1.Čo sa považuje za domácu prácu? Domáca práca je práca ktorú zamestnanec nevykonáva na

pracovisku ale podľa podmienok dohodnutých v Prac. Zml. Pre zamestnávateľa vykonáva prácu

doma al. na inom dohodnutom mieste

2. Poverenie v PP vzťahoch? Zamestnávateľ má právo poveriť zamestnanca aby v jeho mene

vykonával právne úkony.

3.Načo majú nárok zamestnanci z hľadiska PpV? mzdu za vykonanú prácu, zaistenie bezpečnosti

a ochrany zdravia pri práci, odpočinok a zotavenie po práci, právo na prácu a slobodnú voľbu

povolania bez diskriminácie

4. Môže byť zamestnanec mladší ako 15r ? áno ale môže vykonávať len ľahkú prácu, so súhlasom

zákonného zástupcu

5. Kto môže byť zástupcom zamestnanca ? príslušný odborový orgán, zamestnanecká rada,

zamestnanecký dôverník.

6.Doručovanie- par. 38, doručovanie písomností týkajúcich sa PZ musí byť do vl. rúk v prípade

nezastihnutia doporučene (do vl. rúk)

7. porovnateľný zamestnanec je zamestnanec v porovnateľnej situácií ako iný zamestnanec.

8.Kodifikujte teleprácu- §52 zákonníka práce, Pracovný pomer zamestnanca, ktorý vykonáva

prácu pre zamestnávateľa podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve doma alebo na

inom dohodnutom mieste s použitím informačných technológií (ďalej len "telepráca") v

pracovnom čase, ktorý si sám rozvrhuje, sa spravuje týmto zákonom

9. Prejav vôle-**§ 15**Prejav vôle treba vykladať tak, ako to so zreteľom na okolnosti, za ktorých

sa urobil, zodpovedá dobrým mravom.**§ 16** Na právne úkony, pri ktorých sa vyžaduje písomná

forma, je potrebná u tých, ktorí nemôžu písať alebo čítať, notárska zápisnica alebo zápisnica

potvrdená dvoma súčasne prítomnými zamestnancami zamestnávateľa o tom, že právny úkon

zodpovedá prejavenej vôli.  
**10. Skúšobná doba:** V pracovnej zmluve možno dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je najviac

tri mesiace, a u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu

alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti

tohto vedúceho zamestnanca, je najviac šesť mesiacov.Cez kolektívnu zmluvu až na 9 mesiacov

Skúšobnú dobu nemožno predlžovať.

11. Ako sú definované práva mužov a žien v základných zásadách PP: 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.Ženám a mužom sa zabezpečujú pracovné podmienky, ktoré im umožňujú

vykonávať spoločenskú funkciu pri výchove detí a pri starostlivosti o ne.

12.Zamestnanec: Zamestnanec je fyzická osoba, ktorá v pracovnoprávnych vzťahoch,

vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu. Spôsobilosť fyzickej osoby vzniká dňom dovŕšenia

15 rokov a až skončí povinnú školskú dochádzku.

13. zmluva o hmotnej zodpovednosti: Ak zamestnanec prevzal na základe dohody o hmotnej

zodpovednosti zodpovednosť za zverené hotovosti, ceniny, tovar, zásoby materiálu alebo iné

hodnoty určené na obeh alebo obrat, ktoré je povinný vyúčtovať, zodpovedá za vzniknutý schodok.

14.Náležitosti pracovnej zmluvy: 1.druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma, a jeho stručná

charakteristika 2.miesto výkonu práce (obec a organizačnú časť alebo inak určené miesto), 3.deň

nástupu do práce, 4.mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve

15.priama a nepriama diskriminácia- priama disk.: horšie zaobchádzanie so zam. V porovnaní

s inými zamestnancami v porovnateľnej situácií.Nepriama disk: navonok neutrálny pokyn,

rozhodnutie alebo prax znevýhodňujúca zam. Oproti iným zam. V por. Sit. Ak nie sú

primerané, nevyhnutné a nemožno ich ospravedlniť objek. Skutočnosťami

16. Pracovný pomer na dobu určitú, jeho predĺženie- je pomer pri ktorom je v zmluve uvedená

presná doba trvania PPomeru najdlhšie na tri roky, predĺžiť sa môže tri krát štvrtý krát

už je na dobu neurčitú, aj viac po udaní dôvodov (napr. materská)

17.Za domácku prácu sa nepovažuje: Za domácku prácu alebo teleprácu sa nepovažuje práca,

ktorú zamestnanec vykonáva príležitostne alebo za mimoriadnych okolností so súhlasom

zamestnávateľa alebo po dohode s ním doma alebo na inom ako zvyčajnom mieste výkonu práce

za predpokladu, že druh práce, ktorý zamestnanec vykonáva podľa pracovnej zmluvy, to umožňuje.

18.Kedy najskôr vznikajú prac.právne vzťahy? Pred uzatvorením pracovnej zmluvy je

zamestnávateľ povinný oboznámiť fyzickú osobu s právami a povinnosťami, ktoré pre ňu vyplynú

z pracovnej zmluvy, s pracovnými podmienkami a mzdovými podmienkami, za ktorých má prácu

vykonávať. Dosiahnutie 15 rokov života a skončená povinná školská dochádzka.

19.v koho mene vystupuje zamestnávatel- Zamestnávateľ vystupuje v pracovnoprávnych vzťahoch

vo svojom mene a má zodpovednosť vyplývajúcu z týchto vzťahov.

20. vzťah medzi ústavou a zákonníkom: zákonník je podriadený ústave, žiadny zákon nesmie byť v

rozpore s ústavnými zákonmi. Ústava je hlavný zákonodárny ústav.

21. Začatie prac. Pomeru: Pracovný pomer vzniká odo dňa, ktorý bol dohodnutý v pracovnej zmluve

ako deň nástupu do práce.Pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi

zamestnávateľom a zamestnancom. Jedno písomné vyhotovenie pracovnej zmluvy je zamestnávateľ

povinný vydať zamestnancovi.  
22.skončenie prac.pomeru: dohodou,výpoveďou, okamžitým skončením,skončením v skúšobnej dobe.

23.Zamestnávatel-Zamestnávateľ je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva aspoň

Jednu fyzickú osobu v pracovnoprávnom vzťahu.V pracovnoprávnych vzťahoch robí právne úkony za

zamestnávateľa, ktorý je právnická osoba, štatutárny orgán; zamestnávateľ, ktorý je fyzická osoba,

koná osobne.

24.pracovný pomer vzniká.- nástupom do práce v dohodnutý deň a vykonaním prvým pracovným

úkonom.

25.čo nesmie zamestnávatel z hladiska diskriminácie: V pracovnoprávnych vzťahoch sa zakazuje

diskriminácia zamestnancov z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej

orientácie,

rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia,

genetickýchvlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti,

národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku,

rodu alebo iného postavenia

26.práca nadčas- Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo

s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia

pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien.