Mzda, zmeny a ukončenie pomeru 2.EA

## Mzda

**Mzda**  je jednou z foriem odmeny za prácu v pracovnom pomere. Je to v peniazoch vyjadrené ocenenie, ktoré poskytuje zamestnávateľ zamestnancovi za prácu. Zamestnanec môže pracovať za mzdu :

* **časovú** – podľa odpracovaných hodín a hodinovej sadzby,
* **úkolovú** – podľa počtu výrobkov alebo výkonov a sadzby za výkonovú jednotku,
* **podielovú** – podľa tržieb za tovar alebo služby a podielových sadzieb,
* **zmiešanú** – ktorá kombinuje časovú mzdu s úkolovou alebo podielovou.

**Plat** (tarifný plat) sa používa na označenie ceny práce v rozpočtových a príspevkových organizáciách.

**Prekážky v práci**

Prekážky v práci sú právom uznané skutočnosti, ktoré bránia alebo sťažujú zamestnancovi plnenie pracovných povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru a zamestnávateľovi v prideľovaní práce. Trvajú spravidla dočasne a majú za následok vznik rôznych nárokov zamestnancov.

Kategórie prekážok v práci

Prekážky v práci sa delia na :

* **prekážky na strane zamestnávateľa** (prechodný nedostatok práce spôsobený poruchami, chybami, nepriaznivé poveternostné podmienky)
* **prekážky na strane zamestnanca** (pracovné voľno bez náhrady mzdy – z dôvodu všeobecného záujmu, pracovné voľno s náhradou mzdy – zvyšovanie kvalifikácie, **osobné** prekážky - choroba, úraz, materská alebo rodičovská dovolenka, ošetrovanie člena rodiny)

**Náhrady výdavkov**

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi cestovné náhrady, náhrady sťahovacích výdavkov a iných výdavkov, ktoré mu vzniknú pri plnení pracovných povinností. Ak zamestnávateľ vyšle zamestnanca na pracovnú cestu, tomuto patrí stravné za každý deň pracovnej cesty. Suma stravného je stanovená od času trvania pracovnej cesty rozdelenej na časové pásma (5 – 12 hodín, 12 – 18 hodín, nad 18 hodín). Pracovná cesta vykonávaná v zahraničí sa volá zahraničná pracovná cesta.

**Zmeny pracovného pomeru**

Obsah pracovnej zmluvy môže zamestnávateľ meniť len po dohode so zamestnancom a podľa ustanovení Zákonníka práce. Zmena pracovných podmienok musí byť vyjadrená písomne. Zmeny pracovných podmienok sa týkajú :

* preradenia na inú prácu
* dočasného pridelenia

**Skončenie pracovného pomeru**

Pracovný pomer sa môže platne ukončiť :

1. na základe právneho úkonu :
   * dohodou
   * výpoveďou
   * okamžitým skončením
   * skončením v skúšobnej dobe
2. na základe právnej udalosti :
   * uplynutím doby, na ktorú bol pracovný pomer dohodnutý
   * smrťou zamestnanca

**Dohoda –** najprirodzenejší spôsob ukončenia pracovného pomeru. Predstavuje dvojstranný právny úkon medzi účastníkmi smerujúci k stanoveniu dátumu ukončenia pracovného pomeru. Aj keď ZP vyžaduje písomnú formu dohody, platná je J DOHODA Ústna.

**Výpoveď** predstavuje jednostranný právny úkon zo strany zamestnávateľa alebo zamestnanca. Zamestnanec môže ukončiť pracovný pomer z akéhokoľvek dôvodu. Zamestnávateľ musí dôvod výpovede presne skutkovo vymedziť v súlade s § 63 ZP. Výpoveď musí mať písomnú formu, musí byť vlastnoručne podpísaná a doručená osobne alebo poštou, inak je neplatná. Pracovný pomer sa nekončí dňom podania výpovede, ale dňom uplynutia výpovednej doby.

Zamestnávateľ nesmie dať zamestnancovi výpoveď v ochrannej dobe : ak je uznaný za dočasne práceneschopného pre chorobu alebo úraz, vykonáva verejnú funkciu, je na materskej alebo rodičovskej dovolenke, ak je zamestnankyňa tehotná (**zákaz výpovede**)

**Okamžitým zrušením**

Zamestnanec môže ukončiť pracovný pomer okamžite, ak :

* podľa lekárskeho posudku nemôže vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia svojho zdravia a zamestnávateľ ho nepreradil do 15 dní na inú prácu,
* zamestnávateľ mu nevyplatil mzdu alebo jej časť do 15 dní po termíne

Zamestnávateľ môže pracovný pomer ukončiť okamžite, ak :

* zamestnanec bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin,
* zamestnanec vážne porušil pracovnú disciplínu

Dnes je už bežné **hromadné prepúšťanie.** Stane sa tak vtedy, keď zamestnávateľ rozviaže pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou počas 90 dní s 20 zamestnancami. zamestnávateľ na to musí mať dôvod.