**Predmet, pramene a zásady PP**

**Pracovné právo** tvorí súbor právnych noriem upravujúcich v zásade tri oblasti, a to individuálne pracovné právo, kolektívne pracovné právo (ktoré sa mnohých prípadoch s individuálnym pracovným právom prelína) a právnu úpravu zamestnávania.

**Predmetom pracovného práva je PRÁCA**, ktorá vykazuje viacero znakov:

* **ľudská práca** - vykonávajú ju FO
* **slobodná** - slobodný výber zamestnania
* **závislá** - práca, ktorá je vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, pričom ide o osobný výkon práce zamestnanca pre zamestnávateľa

• podľa pokynov zamestnávateľa,

• v jeho mene,

• za mzdu alebo odmenu,

• v pracovnom čase,

• na náklady zamestnávateľa,

• s jeho výrobnými prostriedkami,

• na zodpovednosť zamestnávateľa

• a ide o výkon práce, ktorá pozostáva prevažne z opakovania určených činností.

**Pramene pracovného práva:**

* materiálne – predpoklady vzniku práva (sociálne, kultúrne, mravné, politické,...)
* formálne – výsledok procesu tvorby práva (normatívne právne akty, kolektívne zmluvy, vnútropodnikové normatívne akty, technické normy, dobré mravy a pramene z prostredia medzinárodného a európskeho pracovného práva)

**Normatívne právne akty** – Ústava SR, zákony, vyhlášky, smernice a pod. K najvýznamnejším právnym predpisom, pokiaľ ide o zákony pre oblasť pracovného práva zaraďujeme najmä **Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov**, ako aj

* zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov,
* zákon č. 38/1993 Z. z. o organizácii Ústavného súdu Slovenskej republiky o konaní pred ním a postavení jeho sudcov v znení neskorších predpisov,
* zákon č. 120/1993 Z. z. o platových pomeroch niektorých ústavných činiteľov v znení neskorších predpisov,
* zákon č. 164/1996 Z. z. o dráhach v znení neskorších predpisov,
* zákon č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície v znení neskorších predpisov,
* a ďalšie.

**Kolektívna zmluva** – je výsledkom kolektívneho vyjednávania, ktorého predmetom je úprava práv a povinností medzi zmluvnými stranami navzájom a práv a povinností vo veci pracovných a mzdových podmienok zamestnancov

ZÁKLADNÉ ZÁSADY pracovného práva:

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 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.

**Zákonník práce a Ústava SR**

**Zákonník práce (zákon č. 311/2001 Z. z.)** je jeden z najdôležitejších kódexov pracovného práva, vo všeobecnosti upravuje **individuálne pracovnoprávne vzťahy** v súvislosti s výkonom závislej práce **a kolektívne pracovnoprávne vzťahy**. Závislou prácou sa pritom rozumie práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom. Obsahuje nielen práva a povinnosti zamestnávateľa, práva a povinnosti zamestnancov a ich postavenie **v tzv. súkromnej sfére,**ale aj vzájomné vzťahy medzi nimi.

Zákonník práce z hľadiska svojej štruktúry pozostáva z **12 častí**. Riadi sa základnými zásadami, obsiahnutými v čl. 1-11, ktoré dávajú podklad pre jednotné chápanie, výklad či uplatňovanie jeho ustanovení. Ide o princípy pracovného práva, ktorými sa majú riadiť pracovnoprávne vzťahy.

Okrem vymedzenia pôsobnosti zákona a hlavných pojmov ako zamestnávateľ, zamestnanec (vrátane jeho spôsobilosti v pracovnoprávnych vzťahoch), či pojmu zástupcovia zamestnancov sú dôležitým obsahom zákona **ustanovenia o pracovnom pomere, pracovnom čase, mzde zamestnanca, prekážkach v práci, ochrane práce, sociálnej politike zamestnávateľa, ale aj o dohodách o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, náhrade škody či kolektívnych pracovnoprávnych vzťahoch.**

**Ústava** je v štáte **najdôležitejším zákonom**, od ktorého sa odvodzujú všetky ostatné zákony a právne normy. Zakotvuje všetky princípy štátu, organizáciu verejnej moci, základné práva a slobody každého občana v spoločnosti. Spolu s pojmom „ústava“ sa často vyskytuje aj pojem **„ústavnosť“**. **„Byť ústavný“** znamená, že všetky zákony či právne nariadenia a normy musia byť vždy v súlade s ústavou a musia z nej vychádzať. V štáte neústavný zákon nemôže a ani nesmie platiť. O ústavnosti či neústavnosti zákonov prijímaných v štáte rozhoduje (na Slovensku) ústavný súd. Tento súd skúma, či všetky časti zákona sú alebo nie sú v súlade s ústavou a vyhlasuje sporné zákony buď za platné alebo neplatné.

**Predmet ústavy:**

* upravuje základné, rozhodujúce, najvýznamnejšie, spoločenské vzťahy (delenie moci, územnú samosprávu, ľudské práva, prokuratúru)
* moc delí na zákonodarnú, výkonnú a súdnu; limituje moc; upravuje najvýznamnejšie vzťahy( moc a občan = ľudské práva)
* všetky právne normy musia byť v súlade s ústavou, dohliada na to Ústavný súd SR