alkoholických nápojov alebo omamných prostriedkov či jedov je schopný robiť len niektoré právne úkony, súd obmedzí jeho spôsobilosť na právne úkony a rozsah obmedzenia určí v rozhodnutí.

(3) Súd pozbavenie alebo obmedzenie spôsobilosti zmení alebo zruší, ak sa zmenia alebo ak odpadnú dôvody, ktoré k nim viedli.

84. co sa v zmysle zakona o spravnom konani poovazuje za podanie? Vymenujte a vysvetlite jednotlive druhy tychto podani

Podanie- pravo ucastnika konania na odvolacie konanie

Odovolacie konanie, druhy podani:

* 1. riadne (ak este rozhodnutie nie je pravoplatne)
     + odvolanie – 15 dni, odkladny učinok, odvolaci organ je nadriadeny spravnemu organu, ktory napadnute rozhodnutie vydal
     + rozklad – to iste ale podava sa proti rozhodnutiam ustrednych rganov statnej spravy (NBO..) ..odvolacim organom jeveduci ustred. Organu stastnej spravy na zaklade narhu nim ustanovenej komisie
  2. mimoriadne – ak rozhodnutie uz pravoplatne
     + obnova konania – ak sa zistili nove skutocnosti, nespravny postup..odstran. vecne nedostatky, nepravdive dokazy, cakanie na predbeznu otazku,...do 3 mesiacov odo dna zistenia dovodov, najneskor do 3 rokov(potom uz iba ak sa rozhodnutie dosiahlo trest. Cinom)
     + preskumanie rozhodnutia – priamy nadriadeny...ci sa nestali pravne omyly..do 3 rokov
  3. protest prokuratora – ci bol poruseny zakon..spravny organ zmeni rozhodnutie alebo posunie nadradenemu..tiez asi do 3 rokov ..alebo 5
  4. preskumanie sudom – podanie zaloby do 2 mesiacov

85. kto moze konat v mene zamestnanca v akych pripadoch a za dodrziavania akych podmienok?

Zamestnancov môže pri jednaní so zamestnávateľom zastupovať:

* príslušný odborový orgán,
* zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník,
* osobitný orgán družstva volený členskou schôdzou,
* zástupca zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci podľa osobitného predpisu

Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom príslušného odborového orgánu,

zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka na utváraní spravodlivých a

uspokojivých pracovných podmienok

Zamestnanci sú oprávnení prostredníctvom zástupcov zamestnancov uplatňovať svoje práva

vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov alebo obdobných pracovných vzťahov, ak zákon

neustanoví inak.

**(6)** Zamestnanci majú právo na kolektívne vyjednávanie len prostredníctvom príslušného

odborového orgánu.

**(7)** Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe odborová organizácia, zamestnanecká rada alebo

zamestnanecký dôverník, odborovej organizácii patrí právo na kolektívne vyjednávanie, na

spolurozhodovanie, na kontrolnú činnosť a na informácie a zamestnaneckej rade alebo

zamestnaneckému dôverníkovi patrí právo na prerokovanie a na informácie, ak tento zákon

neustanovuje inak.

**(1)** Odborová organizácia je občianske združenie podľa osobitného predpisu. Odborová

organizácia je povinná písomne informovať zamestnávateľa o začatí svojho pôsobenia u

zamestnávateľa a predložiť mu zoznam členov odborového orgánu.

**(2)** Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie odborových organizácií na pracovisku

Odborový orgán uzatvára so zamestnávateľom kolektívnu zmluvu, ktorá upravuje pracovné

podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania, vzťahy medzi

zamestnávateľmi a zamestnancami

Zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník má právo spolurozhodovať formou

dohody alebo formou udelenia predchádzajúceho súhlasu podľa tohto zákona, len ak pracovné

podmienky alebo podmienky zamestnávania, pri ktorých sa vyžaduje spolurozhodovanie

zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka, neupravuje kolektívna zmluva

Zamestnanecká rada môže pôsobiť u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najmenej 50

zamestnancov.

**(3)** U zamestnávateľa, ktorý zamestnáva menej ako 50 zamestnancov, ale najmenej troch

zamestnancov, môže pôsobiť zamestnanecký dôverník

Zamestnávateľ vopred prerokuje so zástupcami zamestnancov najmä

**a)** stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je

ohrozená zamestnanosť,

**b)** zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny pri

práci a pracovného prostredia,

**c)** rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v

zmluvných podmienkach,

**d)** organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti

zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy

zamestnávateľa,

**e)** opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia

zamestnancov.

Zástupcovia zamestnancov kontrolujú dodržiavanie pracovnoprávnych predpisov vrátane

mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy;

Činnosť zástupcov zamestnancov, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh

zamestnávateľa, sa považuje za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda.

86. vysvetlite, kto kona vo veciach priestupkov PfV a na zaklade akeho pravneho predpisu a ake ma opravnenia a povinnosti?

Pre info co je priestupok (nie je to disciplinarne previnenie) - Priestupkom je zavinené konanie, ktoré porušuje alebo ohrozuje záujem spoloč- nosti a je za priestupok výslovne označené v tomto alebo v inom zákone, ak nejde o iný správny delikt postihnuteľný podľa osobitných právnych predpisov, alebo o trestný čin...priestupky upravuje zakon o priestupkoch

Správnym deliktom (teda aj disciplinarny priestupok) sa označuje protispoločenské konanie popísané v osobitných zákonoch (u nas konkretne v zakone o statnej sluzbe PfV), ktoré nie je označené ako priestupok.

Na zaklade: **Predpis č. 372/1990 Zb.**

**Zákon Slovenskej národnej rady o priestupkoch**

Kona: orgány Vojenskej polície, ak priestupok spáchal vojak v činnej službe alebo priestupok

spáchala osoba vo vojenskom objekte alebo v priestore, v ktorom prebiehajú vojenské

akcie, alebo ho spáchala spolu s vojakom v činnej službe, alebo ak ide o priestupok proti

majetku v správe alebo užívaní ossr

Správne orgány a orgány oprávnené objasňovať priestupky (§ 58 ods. 3) sú povinné v

Zbierka zákonov SR 372/

1990 Zb.

Stránka 14 / 33

rozsahu svojej pôsobnosti prijímať oznámenia o priestupkoch a čo najskôr ich vybavovať

Orgány oprávnené objasňovať priestupky (§ 58 ods. 3) sú pri objasňovaní priestupkov

oprávnené

**a)** vyžadovať vysvetlenie od fyzických osôb alebo právnických osôb; vysvetlenie od

maloletého alebo mladistvého možno vyžadovať len za prítomnosti jeho zákonného

zástupcu alebo fyzickej osoby, ktorá sa osobne stará o maloletého alebo mladistvého na

základe rozhodnutia podľa osobitných predpisov,**8b)** alebo zástupcu zariadenia, v ktorom je

maloletý alebo mladistvý umiestnený na základe rozhodnutia súdu podľa osobitných

predpisov,**8c)** alebo zástupcu orgánu sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately,

**b)** vyžadovať vysvetlenie od štátnych orgánov alebo obcí,

**c)** vyžadovať odborné vyjadrenie od príslušných orgánov,

**d)** vykonávať alebo vyžadovať úkony potrebné na zistenie totožnosti osôb a ich pobytu,

**e)** vyžadovať predloženie potrebných podkladov, najmä spisov a iných písomných

materiálov.

87. vymenujte a vysvetlite jednotlive druhy dovolenky zamestnanca a podmienky za ktorych sa krati a o kolko dovolenka zamestnanca?

Zamestnancovi vzniká za podmienok ustanovených týmto zákonom nárok na

**a)** dovolenku za kalendárny rok alebo jej pomernú časť,

**b)** dovolenku za odpracované dni,

**c)** dodatkovú dovolenku,  
**Dovolenka pri pružnom pracovnom čase**

**Krátenie dovolenky**

**(1)** Zamestnancovi, ktorý splnil podmienku odpracovania aspoň 60 dní v kalendárnom roku, za

ktorý sa dovolenka poskytuje, môže zamestnávateľ krátiť dovolenku za prvých 100

zameškaných pracovných dní o jednu dvanástinu a za každých ďalších 21 zameškaných

pracovných dní rovnako o jednu dvanástinu, ak v tomto kalendárnom roku nepracoval z

dôvodu

**a)** výkonu mimoriadnej služby v období krízovej situácie alebo alternatívnej služby v čase

vojny a vojnového stavu,

**b)** čerpania rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 2,

**c)** dlhodobého uvoľnenia na výkon verejnej funkcie a na výkon odborovej funkcie podľa §

136 ods. 2,

**d)** dôležitých osobných prekážok v práci podľa § 141 ods. 1 a ods. 3 písm. c).

**(2)** Dovolenka sa zamestnancovi nekráti za obdobie dočasnej pracovnej neschopnosti

vzniknutej v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania, za ktoré zamestnávateľ

zodpovedá, a za obdobie materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 1.

**(3)** Za každú neospravedlnene zameškanú zmenu (pracovný deň) môže zamestnávateľ krátiť

zamestnancovi dovolenku o jeden až dva dni. Neospravedlnené zameškania kratších častí

jednotlivých zmien sa sčítajú.

**(4)** Pri krátení dovolenky podľa odseku 1 sa musí zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u

toho istého zamestnávateľa trval počas celého kalendárneho roka, poskytnúť dovolenka aspoň

v dĺžke jedného týždňa, mladistvému zamestnancovi v dĺžke dvoch týždňov.

**(5)** Zamestnancovi, ktorý nepracoval pre výkon trestu odňatia slobody, sa za každých 21 takto

zameškaných pracovných dní kráti dovolenka za kalendárny rok o jednu dvanástinu. Rovnako

sa kráti dovolenka za výkon väzby, ak bol zamestnanec právoplatne odsúdený alebo ak bol

zamestnanec spod obžaloby oslobodený, prípadne ak bolo proti nemu trestné stíhanie

zastavené len preto, že nie je za spáchaný trestný čin trestne zodpovedný alebo že mu bola

udelená milosť, alebo že trestný čin bol amnestovaný.

**(6)** Dovolenku za odpracované dni a dodatkovú dovolenku možno krátiť iba z dôvodov

ustanovených v odseku 3.

**(7)** Dovolenka, na ktorú vznikol nárok v príslušnom kalendárnom roku, sa kráti len z dôvodov,

ktoré vznikli v tom roku.

88. vymenujte a vysvetlite zakladne zasady pracovneho prava

**ZÁKLADNÉ ZÁSADY**

**Čl. 1**

Fyzické osoby majú právo na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé a

uspokojivé pracovné podmienky a na ochranu proti svojvoľnému prepusteniu zo zamestnania v

súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávnych

vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred

diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon). Tieto práva

im patria bez akýchkoľvek obmedzení a diskriminácie z dôvodu pohlavia, manželského stavu a

rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného

stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo

iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k

národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia s výnimkou prípadu, ak

rozdielne zaobchádzanie je odôvodnené povahou činností vykonávaných v zamestnaní alebo

okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú, ak tento dôvod tvorí skutočnú a rozhodujúcu

požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je legitímny a požiadavka primeraná.

**Čl. 2**

Pracovnoprávne vzťahy podľa tohto zákona môžu vznikať len so súhlasom fyzickej osoby a

zamestnávateľa. Zamestnávateľ má právo na slobodný výber zamestnancov v potrebnom počte

a štruktúre a určovať podmienky a spôsob uplatnenia tohto práva, ak tento zákon, osobitný

predpis alebo medzinárodná zmluva, ktorou je Slovenská republika viazaná, neustanovuje inak.

Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými

mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka

pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov.

**Čl. 3**

Zamestnanci majú právo na mzdu za vykonanú prácu, na zaistenie bezpečnosti a ochrany

zdravia pri práci, na odpočinok a zotavenie po práci. Zamestnávatelia sú povinní poskytovať

zamestnancom mzdu a utvárať pracovné podmienky, ktoré zamestnancom umožňujú čo najlepší

Zo dňa 02.07.2001

Čiastka 130/2001

Účinnosť od 01.04.2002 http://www.zakonypreludi.sk/zz/2001-311

(aktualizované 01.04.2015)

Zbierka zákonov SR 311/

2001 Z. z.

Stránka 1 / 114

výkon práce podľa ich schopností a vedomostí, rozvoj tvorivej iniciatívy a prehlbovanie kvalifikácie.

**Čl. 4**

Zamestnanci alebo zástupcovia zamestnancov majú právo na poskytovanie informácií o

hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa a o predpokladanom vývoji jeho činnosti, a to

zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase. Zamestnanci sa môžu vyjadrovať a predkladať

svoje návrhy k pripravovaným rozhodnutiam zamestnávateľa, ktoré môžu ovplyvniť ich

postavenie v pracovnoprávnych vzťahoch.

**Čl. 5**

Zamestnanci a zamestnávatelia sú povinní riadne plniť svoje povinnosti vyplývajúce z

pracovnoprávnych vzťahov.

**Čl. 6**

Ženy a muži majú právo na rovnaké zaobchádzanie, ak ide o prístup k zamestnaniu,

odmeňovanie a pracovný postup, odborné vzdelávanie a o pracovné podmienky. Tehotným

ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám sa zabezpečujú

pracovné podmienky, ktoré chránia ich biologický stav v súvislosti s tehotenstvom, narodením

dieťaťa, starostlivosťou o dieťa po pôrode a ich osobitný vzťah s dieťaťom po jeho narodení.

Ženám a mužom sa zabezpečujú pracovné podmienky, ktoré im umožňujú vykonávať

spoločenskú funkciu pri výchove detí a pri starostlivosti o ne.

**Čl. 7**

Mladiství majú právo na prípravu na povolanie a zabezpečenie pracovných podmienok

umožňujúcich rozvoj ich telesných a duševných schopností.

**Čl. 8**

Zamestnávatelia sú povinní robiť opatrenia v záujme ochrany života a zdravia zamestnancov pri

práci a zodpovedajú podľa tohto zákona za škody spôsobené zamestnancom pracovným

úrazom alebo chorobou z povolania. Zamestnanci majú právo na hmotné zabezpečenie pri

neschopnosti na prácu, v starobe a v súvislosti s tehotenstvom a rodičovstvom na základe

predpisov o sociálnom zabezpečení. Zamestnancom so zdravotným postihnutím zamestnávateľ

zabezpečuje pracovné podmienky umožňujúce im uplatniť a rozvíjať ich schopnosti na prácu s

ohľadom na ich zdravotný stav. Pracovnoprávne vzťahy sú v čase neschopnosti zamestnancov

na prácu z dôvodov choroby, úrazu, tehotenstva alebo materstva a rodičovstva vo zvýšenej miere

chránené zákonom.

**Čl. 9**

Zamestnanci a zamestnávatelia, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z

pracovnoprávnych vzťahov, môžu svoje práva uplatniť na súde. Zamestnávatelia nesmú

znevýhodňovať a poškodzovať zamestnancov preto, že zamestnanci uplatňujú svoje práva

vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov.

**Čl. 10**

Zamestnanci a zamestnávatelia majú právo na kolektívne vyjednávanie; v prípade rozporu ich

záujmov zamestnanci majú právo na štrajk a zamestnávatelia majú právo na výluku. Odborové

orgány sa zúčastňujú na pracovnoprávnych vzťahoch vrátane kolektívneho vyjednávania.

Zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník sa zúčastňujú na pracovnoprávnych

vzťahoch za podmienok ustanovených zákonom. Zamestnávateľ je povinný umožniť odborovému

orgánu, zamestnaneckej rade alebo zamestnaneckému dôverníkovi pôsobiť na pracoviskách.

**Čl. 11**

Zamestnávateľ môže o zamestnancovi zhromažďovať len osobné údaje súvisiace s kvalifikáciou

a profesionálnymi skúsenosťami zamestnanca a údaje, ktoré môžu byť významné z hľadiska

práce, ktorú zamestnanec má vykonávať, vykonáva alebo vykonával.

89. vysvetlte pojmy prerusenie a zastavenie spravneho konania, vymedzte ich podmienky

Prerušenie konania

(1) Správny orgán konanie preruší, ak sa začalo konanie

o predbežnej otázke alebo ak bol účastník konania

vyzvaný, aby v určenej lehote odstránil nedostatky

podania, alebo ak účastník konania nemá zákonného

zástupcu alebo ustanoveného opatrovníka, hoci ho má

mať, alebo ak tak ustanovuje osobitný zákon.

(2) Správny orgán môže tiež konanie prerušiť najdlhšie

na dobu 30 dní, ak to z dôležitých dôvodov zhodne

navrhnú účastníci konania.

(3) Proti rozhodnutiu o prerušení konania sa nemožno

odvolať.

(4) Správny orgán v konaní pokračuje z vlastného

podnetu alebo na podnet účastníka konania, len čo pominuli

prekážky, pre ktoré sa konanie prerušilo, prípadne

len čo uplynula lehota uvedená v odseku 2.

(5) Pokiaľ je konanie prerušené, lehoty podľa tohto

zákona neplynú.

Zastavenie konania

(1) Správny orgán konanie zastaví, ak

a) zistí, že ten, kto podal návrh na začatie konania, nie

je účastníkom konania a nejde o konanie, ktoré

môže začať správny orgán,

b) účastník konania vzal svoj návrh na začatie konania

späť a konanie sa netýka iného účastníka konania

alebo ostatní účastníci konania súhlasia so späťvzatím

návrhu a nejde o konanie, ktoré môže začať

správny orgán,

c) účastník konania zomrel, bol vyhlásený za mŕtveho

alebo zanikol bez právneho nástupcu a konanie sa

týkalo len tohto účastníka konania,

d) účastník konania na výzvu správneho orgánu v určenej

lehote neodstránil nedostatky svojho podania

a bol o možnosti zastavenia konania poučený,  
e) zistí, že nie je príslušným na konanie a vec nemožno

postúpiť príslušnému orgánu,

f) zistí, že vo veci už začal konať iný príslušný správny

orgán, ak sa správne orgány nedohodli inak,

g) zistí, že pred podaním návrhu vo veci začal konať

súd, ak osobitný zákon neustanovuje inak,

h) odpadol dôvod konania začatého na podnet správneho

orgánu,

i) v tej istej veci sa právoplatne rozhodlo a skutkový

stav sa podstatne nezmenil,

j) tak ustanoví osobitný zákon.

(2) Proti rozhodnutiu o zastavení konania podľa odseku

1 písm. b), c), f), g) a h) sa nemožno odvolať.

(3) Rozhodnutie o zastavení konania podľa odseku 1

písm. b) a c) sa iba vyznačí v spise.

90. vymenujte a vysvetlite jednotlive sankcie v priestupkovom konani

**Sankcie**

**§ 11**

**(1)** Za priestupok možno uložiť tieto sankcie:

**a)** pokarhanie,

**b)** pokutu,

**c)** zákaz činnosti,

**d)** prepadnutie veci.

**(2)** Sankciu možno uložiť samostatne alebo s inou sankciou; pokarhanie nemožno uložiť

spolu s pokutou.

**(3)** Od uloženia sankcie možno v rozhodnutí o priestupku upustiť, ak k náprave páchateľa

postačí samotné prejednanie priestupku.

**§ 12**

**(1)** Pri určení druhu sankcie a jej výmery sa prihliadne na závažnosť priestupku, najmä na

spôsob jeho spáchania a na jeho následky, na okolnosti, za ktorých bol spáchaný, na mieru

zavinenia, na pohnútky a na osobu páchateľa, ako aj na to, či a akým spôsobom bol za ten istý

skutok postihnutý v kárnom alebo disciplinárnom konaní.

**(2)** Za viac priestupkov toho istého páchateľa prejednávaných v jednom konaní sa uloží

sankcia podľa ustanovenia vzťahujúceho sa na priestupok najprísnejšie postihnuteľný; zákaz

činnosti možno uložiť, ak ho možno uložiť za niektorý z týchto priestupkov.

**§ 13**

**(1)** Pokutu možno uložiť do 33 eur, ak neustanovuje osobitná časť tohto zákona alebo iný

Zbierka zákonov SR 372/

1990 Zb.

Stránka 3 / 33

zákon vyššiu pokutu.

**(2)** Ak tento alebo osobitný zákon neustanovuje inak, v blokovom konaní (§ 84) možno uložiť

pokutu do 33 eur a v rozkaznom konaní (§ 87) do 250 eur.

**(3)** Pokuta je príjmom obce, ak bola uložená za priestupky proti verejnému poriadku (§ 47 a

48), proti občianskemu spolunažívaniu (§ 49), proti majetku (§ 50), ako aj za priestupky proti

poriadku v správe vykonávanej obcou (§ 21 ods. 1, § 24 ods. 1 písm. a) a d), § 26 ods. 1, § 27

ods. 1 písm. b), § 30 ods. 1, § 32 ods. 1, § 34 ods. 1, § 35 ods. 1, § 45 a 46) a za priestupky

porušenia všeobecne záväzného nariadenia obce. Výnosy ostatných pokút sú príjmom

štátneho rozpočtu Slovenskej republiky.

**(4)** Príjmom obce sú aj výnosy pokút uložených obcou v blokovom konaní.

**§ 14**

**(1)** Zákaz činnosti možno uložiť len za priestupky uvedené v osobitnej časti tohto zákona alebo

v inom zákone a na čas v nich ustanovený, najdlhšie na päť rokov, a ak ide o činnosť, ktorú

páchateľ vykonáva v pracovnom alebo v inom obdobnom pomere alebo na ktorú treba

povolenie alebo súhlas štátneho orgánu, a ak páchateľ spáchal priestupok touto činnosťou

alebo v súvislosti s ňou.

**(2)** Do času zákazu činnosti sa započítava čas, po ktorý páchateľ na základe opatrenia orgánu

štátnej správy vykonaného v súvislosti s prejednávaným priestupkom nesmel už túto činnosť

vykonávať; nezapočítava sa však čas výkonu nepodmienečného trestu odňatia slobody.

**(3)** Od výkonu zvyšku zákazu činnosti možno po uplynutí polovice času výkonu tejto sankcie

upustiť na základe žiadosti páchateľa. Na rozhodnutie o upustení alebo neupustení od výkonu

zvyšku zákazu činnosti sa nevzťahujú všeobecné predpisy o správnom konaní.

**(4)** Od výkonu zvyšku zákazu činnosti nemožno upustiť podľa odseku 3, ak ide o zákaz

činnosti viesť motorové vozidlo, ktorý bol uložený páchateľovi priestupku, ktorému bol v

predchádzajúcich desiatich rokoch uložený

**a)** trest zákazu činnosti viesť motorové vozidlo za trestný čin ohrozenia pod vplyvom

návykovej látky alebo za iný trestný čin spáchaný pod vplyvom návykovej látky, alebo

**b)** zákaz činnosti viesť motorové vozidlo za priestupok podľa § 22 ods. 1 písm. a), d), e)

alebo písm. f).

**§ 15**

**(1)** Prepadnutie veci možno uložiť, ak vec patrí páchateľovi a

**a)** bola použitá na spáchanie priestupku alebo bola na to určená, alebo

**b)** bola priestupkom získaná alebo nadobudnutá za vec získanú priestupkom.

**(2)** Prepadnutie veci nemožno uložiť, ak je jej hodnota v nápadnom nepomere k povahe

priestupku.

**(3)** Vlastníkom prepadnutej veci sa stáva Slovenská republika.

**Ochranné opatrenia**

**§ 16**

Ochrannými opatreniami sú:

**a)** obmedzujúce opatrenie,

**b)** zhabanie veci.

**§ 17**

**(1)** Obmedzujúce opatrenie spočíva v zákaze navštevovať určené verejne prístupné miesta a

miestnosti, v ktorých sa podávajú alkoholické nápoje alebo konajú verejné športové alebo

Zbierka zákonov SR 372/

1990 Zb.

Stránka 4 / 33

kultúrne podujatia. Možno ho uložiť páchateľovi priestupku na úseku ochrany pred

alkoholizmom a inými toxikomániami (§ 30), priestupku proti verejnému poriadku (§ 47, 47a a

48), priestupku proti občianskemu spolunažívaniu (§ 49), priestupku proti majetku (§ 50) alebo

priestupku podľa osobitného predpisu.**3aa)**

**(2)** Obmedzujúce opatrenie musí byť primerané povahe a závažnosti spáchaného priestupku;

možno ho uložiť len spolu so sankciou a najdlhšie na jeden rok.

**§ 18**

**(1)** Ak nebolo uložené prepadnutie veci uvedenej v § 15 ods. 1 písm. a) alebo b), možno

rozhodnúť, že sa takáto vec zhabe, ak

**a)** patrí páchateľovi, ktorého nemožno za priestupok stíhať, alebo

**b)** nepatrí páchateľovi priestupku a ak to vyžaduje bezpečnosť osôb alebo majetku alebo

iný všeobecný záujem.

**(2)** O zhabaní veci nemožno rozhodnúť, ak od konania, ktoré má znaky priestupku, uplynuli

dva roky. Ustanovenie § 15 ods. 2 platí obdobne.

**(3)** Vlastníkom zhabanej veci sa stáva Slovenská republika.