**Prejav vôle v PP vzťahoch?**

-právnym úkonom je prejav vôle, ktorý smeruje najmä ku vzniku, zmene či zániku tých práv a povinností, ktoré právne predpisy s takýmto prejavom vôle spájajú.

**Inštitút skúšobnej doby?**

umožňuje obom účastníkom pracovnoprávneho vzťahu zistiť, či im bude pracovný pomer vyhovovať. Poskytuje dostatočný priestor a čas na to, aby zamestnanec sa zoznámil s novým pracovným prostredím, zistil, či spĺňa predpoklady pre druh práce, či mu vyhovuje spôsob práce, či napĺňa jeho predstavy, najmä či chce aj naďalej pracovať u daného zamestnávateľa.

**Čo sa považuje za domacú prácu?**

Zákonník práce nešpecifikuje druhy prác, ktoré môžu byť vykonávané v domácom prostredí, je to na dohode zmluvných strán.

**Poverenie v PP vzťahoch?**

OPRÁVNENIE ROBIŤ PRÁVNE ÚKONY ZA ZAMESTNÁVATEĽA Zastúpenie (POVERENIE) je teda možné nielen na strane zamestnávateľa, ale i zamestnanca. Zastúpenie umožňuje, aby za zamestnávateľa alebo zamestnanca mohli pracovnoprávne úkony robiť iné osoby než jeho orgány alebo zamestnanci

**Vymenujte zákl. zásady v PP vzťahoch?**

1. Každá FO má právo na prácu, na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé. podmienky, na bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a na ochranu proti nezamestnanosit. Tieto práva patria FO bez akejkoľvek diskriminácie.

2. PPV môže vzniknúť len so súhlasom FO a zamestnávateľa.

3. právo na mzdu, na odpočinok

4. Ženy a muži majú právo na rovnaké zaobchádzanie

5. Zamestnanci majú právo na kolektívne vyjednávanie a na štrajk.

**Kodifikuj telepracu?**

Po dohode so zamestnávateľom môže byť miesto výkonu práce iné ako je pracovisko zamestnávateľa. Ak pri výkone práce v domácom prostredí využíva zamestnanec informačné technológie (napr. internet, telefón, fax), takému druhu práce hovoríme telepráca.

**Ako sa def. práva mužov a žien v zákl. zásadach PP?**

slobodnú voľbu povolania bez akejkoľvek diskriminácie , - právo na mzdu za vykonanú prácu, právo na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, právo na odpočinok po práci - právo na kolektívne vyjednávanie a štrajk

**Načo majú právo zamestnanci z hľadiska zákl. zásad PpV?**

-právo na prácu,-na slobodnú voľbu zamestnania, -na spravodlivé a uspokojivé prac. podmienky,-na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci-ochranu proti nezamestnanosti, - na mzdu - na odpočinok a zotavenie pri práci, -ženy a muži majú právo na rovnaké zaobchádzanie - na kolektívne vyjednávanie a na štrajk.

**Na aké PP vzťahy sa vzťahuje zákonník práce?**

Medzi zamestnávateľom a zamestnancom na základe pracovnej zmluvy, alebo dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru Zamestnávateľ môže výnimočne uzatvárať s fyzickými osobami dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

**Kto je zemestnancom?**

je fyzická osoba, ktorá vykonáva pre zamestnávateľa prácu za mzdu alebo za odmenu, má min. 15rokov, ale musí mať ukončenú povinnú školskú dochádzku

**Kedy môže najskôr uzavrieť zmluvu o hmotnej zodpovednosti?**18 r

**Môžš byť zamestnanec mladší ako 15 rokov?**

ano ale môžu vykonávať osoby len ľahké práce, musí mať vyjadrenie zákonného zástupcu

**Kto môže byť zástupcom zamestnanca?**

prislusny odborovy organ, zam.rada, z.dovernik, zastupca pre BOZP, osobitny organ druzstva

**Kto je prevodca v zmysle ustanovení?**

Prevodca je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá prevodom podľa odseku 2 prestáva byť zamestnávateľom.

**Doručovanie?**

Písomnosti zamestnávateľa týkajúce sa vzniku, zmeny a skončenia pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy musia byť doručené zamestnancovi do vlastných ruk . Písomnosti zamestnanca doručuje zamestnanec na pracovisku alebo ako doporučenú zásielku.

**Porovnateľný zamestnanec?**

zamestnanec u toho istého zamestnávateľa , ktorý vykonáva alebo by vykonával rovnaký druh práce alebo obdobný druh práce s prihliadnutím na kvalifikáciu a odbornú prax. Zamestnanca v pracovnom pomere na určitú dobu nemožno zvýhodniť alebo obmedziť. Pre zamestnancov z hladiska kratsieho pracovneho casu, domacej prace,  teleprace a docasneho pridelenia musia byť rovnako priaznivé ako u porovnateľného zamestnanca ak zakon neustanovuje inak.

**Náležitosti prac. zmluvy?**

-druh práce, na ktorý sa [zamestnanec](http://www.praca-ako.sk/ako-zarobit-peniaze/zamestnanec/) prijíma, a jeho stručná charakteristika,

[miesto](javascript:void(0)) výkonu  deň nástupu do práce, -mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve.-Bez týchto základných náležitosti je pracovná zmluva neplatná.Ďalšími náležitosťami pracovnej zmluvy, ktoré nie sú

nevyhnutné, ale je vhodné ich zakomponovať do zmluvy sú:

-výplatné termíny, -pracovný čas,-výmera dovolenky a

-dĺžka výpovednej doby.

**Skúšobná doba?**

-V pracovnej zmluve možno dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je najviac tri mesiace. Skúšobnú dobu nemožno predlžovať

-Skúšobná doba sa predlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca.

-Skúšobná doba sa musí dohodnúť písomne, inak je neplatná

-Skúšobnú dobu nie je možné dohodnúť v prípade opätovne uzatváraných pracovných pomerov na určitú dobu

**Priama, nepriama diskriminácia v PP vzťahoch?**

priame diskriminácia alebo nepriama diskriminácia podľa pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, rasy, farby pleti, jazyka, veku, zdravotného stavu, viery a náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, príslušnosti k národnosti, majetku Na účely princípu rovnakého zaobchádzania podľa odseku 1 je nepriama diskriminácia navonok neutrálny pokyn, rozhodnutie alebo prax znevýhodňujúce podstatne väčšiu skupinu fyzických osôb,

**Pracovný pomer na určitú dobu, jeho predĺženie?**

Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na tri roky. Možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci troch rokov najviac jedenkrát.

Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného

pomeru na určitú dobu do troch rokov alebo nad tri roky je možné len z dôvodu

a) zastupovania zamestnanca,

b) vykonávania prác, pri ktorých je potrebné podstatne zvýšiť počet zamestnancov na prechodný čas nepresahujúci osem mesiacov v kalendárnom roku,

c) vykonávania prác, ktoré sú závislé od striedania ročných období, každý rok sa opakujú a nepřesahuju 8mesiacov v kalendárnom roku (sezónna práca),

d) dohodnutého v kolektívnej zmluve.

**Domáca práca?**

Pracovny pomer zamestnanca, kt.nevykonava pracu na pracovisku zamestnavatela ale podla podmienok dohodnutych v prac.zmluve pre neho vykonava dohodnutu pracu doma alebo na inom dohodnutom mieste v prac.case, kt. si sam rozvrhuje.nepatri mu mzda za pracu nadcas za nocnu pracu,v sviatky ani za pracu v zhorsenych podmienkach.

**Čo sa nepovažuje za domácu prácu?**

Zamestnanec, kt. prilezitostne alebo za mimor. Okolnosti so suhlasom zamestnavatela alebo po dohode s nim vykonava svoju pracu ako zamestnanec doma alebo na inom ako obvyklom mieste vykonu prace za predpokladu ze druh prace, kt zamestanenc vykonava podla pracovnej zmluvy, to umoznuje, nepovazuje sa to za domackeho zamestanca.

**Vysvetlite práce iného druhu abo na inom mieste uvedené inak ako v prac. zmluve?**

Zamestnávatelia môžu uzavierať s fyzickými osobami aj dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, a to dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a dohodu o brigádnickej práci študentov.  
-zamestnávateľ môže uzatvoriť s fyzickou osobou, ak predpokladaný rozsah práce, na ktorý sa táto dohoda uzatvára, nepresahuje 350 hodín v kalendárnom roku. Práca na dohodu sa nezakladá pracovnou zmluvou, ale dohodou o vykonaní práce. Dohodu o vykonaní práce možno použiť len na práce jednorazové.

**Vysletli za akých podmienok môže vyslať zamestnávateľ zamestnanca na prac. cestu?**

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. Na pracovnej ceste zamestnanec vykonáva prácu podľa pokynov vedúceho zamestnanca, ktorý ho na pracovnú cestu vyslal.

**Užívateľský zamestnanec?**

Pracovnoprávny vzťah dočasného pridelenia zamestnanca na výkon práce u iného zamestnávateľa je pracovnoprávnym vzťahom osobitnej povahy, na základe ktorého zamestnávateľ so súhlasom zamestnanca dočasne mení nielen miesto výkonu práce, ale častokrát aj doterajší druh vykonávanej práce, pričom doterajší pracovný pomer zostáva zachovaný.,Dočasné pridelenie zamestnanca na výkon práce u iného zamestnávateľa je zalo­žené na zmluvnom princípe. Bez súhlasu zamestnanca nemožno dočasné pridelenie za­mestnanca k inému zamestnávateľovi uskutočniťPracovnoprávny vzťah dočasného pridelenia zamestnanca na výkon práce u iného zamestnávateľa je právnym vzťahom, v ktorom vystupujú traja účastníci.

**Kedy najskôr vznikaju PP vzťahy a prečo?**

Pracovnoprávne vsťahy podľa tohto zákona môžu vznikať len so súhlasom fyzickej osoby a zamestnávateľa. Výkon práv a povinností vyplývajúcich z PP vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka PP vzťahu alebo zamestnanca.

**V koho mene vystupuje zamestnavateľ v PP vzťahoch?**

Zamestnávateľ vystupuje v pracovnoprávnych vzťahoch vo svojom mene a má zodpovednosť vyplývajúcu

z týchto vzťahov.

**Vysvetli inštitút agentúry dočastného zamestnávania?**

*Agentúra dočasného zamestnávania* na účely tohto zákona je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva občana v pracovnom pomere na účel jeho dočasného pridelenia k užívateľskému zamestnávateľovi. Agentúra dočasného zamestnávania poskytuje dočasnému zamestnancovi ochranu podľa osobitných predpisov pokiaľ ide o pracovné podmienky a podmienky zamestnávania.

**Kedy vzniká spôsobilosť f. os mať pr a pov v PP vzťahoch?**vznika narodenim.

**Inštitút poverenia?**

vzor všeobecného poverenia ZC ZĽ-om. ZC robí úkony v neme ZĽ-a na základe písomného poverenia a to aj vo vzťahu k tretím osobám najmä vtedy, ak sa musí voči tretím osobám preukázať, že je oprávnený za ZĽ-a konať. Poverenie konať za ZĽ-a často vyplýva priamo z pracovnej náplne ZC-a. Právne úkony poverených ZC-ov ZĽ-a zaväzujú.

**Vzťah medzi Ústavou a zákoníkom?**

Zakonnik prace je pravna norma nizsej pravnej sily ako USR z toho vyplyva ze musi byt v sulade s ustavou a nesmie jej odporovat. Vychadza z ustavy SR, plati tu subsidiarita pravnych noriem. V ustave su zakotvene zakladne ludkse prava a slobody medzi ktore patri aj slobodna volba povolania, ako aj pravo podnikat a vykonavat inui zarobkovu cinnost. Cl. 35 USR, dalej platia cl. 36 – 41 USR. Z tychto clankov ( 35-41) vychadza zakonnik prace.