Predmet – je úprava pracovno-právnych vzťahov – tzv. vzťahov medzi zamestnávateľmi a zamestnancami.  
Pramene – základným prameňom pracovného práva je zákonník práce (Zákon č. 65/1965 v znení noviel)  
Ďalším prameňom pracovného práva je zákon o zamestnanosti (Zákon č. 387/1996 Zb. v znení noviel), ktorý upravuje právnu reguláciu zamestnanosti v SR.  
  
Účastníci pracovno-právnych vzťahov   
-vystupujú vždy na jednej strane zamestnávateľ a na druhej občan, čiže zamestnanec. Aby mohli vstúpiť do pracovno-právneho vzťahu musia mať priznané vlastnosti, ktoré poznáme pod pojmom právna subjektivita.  
  
Zamestnávateľ môže byť PO ale aj FO, ktorá vystupuje v pracovno-právnych vzťahoch vo svojom mene a má zodpovednosť vyplývajúcu z týchto vzťahov.  
  
Právnu subjektivitu nadobúda zamestnávateľ rôznym spôsobom:  
-organizácia, v ktorej sa zapisujú do OR vzniká právna subjektivita dňom zápisu do OR  
-organizácia, ktorá sa do OR nezapisuje, vzniká právna subjektivita dňom založenia, podľa zakladateľskej listiny alebo registrácie (odborná organizácia)  
-spôsobilosť FO vlastnými právnymi úkonmi nadobúda práva a brať na seba povinnosti pracovno-právnych vzťahov do zamestnania vzniká dňom dovŕšenia 18. veku života  
Dovtedy za neho koná právny zástupca.  
  
Zamestnanec môže byť len FO.  
Právnu spôsobilosť v pracovno-právnych vzťahoch dovŕšením 15. roku veku zamestnávateľ však nesmie s ňou dohodnúť ako deň nástupu do práce deň, ktorý predchádzal dňu keď osoba ukončí povinnú školskú dochádzku.  
Zamestnanec môže uzavrieť dohodu o hmotnej zodpovednosti najskôr v deň keď dovŕši 18. rokov.  
  
Vznik pracovného pomeru  
  
Pracovný pomer môže vzniknúť len zo súhlasom zamestnávateľa a zamestnanca týmito spôsobmi:  
-uzatvorením pracovnej zmluvy  
-voľbou v prípadoch určenými osobitnými predpismi  
-vymenovaním u vedúcich zamestnancov vymenovaním do funkcie  
  
Pracovná zmluva – je to dvojstranný právny úkon zamestnanca a zamestnávateľa, ktorým sa zakladá pracovný pomer. Pred uzavretím pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný zamestnanca oboznámiť s právami a povinnosťami, pracovnými a mzdovými podmienkami a vnútornými podmienkami.  
V určených prípadoch je potrebná aj lekárska prehliadka.  
  
Forma zmluvy  
Pracovná zmluva musí byť uzavretá písomne, a jedno vyhotovenie je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.  
  
Náležitosti:  
1.Povinné náležitosti:  
-miesto výkonu práce  
-deň nástupu do práce  
-druh práce na ktorú sa zamestnanec prijíma  
-mzdové podmienky  
  
2.Ostatné náležitosti:  
-čas na ktorý bol pracovno-právny vzťah uzavretý, či na čas určitý či neurčitý (na 3.roky)  
-skúšobnú dobu (max. 3 mesiace)musí byť písomne a nemožno ju dodatočne meniť  
-úprava pracovného času  
  
Ak zamestnanec v dohodnutý deň nepríde, bez závažných dôvodov (Chorobu) alebo do týždňa túto prekážku neoznámi, zamestnávateľ od zmluvy odstúpi.  
  
Skončenie pracovného pomeru:  
  
V súlade so zákonníkom práce pracovný pomer možno skončiť:  
-dohodou  
-výpoveďou  
-okamžitým skončením  
-skončením v skúšobnej dobe  
-uplynutím dohodnutej doby  
  
Dohodou – ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na skončení pracovného pomeru – skončí sa dohodnutým dňom.  
  
Dohodou o skončení pracovného pomeru zamestnávateľ a zamestnanec uzatvárajú písomne.  
V dohode musia byť uvedené dôvody skončenia pracovného pomeru ak to zamestnanec požaduje alebo ak sa pracovný pomer skončil z dôvodov organizačných zmien. Jedno vyhotovenie dohody vydá zamestnávateľ zamestnancovi.  
  
Výpoveďou – môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ ale aj zamestnanec  
  
Výpoveď musí byť písomná a doručená adresátovi ináč je neplatná.  
  
Zamestnanec môže dať výpoveď s akéhokoľvek dôvodu alebo bez udania dôvodu.  
  
Zamestnávateľ môže zamestnancovi dať výpoveď iba ustanoveným zákonníkom práce.  
  
Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď :  
-ak sa zrušuje alebo premiestňuje zamestnávateľ alebo jeho časť  
-ak sa zamestnanec stane nadbytočným  
-ak zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav, spôsobilosť vykonávať terajšiu prácu  
-zamestnanec nespĺňa predpoklady na dohodnutý výkon práce  
-ak sú u zamestnanca dôvody pre ktoré by s ním zamestnávateľ okamžite zrušil pracovný pomer  
  
Ak je daná výpoveď pracovného pomeru sa skončí uplynutím výpovednej doby. Výpovedná doba je rovnaká pre zamestnávateľa aj pre zamestnanca a je najmenej 2 mesiace. Ak je daná zamestnancovi, ktorý pracoval u zamestnávateľa najmenej 5 rokov, výpovedná doba je najmenej 3 mesiace. Začína plynúť od 1 dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho od doručenia výpovede.  
  
Zákaz výpovede – zamestnávateľ nesmie dať výpoveď v ochrannej dobe a to:  
-v dobe keď je zamestnanec dočasne práce neschopný pre chorobu alebo úraz  
-pri povolaní do služby v ozbrojených silách  
-v dobe keď je zamestnankyňa tehotná alebo na materskej dovolenke  
-v dobe keď je zamestnanec/zamestnankyňa na rodičovskej dovolenke  
-v dobe deď je zamestnanec povolený na výkon poverenej funkcie  
-v dobe keď je zamestnanec pracujúci v noci uznaný na základe lekárskeho úsudku dočasne nespôsobilým na prácu  
  
Okamžité skončenie pracovného pomeru  
Ak zamestnanec porušil závažne pracovnú disciplínu, ak bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin. Zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote 1 mesiaca od dňa, keď sa o dôvode na okamžité zrušenie dozvedel, najneskôr však do 2 roka, keď tento dôvod vznikol.  
  
Zamestnávateľ nemôže okamžite skončiť pracovný pomer s tehotnou zamestnankyňou, so zamestnankyňou na materskej alebo rodičovskej dovolenke, s osamelou zamestnankyňou ak sa stará o dieťa mladšie ako 3 roky a so zamestnancom, ktorý sa stará o blízku osobu s ťažkým zdravotným postihnutím.  
  
Zamestnanec  
-podľa lekárskeho posudku nemôže vykonávať prácu a zamestnávateľ ho nepreradil do 15 dní od dňa predloženia posudku na inú pre neho vhodnú prácu  
-zamestnávateľ nevyplatil mzdu alebo náhradu mzdy do 15 dní po uplynutí jej splatnosti  
-je bezprostredne ohrozený jeho život alebo zdravie  
  
Okamžité skončenie pracovného pomeru sa musí urobiť písomne, musí sa vymedziť dôvod a musí sa v stanovenej lehote doručiť druhému účastníkovi inak je neplatné.  
V lehote do 1 mesiaca za okamžitú výpoveď zamestnávateľ vypláca zamestnancovi 2 mesiace mzdu.  
  
Skončenie pracovného pomeru uplynutím doby  
  
Týmto spôsobom sa končí pracovný pomer na dobu určitú.  
Ak zamestnanec pokračuje po uplynutí doby svedomím zamestnávateľa vo výkone práce platí, že sa tento pracovný pomer zmenil na pracovný pomer uzavretý na dobu neurčitú.  
  
Zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer na určitú dobu aj bez uvedenia dôvodu v takomto prípade má zamestnanec nárok na náhradu mzdy v sume priemerného mesačného zárobku za dobu po ktorú mal trvať pracovný pomer.  
  
Skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe  
  
Zamestnávateľ ako aj zamestnanec môže skončiť pracovný pomer z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu.  
Písomné oznámenie sa má doručiť druhému účastníkovi s pravidla 3 dni vopred.  
  
Pracovný čas a prestávky v práci  
Pracovný čas je časový úsek v ktorom je zamestnanec k dispozícií zamestnávateľovi vykonávať prácu a plniť povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou.  
Pracovný čas v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 8 hodín ak zákonník neustanovuje inak (pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času nesmú presiahnuť 12 hodín klasickej jednotky 18 hodín).  
  
-pracovný čas zamestnanca je najviac 4O hodín týždenne  
-ak zamestnanec vykonáva prácu v oboch zmenách dvojzmennej práce 38½ hodín týždenne  
-vo všetkých zmenách trojzmennej prevádzke alebo nepretržitej prevádzky 37½ hodín týždenne  
-ak zamestnanec pracuje s dokázaným chemickým karcinogénom má pracovný čas najviac 33 ½ hodín týždenne  
-mladiství mladší ako 16 rokov má pracovný čas najviac 30 hodín týždenne  
-starší ako 16 rokov do 18 má najviac pracovný čas 37½ hodín týždenne, pracovný čas mladistvého zamestnanca nesmie v priebehu 24 hodín presiahnuť 8 hodín  
-pracovný čas zamestnanca vrátane práce nad čas je najviac 48 hodín týždenne  
  
Prestávky v práci  
-zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi ktorého pracovná zmena je dlhšia ako 6 hodín prestávku na odpočinok a jedenie má 30 minút  
-mladistvému zamestnancovi ktorého pracovná zmena je dlhšia ako 4½ hodín je zamestnávateľ povinný mu poskytnúť prestávku na odpočinok a jedenie s trvaním 30 minút  
-Ak ide o práce ktoré sa nemôžu prerušiť musí sa zamestnancovi aj bez prerušenia prevádzky zabezpečiť primeraný čas na odpočinok a jedenie.  
-Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítajú do pracovného času.

- Je úprava pracovno-právnych vzťahov – tzv. vzťahov medzi zamestnávateľmi a zamestnancami. Pramene – základným prameňom pracovného práva je zákonník práce (Zákon č. 65/1965 v znení noviel)  
- Ďalším prameňom pracovného práva je zákon o zamestnanosti (Zákon č. 387/1996 Zb. v znení noviel), ktorý upravuje právnu reguláciu zamestnanosti v SR.  
- vystupujú vždy na jednej strane zamestnávateľ a na druhej občan, čiže zamestnanec.   
  
Aby mohli vstúpiť do pracovno-právneho vzťahu, musia mať priznané vlastnosti, ktoré poznáme pod pojmom právna subjektivita.  
  
**Účastníci pracovno – právnych vzťahov**  
  
•Zamestnávateľ môže byť PO ale aj FO, ktorá vystupuje v pracovno-právnych vzťahoch vo svojom mene a má zodpovednosť vyplývajúcu z týchto vzťahov.  
  
Právnu subjektivitu nadobúda zamestnávateľ rôznym spôsobom:  
  
-organizácia, v ktorej sa zapisujú do OR, vzniká právna subjektivita dňom zápisu do OR  
-organizácia, ktorá sa do OR nezapisuje, vzniká právna subjektivita dňom založenia, podľa zakladateľskej listiny alebo registrácie (odborná organizácia)  
-spôsobilosť FO vlastnými právnymi úkonmi nadobúda práva a brať na seba povinnosti pracovno-právnych vzťahov do zamestnania vzniká dňom dovŕšenia 18. veku života. Dovtedy za neho koná právny zástupca.  
  
•Zamestnanec môže byť len FO.  
  
- právnu spôsobilosť v pracovno-právnych vzťahoch nadobúda dovŕšením 15. roku veku, zamestnávateľ však nesmie s ňou dohodnúť ako deň nástupu do práce deň, ktorý predchádzal dňu, keď osoba ukončí povinnú školskú dochádzku.  
- zamestnanec môže uzavrieť dohodu o hmotnej zodpovednosti najskôr v deň, keď dovŕši 18. rokov.   
  
**Vznik pracovného pomeru**  
•Pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnancom a zamestnávateľom § 42 Zákonníka práce  
  
**Náležitosti pracovnej zmluvy**  
•Pracovná zmluva musí obsahovať:  
  
-druh práce a jeho stručnú charakteristiku,  
-miesto výkonu práce,  
-deň nástupu do práce,  
-mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve.  
  
Podstatné náležitosti pracovnej zmluvy –§ 43 ods. 1 Zákonníka práce.  
  
**Ďalšie náležitosti pracovnej zmluvy**  
  
V pracovnej zmluve zamestnávateľ uvedie:  
  
- výplatné termíny,  
- pracovný čas,  
- výmeru dovolenky,  
- dĺžku výpovednej doby,  
- ďalšie podmienky dohodnuté účastníkmi.   
  
Ak je miesto výkonu práce v cudzine, v zmluve sa uvedie aj:  
  
- dobu výkonu práce v cudzine,  
- menu vyplácanej mzdy,  
- ďalšie plnenia spojené s výkonom práce,  
- prípadné podmienky návratu z cudziny.   
  
Skúšobná doba

**Povinnosti z pracovného pomeru zamestnávateľa**  
- Prideľovať prácu podľa pracovnej zmluvy.  
- Platiť za vykonanú prácu.  
- Utvárať priaznivé pracovné podmienky.  
- Dodržiavať ostatné pracovné podmienky.  
- Pri nástupe do práce oboznámiť s právnymi a ostatnými predpismi, pracovným poriadkom a kolektívnou zmluvou.  
  
**Povinnosti z pracovného pomeru zamestnanca**  
- Vykonávať prácu podľa pokynov zamestnávateľa osobne v určenom pracovnom čase.  
- Dodržiavať pracovnú disciplínu.  
- Dodržiavať právne a ostatné predpisy, s ktorými bol oboznámený.  
  
**Zmena pracovných podmienok**  
  
Dohodnutý obsah pracovnej zmluvy možno zmeniť iba na základe písomnej dohody o jej zmene medzi zamestnancom a zamestnávateľom - § 54 Zákonníka práce.  
  
**Preradenie na inú prácu**  
  
Zamestnanca možno preradiť na inú prácu, ako bola dohodnutá aj bez jeho súhlasu:  
  
- Ak dlhodobo stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav spôsobilosť vykonávať prácu.  
- Nesmie ju vykonávať pre chorobu z povolania, alebo ohrozenia touto chorobou.  
- Prekročila sa najvyššia prípustná expozícia podľa posudku orgánu na ochranu zdravia.  
- Na základe karanténnych opatrení.  
- Ak tehotná žena, alebo matka dieťaťa do 9 mesiacov je ohrozovaná alebo nesmie prácu vykonávať.  
- Je to nevyhnutné podľa právoplatného rozhodnutia súdu alebo iného orgánu.  
- Zamestnanec pracujúci v noci podľa lekárskeho posudku je nespôsobilý ju vykonávať.  
- Ak tehotná žena, alebo matka dieťaťa do 9 mesiacov pracujúca v noci požiada o preloženie.  
  
Práca, na ktorú je zamestnanec preraďovaný, musí zodpovedať jeho zdravotnej spôsobilosti na prácu a zamestnávateľ je povinný prihliadať na vhodnosť vzhľadom na schopnosť kvalifikáciu zamestnanca.  
  
**Skončenie pracovného pomeru**  
Pracovný pomer možno skončiť:  
  
- Dohodou  
- Výpoveďou  
- Okamžitým skončením  
- Skončením v skúšobnej dobe.  
  
**Dohoda o skončení pracovného pomeru**  
- Pracovný pomer končí dňom. na ktorom sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodli.  
- Dohoda sa uzatvára písomne.  
- Musia byť uvedené dôvody ukončenia, ak o to požiada zamestnanec, alebo ak pracovný pomer dohodou končí z organizačných dôvodov.  
  
**Výpoveď**  
- Výpoveďou môže pracovný pomer skončiť zamestnanec aj zamestnávateľ.  
- Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná.  
- Dôvod výpovede musí byť skutkovo vymedzený, aby nebol zameniteľný s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná.  
- Pri výpovedi z nadbytočnosti zrušené miesto nemožno obsadiť iným zamestnancom počas troch mesiacov.  
  
**Výpovedná doba**  
- Pri výpovedi pracovný pomer skončí uplynutím výpovednej doby.  
- Výpovedná doba začína plynúť od prvého dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca.  
- Táto je rovnaká pre zamestnanca aj zamestnávateľa najmenej 2 mesiace.  
  
**Výpoveď daná zamestnávateľom**  
Zamestnávateľ môže dať výpoveď iba z nasledovných dôvodov podľa § 63 ods. 1 Zákonníka práce:  
  
a/ ak sa zrušuje alebo premiestňuje zamestnávateľ alebo jeho časť,  
b/ ak sa zamestnanec stal nadbytočným vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa o organizačných a technických zmenách,  
c/ ak zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku, alebo rozhodnutia príslušného orgánu stratil dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, alebo ju nemôže vykonávať pre chorobu z povolania alebo jej ohrozenia, alebo na pracovisku sa dosiahla podľa posudku najvyššia prípustná expozícia.  
d/ ak zamestnanec  
  
1. nespĺňa predpoklady podľa právnych predpisov pre výkon práce,  
2. prestal spĺňať požiadavky voľby a vymenovania,  
3. nespĺňa bez zavinenia zamestnávateľa určené požiadavky pre riadny výkon práce,  
4. neuspokojivo plní pracovné úlohy a v posledných šiestich mesiacoch bol písomne vyzvaný na ich odstránenie a tento ich v primeranom čase neodstránil,  
  
e/ ak sú dôvody, pre ktoré zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer, alebo pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny a v posledných šiestich mesiacoch bol upozornený na možnosť výpovede z tohto dôvodu.

**Podmienky výpovede danej zamestnávateľom**  
  
Zamestnávateľ môže dať výpoveď vtedy, ak:  
  
- nemá možnosť ho ďalej zamestnávať a to ani na kratší čas v mieste podľa pracovnej zmluvy,  
- zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu v mieste podľa pracovnej zmluvy/netýka sa prípadov neuspokojivého plnení pracovných úloh, menej závažné porušenie pracovnej disciplín a dôvodu kedy možno okamžite skončiť pracovný pomer/Zamestnávateľ pre porušenie pracovnej disciplíny a dôvody, kedy možno okamžite skončiť pracovný pomer, môže dať výpoveď  
- v lehote dvoch mesiacov odo dňa, kedy sa dozvedel o dôvode výpovede,  
- pri porušení pracovnej disciplíny v cudzine aj do dvoch mesiacov od návratu, najneskôr do jedného roka, ako sa o dôvode výpovede dozvedel.  
  
K dôvodu výpovede pre porušenie pracovnej disciplíny musí zamestnancovi umožniť sa vyjadriť.   
  
**Zákaz výpovede**  
  
Zamestnávateľ nesmie dať výpoveď zamestnancovi v ochrannej dobe:  
  
- v dobe práceneschopnosti pre chorobu alebo úraz, ktorú si nespôsobil úmyselne alebo pod vplyvom alkoholu alebo omamných látok,  
- pri povolaní do služby v ozbrojených silách,  
- rodičovskej resp. materskej dovolenky zamestnancov,  
- pri plnom uvoľnení na výkon verejnej funkcie,  
- pri dočasnej nespôsobilosti vykonávať nočnú prácu.  
  
Ďalšie okolnosti zákazu výpovede  
  
- Ak bola daná výpoveď pred začiatkom ochrannej doby tak, že by výpovedná doba mala uplynúť v ochrannej dobe, pracovný pomer sa skončí uplynutím posledného dňa ochrannej doby.  
  
Zákaz výpovede sa nevzťahuje na výpoveď danú zamestnancovi:  
  
a/ z dôvodov zrušenia zamestnávateľa alebo jeho časti,  
b/ z dôvodu, pre ktorý môže zamestnávateľ zrušiť pracovný pomer okamžite, ak nejde o zamestnancov na rodičovskej resp. materskej dovolenke; ak bola daná výpoveď pred nástupom na uvedenú dovolenku, pracovný pomer končí uplynutím tejto dovolenky,  
c/ pre iné porušenie pracovnej disciplíny podľa § 63 ods. 1 písm. e/ Zákonníka práce,  
d/ ak zamestnanec z vlastnej viny stratil predpoklady pre výkon práce.  
  
**Výpoveď osobitným skupinám zamestnancov**  
  
- Zamestnanci ohrození chorobou z povolania a pre dosiahnutie najvyšších prípustných expozícií na pracovisku.  
  
**Povinnosť zamestnávateľa**  
  
- Zabezpečiť vhodné zamestnanie - zamestnanci so zmenenou pracovnou schopnosťou  
- Výpoveď môže dať len s predchádzajúcim súhlasom úradu práce, inak je neplatná.  
  
**Výpoveď daná zamestnancom**   
  
Výpoveď môže dať zamestnanec z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu.  
  
**Okamžité skončenie pracovného pomeru**  
Zamestnávateľ môže pracovný pomer okamžite skončiť, ak zamestnanec:  
  
- Bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin.  
- Porušil závažne pracovnú disciplínu.  
  
Takto môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ iba v lehote jedného mesiaca odo dňa, keď sa o dôvode dozvedel  a najneskôr do jedného roka odo dňa, keď tento dôvod vznikol.  
  
**Okamžité skončenie pracovného pomeru**  
Zamestnanec môže pracovný pomer okamžite skončiť, ak:  
  
a) podľa lekárskeho posudku nemôže ďalej vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia svojho zdravia a zamestnávateľ ho nepreradil do 15 dní odo dňa predloženia tohto posudku na inú pre neho vhodnú prácu,  
b) zamestnávateľ mu nevyplatil mzdu alebo náhradu mzdy, alebo ich časť do 15 dní po uplynutí jej splatnosti,  
c) je bezprostredne ohrozený jeho život alebo zdravie.  
  
- Mladistvý zamestnanec môže okamžite skončiť pracovný pomer aj vtedy, ak nemôže vykonávať prácu bez ohrozenia svojej morálky.  
- Zamestnanec môže okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote jedného mesiaca odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie pracovného pomeru dozvedel.  
- Zamestnanec, ktorý okamžite skončil pracovný pomer, má nárok na náhradu mzdy v sume svojho priemerného mesačného zárobku za výpovednú dobu dvoch mesiacov.   
  
**Náležitosti okamžitého skončenia pracovného pomeru.**  
  
Okamžité skončenie pracovného pomeru musí zamestnávateľ aj zamestnanec urobiť písomne, musia v ňom skutkovo vymedziť jeho dôvod tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, a musia ho v ustanovenej lehote doručiť druhému účastníkovi, inak je neplatné. Uvedený dôvod sa nesmie dodatočne meniť.   
  
**Skončenie pracovného pomeru na dobu určitú**  
  
- Pracovný pomer uzatvorený na určitú dobu sa skončí uplynutím tejto doby.  
- Ak zamestnanec pokračuje po uplynutí dohodnutej doby s vedomím zamestnávateľa ďalej vo výkone práce, platí, že sa tento pracovný pomer zmenil na pracovný pomer uzatvorený na neurčitý čas, ak sa zamestnávateľ nedohodne zamestnancom inak  
- Zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer na určitú dobu aj bez uvedenia dôvodu; v takomto prípade má zamestnanec nárok na náhradu mzdy v sume priemerného mesačného zárobku za dobu, po ktorú mal trvať pracovný pomer.  
  
**Skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe**  
(1) V skúšobnej dobe môže tak zamestnávateľ, ako aj zamestnanec, skončiť pracovný pomer písomne z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu.  
(2) Písomné oznámenie o skončení pracovného pomeru sa má doručiť druhému účastníkovi spravidla aspoň tri dni pred dňom, keď sa má pracovný pomer skončiť.

**Účasť zástupcov zamestnancov**  
  
Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak je neplatná. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď alebo okamžité skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa do desiatich kalendárnych dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedenej lehote nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.  
  
**Neplatné skončenie pracovného pomeru**  
  
Neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže zamestnanec ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť.  
  
**Nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru – I.**  
- Ak dal zamestnanec neplatnú výpoveď, alebo ak skončil neplatne pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a zamestnávateľ mu oznámil, že trvá na tom, aby naďalej vykonával prácu, jeho pracovný pomer sa nekončí.  
- Ak nevykonával zamestnanec prácu v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru, môže od neho zamestnávateľ požadovať náhradu škody, ktorá mu tým vznikla, odo dňa, keď oznámil zamestnancovi, že trvá na ďalšom vykonávaní práce.  
  
**Nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru – II.**  
  
- Ak skončil zamestnanec pracovný pomer neplatne a zamestnávateľ netrvá na tom, aby zamestnanec u neho naďalej pracoval, platí, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom písomne nedohodne inak, že pracovný pomer sa skončil dohodou, ak:  
  
a) bola daná neplatná výpoveď, uplynutím výpovednej doby,  
b) bol pracovný pomer neplatne skončený okamžite, dňom, keď mal pracovný pomer skončiť,  
c) bol pracovný pomer neplatne skončený v skúšobnej dobe, dňom keď sa mal pracovný pomer skončiť.  
  
- Zamestnávateľ nemôže voči zamestnancovi uplatňovať náhradu škody v prípadoch ustanovených v predchádzajúcom odseku .   
  
**Nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru – III.**  
  
(1) Ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával.  
  
Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.  
  
(2) Ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje deväť mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci deväť mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy zamestnancovi vôbec nepriznať; súd pri svojom rozhodovaní prihliadne najmä na to, či zamestnanec bol v tomto čase zamestnaný u iného zamestnávateľa, akú prácu tam vykonával a aký zárobok dosiahol alebo z akého dôvodu sa do práce nezapojil.  
  
**Nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru – IV.**  
(3) Ak zamestnávateľ skončil pracovný pomer neplatne a zamestnanec netrvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, platí, ak sa so zamestnávateľom nedohodne písomne inak, že sa jeho pracovný pomer skončil dohodou, ak:  
  
a) bola daná neplatná výpoveď, uplynutím výpovednej doby,  
b) bol pracovný pomer neplatne skončený okamžite alebo v skúšobnej dobe, dňom, keď sa mal pracovný pomer skončiť.  
  
(4) V prípadoch ustanovených v odseku 3 písm. b) zamestnanec má nárok na náhradu mzdy v sume svojho priemerného zárobku podľa § 134 za výpovednú dobu dvoch mesiacov.