**Pracovné právo**

- je prepojené s pracovným právom EÚ.

Pramene pracovného práva vo formálnom zmysle sú:

- normatívne právne akty, Zákonník práce 311/2001

- kolektívne zmluvy,

- vnútroorganizačné normatívne akty, (štatúty organizácií, ich organizačné normy - regulujú režim vzťahov práv a oprávnení zamestnávateľa a zamestnanca),

- technické normy,

- dobré mravy,

- medzinárodné zmluvy

Normatívne právne akty:

- ústava SR - kľúčový význam

zákon 311/2001 Z. .

vykonávacie pracovnoprávne predpisy

- nariadenia vlády

- vyhlášky ministerstiev

Dobré mravy - interpretačné pravidlo

- majú morálny charakter a možno ich aplikovať len ak to príslušná právna norma dovoľuje, resp. prikazuje,

Je to súhrn všeobecne zachovávaných a uznávaných etických noriem spoločnosti, obsahujúcich všeobecné platné pravidlá správania sa jej členov vo vzájomných vzťahoch.

Pojem predmet a funkcie a systém pracovného práva:

- nové úlohy pracovného práva

právo na prácu v nových ekonomických - právnych podmienkach

nová právna situácia

optimalizácia štruktúry, obsahu a kvality práv zamestnancov

pracovné právo ako samostatné odvetvie právneho poriadku SR

vychádza z definície práve a uspokojovania potrieb

Právne spôsobilým predmetom pracovného práva je práca:

- ľudská,

- slobodná,

- závislá,

- nesamostatná,

- námezdná,

- odplatná,

- vykonávaná pre iného,

- ktorú zamestnanec pre zamestnávateľa vykonáva osobne.

Predmetom pracovného pomeru je práva ako ľudská činnosť, nie výsledok ľudskej činnosti:

- aj pasívna činnosť je práca - živá figurína

Osobný výkon práce

- nemožnosť zastúpenia

Slobodný výkon práce

- princíp dobrovoľnosti

- zásada zmluvnosti - zmluvná sloboda,

- neslobodná práca - práca väzňov

- zamestnanec si vyberá zamestnávateľa.

Námedznosť práce:

- zamestnanec je vlastníkom výrobných prostriedkov,

- pracuje pre iného - nie pre seba,

- zamestnanec za odmenu dáva k dispozícii svoju pracovnú silu.

Odplatnosť práce:

- ako predmet pracovného pomeru musí byť odplatná

- právo zamestnanca na mzdu alebo plať

- povinnosť zamestnávateľa platitť odmenu za prácu

Práca vykonávaná pre iného

- práca ako právne spôsobilý predmet pracovného práva musí byť vykonávaná pre iného

- ZP pripúšťa aj pracovný pomer medzi manželmi, rodičmi a deťmi

- zárobková činnosť osôb, ktoré vykonávajú svoju činnosť samostatne za účelom dosiahnutia zisku, na vlastné náklady a riziko nie je predmetom pracovného práva

- práca ktorá je podnikaním nie je závislou, samostatnou prácou

Funkcie pracovného práva

- regulačná

kontrolná

ochranná

???

Systém pracovného práva

zjednotenie právnych noriem a ich rozdelenie podľa pozitívnej právnej úpravy

Pracovné právo z hľadiska vedy sa člení na:

- všeobecná časť - zovšeobecnenia, základné teoretické východisko pracovného práva

- princípy, základné právne katgórie

- pojem, fukncia, pramene, základné zásady subjekty PP

- Osobitná časť

??????

Základné zásady pracovného práva

- sú obsiahnuté v konkrétnych pracovnoprávnych normách

- vyjadrujú zákl. charakteristiku pracovného práva a právneho systému

- vychádzajú z ústavy SR

- praktický význam v interpretačnej a aplikačnej rovine

- 11 článkov

1-2 zabezpečenie rovnosti a slobody v pracovnopráv vzťahoch

3-8 - ústavné sociálne práva

9 právo uplatnenia ochrany na súde

10 právo na kolektívne vyjednávanie

11 ochrana práv osobnej povahy

Základné zásady:

Fyzické osoby majú právo na - prácu a na slobodnú voľbu zamestnania, spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky na ochranu proti nezamestnanosti.

Tieto práva im patria bez akýchkoľvek obmedzení a priamej diskriminácie alebo nepriamej diskriminácie podľa pohlavia, rasy, farby, jazyka, veku, zdrav, stavu, vierovyznania, manželského stavu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia s výnimkou prípadu ak to ustanovuje zákon alebo aj je na výkon prác vecný dôvod, ktorý spočíva v predpokladoch.

Pracovnoprávne vzťahy podľa Zákonníka práce môžu vznikať - len so súhlasom FO a zamestnávateľa.

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.

Zamestnanci majú právo na - mzdu za vykonanú prácu, zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a 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.

(Barancová - pracovné právo)

Zamestnanci alebo zástupcovia zamestnancov majú právo na poskytovanie info o

- hosp. s fin. situácii zamestnávateľa

- predpokladanom vývoji jeho činnosti,

- zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase.

Zamestnanci sa môžu vyjadrovať a predkladať svoje návrhy k pripravovaných rozhodnutiam (participácia) zamestnávateľa, ktoré môžu ovplyvniť ich postavenie v pracovnoprávnych vzťahoch.

Zamestnanci a zamestnávatelia sú povinný riadne plniť svoje povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov.

Ženy a muži majú právo na rovnaké zaobchádzanie v - zamestnaní, odmeňovaní, pracovných postupoch, odbornému vzdelávaniu, pracovným podmienkam.

Ženám sa zabezpečujú - pracovné podmienky umožňujúce im účasť na práci s ohľadom na ich fyziologické predpoklady a s ohľadom na ich spoločenskú funkciu v materstve, a ženám a mužom s ohľadom na ich rodinné povinnosti pri výchove detí a starostlivosti o ne.

Mladiství majú právo na prípravu na povolanie a zabezpečenie pracovných podmienok umožňujúcich rozvoj ich telesných a duševných schopností.

Zamestnávatelia sú povinní robiť opatrenia v záujme ochrany života a zdravia zamestnancov pri práci a zodpovedajú 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.

Pracovnoprávne vzťahy sú v čase neschopnosti zamestnancov na prácu z dôvodov - choroby, úrazu, tehotenstva alebo materstva rodičovstva.

Zamestnancom so zmenenou pracovnou schopnosťou zamestnávateľ zabezpečuje pracovné podmienky umožňujúce im uplatniť a rozvíjať ich schopnosti na prácu s ohľadom na ich zdravotný stav.

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.

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.

Zamestnávateľ môže o zamestnancovi zhromažďovať alebo 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.

Zamestnávateľ nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činností zamestnávateľa narúšať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa tým, že ho sleduje bez toho, aby bol na to upozornený, alebo kontroluje listové zásielky adresované zamestnancovi ako súkromnej osobe.

Ak je u zamestnávateľa zavedený kontrolný mechanizmu, je zamestnávateľ povinný informovať zamestnanca o rozsahu kontroly a spôsoboch jej uskutočňovania.

Prvá časť - **Pôsobnosť Zákonníka práce**

§1

upravuje individuálne pracovnoprávne vzťahy v súvislosti so zamestnávaním fyzických osôb právnickými osobami alebo FO a kolektívne pracovnoprávne vzťahy.

Ak zákonník práve v prvej časti neustanovuje inak, vzťahuje sa na tieto právne vzťah Občiansky zákonník.

Pracovnoprávne vzťahy vznikajú najskôr od uzatvorenia pracovnej zmluvy alebo dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru, ak Zákonník práce alebo osobitný predpis neustanovuje inak.

Prac. zmluva - písomná a podpísaná oboma stranami najneskôr v deň kedy začína pracovný pomer alebo v deň vzniku prac. pomeru.

- písomné podoby podkladov!!!!

Na právne vzťahy pri výkone štátne služby sa vzťahuje Zákonní práce, len ak to ustanovuje osobitný predpis.

Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone verejne služby sa spravujú Zákonníkom práce ak osobitný predpis neustanovuje inak.

Pracovnoprávne vzťahy medzi družstvom a jeho členmi sa spravujú Zákonníkom práce, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

§7

zamestnávateľ je PO alebo FO, ktorá zamestnáva aspoň jednu FO v pracovnoprávom vzťahu.

Zamestnávateľ vystupuje v pracovnoprávnych vzťahoch vo svojom mene a má zodpovednosť vyplývajúcu z týchto vzťahov.

§8

§11

Zamestnanec je FO ktorá vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu za mzdu alebo za odmenu.

spôsobilosť na právne úkony 15 rokov vek.

- dohoda o hmotnej zodpovednosti 18 rokov.

**Predzmluvné vzťahy:**

je to zákonom upravený režim kt. sa viaže na ústavu SR chartu SR a iné zákony.

141§

136§