**STREDNÁ ODBORNÁ ŠKOLA TECHNIKY A SLUŽIEB, Prakovce 282, 055 62 Prakovce**

**Pracovné právo**

**Meno a priezvisko: Mgr. Želmíra Pacholská**

**Trieda: I. EA**

**Študijný odbor: hostinský/hostinská**

**Školský rok: 2020/202**

**Pracovné Právo**

**Definícia**

Pracovné právo tvorí súbor právnych noriem upravujúcich v zásade tri oblasti, a to individuálne pracovné právo, kolektívne pracovné právo a právnu úpravu zamestnávania. Pracovné právo predstavuje jedno z právnych odvetví právneho systému ako celku a spravidla býva vymedzované ako relatívne samostatný súbor právnych noriem, ktoré upravujú spoločenské vzťahy vznikajúce pri námezdnej práci a vzťahy s nimi úzko súvisiace. Pracovné právo je samostatným právnym odvetvím právneho poriadku Slovenskej republiky, pričom už samotný etymologický význam slovného spojenia „pracovné právo“ predurčuje nielen jeho pojem a predmet, ale aj základné funkcie, keďže adjektívum „pracovné“ naznačuje, že ide o odvetvie práva ako súboru právnych noriem, ktoré upravuje vzťahy medzi ľuďmi pri uskutočňovaní ľudskej práce. Z hľadiska historickej genézy prvok samostatnosti akcentuje predovšetkým kodifikácia pracovného práva vrátane následných a súvisiacich zmien právnej úpravy, na druhej strane jeho relativizmus vyplýva najmä zo vzťahu subsidiarity zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov (ďalej len „OZ“), keď v zmysle § 1 ods. 5 ZP platí, že ak ZP vo svojej prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na tieto právne vzťahy všeobecné ustanovenia OZ. Predmetom pracovného práva je práca, ktorá pri dôslednom skúmaní vykazuje viacero imanentných znakov. V prvom rade musí byť ľudská, to znamená, že ju vykonávajú ľudské bytosti – fyzické osoby. Normatívnu oporu nachádza tento znak v § 11 ZP, podľa ktorého zamestnancom môže byť výlučne iba fyzická osoba. Právnická osobav pozícii zamestnanca je vylúčená.

**Pramene pracovného práva**

Pramene pracovného práva sú pojmom, ktorý odborná literatúra interpretuje pomerne diverzifi kovane. Spravidla sa nimi označujú určite zdroje, ktoré elementárne determinujú vonkajší charakter právnej normy (tzn. právnu formu), ako aj jej vnútorný charakter (tzn. obsahovúnáplň), resp. vytvárajú predpoklady pre takéto formálne kategorizácie a obsahovú pestrosť. Z uvedeného je zrejmé, že pramene pracovného práva môžeme v zásade rozdeliť do dvoch skupín. Prvú z nich tvoria predpoklady vzniku práva, ktoré nachádzame v podmienkach existencieurčitej spoločnosti (sociálnych, kultúrnych, mravných, politických a pod.), v tomto prípade hovoríme o materiálnych prameňoch práva. Na druhej strane formálne pramene práva sú už výsledkom procesu tvorby práva zo strany príslušných a oprávnených subjektov. Formálne pramene pracovného práva vykazujú okrem bohatého obsahu aj relatívne značný vertikálny rozptyl, pre naše účely nimi budeme rozumieť normatívne právne akty, kolektívne zmluvy, vnútropodnikové normatívne akty, technické normy, dobré mravy a pramene z prostredia medzinárodného a európskeho pracovného práva. Normatívne právne akty sú výsledkom legislatívnej činnosti.

*Pramene pracovného práva*

Základným prameňom pracovného práva sú normatívne právne akty a to :

- Ústava SR – ustanovuje zákaz diskriminácie, zákaz nútených prác alebo nútených služieb, každý má právo na slobodnú voľbu povolania a prípravu naň, ako aj právo podnikať a uskutočňovať inú zárobkovú činnosť, právo zamestnancov na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky, poskytuje osobitnú ochranu ženám, mladistvým a osobám zdravotne postihnutým, právo každého slobodne sa združovať s inými na ochranu svojich hospodárskych a sociálnych záujmov, odborová sloboda a právo na štrajk

- Zákony – základným pracovnoprávnym predpisom vo forme zákona je Zákonník práce, ktorý bol prijatý 2.7.2001 a vyhlásení ako zákon č. 311/2001 Z.z. s právnou účinnosťou od 1.4.2002. Zákonník práce » obsahuje základné zásady, 256 § a prílohu.

*Paragrafové znenie Zákonníka práce je rozdelené do nasledujúcich 11 častí :*

1. všeobecné ustanovenia - pôsobnosť ZP, pracovnoprávnu subjektivitu, zákaz diskriminácie, pracovnoprávne skutočnosti, zabezpečenie práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, platobnú neschopnosť zamestnávateľa a uspokojovanie nárokov zamestnancov z pracovného pomeru, prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov a výklad niektorých pojmov

2. pracovný pomer – predzmluvnú vzťahy, vznik, zmena a skončenie pracovného pomeru, nároky z neplatného skončeniapracovného pomeru, hromadné prepúšťanie, odstupné a odchodné a niektoré otázky pracovnej disciplíny

3. pracovný čas a čas na odpočinok – dĺžka a rozvrhnutie pracovného času, doba odpočinku, pracovná pohotovosť, práca nadčas, nočná práca, dovolenka na zotavenie

4. mzda, priemerný zárobok, náhrada mzdy a náhrada výdavkov

5. prekážky v práci

6. ochrana práce

7. podniková sociálna politika

8. náhrada škody

9. dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru – dohoda o vykonaní práce, dohoda o brigádnickej práci študentov, dohoda o pracovnej činnosti

10. kolektívne pracovnoprávne vzťahy

11. prechodné a záverečné ustanovenia

**Zákon č. 311/2001 Z. z.Zákonník práce:**

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

ÔSMA ČASŤ - NÁHRADA ŠKODY

DEVIATA ČASŤ - DOHODY O PRÁCACH VYKONÁVANÝCH MIMO

PRACOVNÉHO POMERU

DESIATA ČASŤ - KOLEKTÍVNE PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

JEDENÁSTA ČASŤ - PRECHODNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

**Kolektívna zmluva vyššieho stupňa**

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa je výsledkom sociálneho dialógu na odvetvovej (sektorovej) úrovni, t. j. medzi skupinou zamestnávateľov a vyšším odborovým orgánom.Kolektívne zmluvy vyššieho stupňa uzatvárajú práve odborové zväzy so zväzmi zamestnávateľov, v ktorých rámcovo upravujú inštitúty týkajúce sa pracovného času, mzdového rastu, dovoleniek, tvorby sociálneho fondu či iných pracovnoprávnych inštitútov, ako je odchodné, odstupné, väčší rozsah voľna s náhradou mzdy pri prekážkach na strane zamestnanca a pod.V praxi to znamená, že kolektívna zmluva vyššieho stupňa stanovuje minimálny štandard, ktorý je vyšší ako ten upravený Zákonníkom práce. Každý zamestnávateľ, na ktorého sa vzťahuje daná kolektívna zmluva vyššieho stupňa, musí zaručiť svojim zamestnancom tento štandard dohodnutý v kolektívnej zmluve vyššieho stupňa. To nevylučuje, aby na podnikovej úrovni (t. j. prostredníctvom podnikovej kolektívnej zmluvy) boli dohodnuté plnenia a benefity nad rámec toho, čo upravuje kolektívna zmluva vyššieho stupňa.KOZ SR koordinuje vyjednávanie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa pre štátnych zamestnancov a verejných zamestnancov.

* Zoznam kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa

Doprava

Stavebníctvo

Drevospracujúci priemysel

Elektrotechnika

Energetika

Hutníctvo, ťažobný priemysel a geológia

Obchod a cestovný ruch

Finančníctvo

Potravinárstvo

Sklárstvo

Strojárstvo

Štátna služba a verejná služba

Vodné hospodárstvo

Zdravotníctvo, chemický a farmaceutický priemysel

Poľnohospodárstvo a lesníctvo

Civilné letectvo

Bytové hospodárstvo

Iné

Zdroj: Internet