

PRÁVNICKÁ FAKULTA UNIVERZITY KOMENSKÉHO V BRATISLAVE



PRACOVNÉ PRÁVO I.

2020/2021



Obsah

1. Pojem, predmet, systém, charakteristika historického vývoja pracovného práva, vzťah pracovného práva k iným odvetviám práva	7
Pojem.....	7
Predmet.....	7
Systém	7
Historický vývin.....	8
Vzťah k iným odvetviám.....	8
2. Závislá práca, výkon ľahkých prác, nelegálne zamestnávanie a nelegálna práca	9
Závislá práca	9
Výkon ľahkých prác.....	9
Nelegálna práca	10
Nelegálne zamestnávanie	10
3. Pramene pracovného práva, pôsobnosť Zákonníka práce, vzťah Zákonníka práce a Občianskeho zákonníka, oznamovanie závažnej protispoločenskej činnosti (whistleblowing).....	11
Pramene PP	11
Pôsobnosť zákonníka práce	12
Vzťah Zákonníka práce a OZ.....	12
Whistleblowing.....	13
4. Základné funkcie a základné zásady pracovného práva a ich význam	15
Funkcie PP.....	15
Zásady PP.....	15
5. Zásada rovného zaobchádzania a zákaz diskriminácie.....	19
Zásada rovnakého zaobchádzania	19
Zákaz diskriminácie.....	19
6. Právna subjektivita v pracovnom práve, subjekty pracovného práva a pracovnoprávných vzťahov, konanie v mene zamestnávateľa.....	22
Právna subjektivita v pracovnom práve	22
Subjekty pracovnoprávných vzťahov	22
Subjekty pracovného práva	22
Konanie v mene zamestnávateľa	24

7. Právne skutočnosti v pracovnom práve (subjektívne, objektívne), faktické a právne úkony v pracovnom práve a ich platnosť a neúčinnosť, počítanie času v pracovnom práve (lehoty a doby), doručovanie v pracovnom práve	25
Právne skutočnosti v pracovnom práve	25
Faktické právne úkony v pracovnom práve.....	25
Právne úkony v pracovnom práve.....	25
Platnosť a neúčinnosť právnych úkonov	27
Počítanie času	28
Doručovanie	29
8. Pracovnoprávne vzťahy (charakteristika, obsah, druhy, vznik, zmena, zánik) zabezpečenie záväzkov z pracovnoprávnych vzťahov, prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov	30
Charakteristika pracovnoprávnych vzťahov	30
Obsah pracovnoprávnych vzťahov	31
Druhy pracovnoprávnych vzťahov.....	31
Vznik pracovnoprávnych vzťahov.....	31
Zmena pracovnoprávnych vzťahov	32
Zánik pracovnoprávnych vzťahov.....	32
Zabezpečenie záväzkov z pracovnoprávnych vzťahov.....	33
Prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov - § 27 - § 31	34
9. Predzmluvné vzťahy, zmluvný systém v pracovnom práve, odstúpenie od zmluvy, pracovná zmluva	35
Predzmluvné vzťahy	35
Zmluvný systém v pracovnom práve.....	35
Odstúpenie od zmluvy	36
Pracovná zmluva	36
10. Založenie a vznik pracovného pomeru, faktický pracovný pomer, pracovný pomer (pojem, prvky, obsah, druhy).....	39
Pracovný pomer – pojem	39
Pracovný pomer – prvky a obsah	39
Pracovný pomer – druhy.....	39
Faktický pracovný pomer	41
Založenie pracovného pomeru	41
Vznik pracovného pomeru	41

11. Atypické pracovné pomery (práca na kratší pracovný čas, práca na dobu určitú, domácka práca a telepráca), delené pracovné miesto, skúšobná doba, zmena pracovného pomeru, pracovná cesta.....	42
Práca na kratší pracovný čas	42
Práca na dobu určitú.....	42
Domácka práca	43
Telepráca	43
Delené pracovné miesto	43
Skúšobná doba	44
Zmena pracovného pomeru	44
Pracovná cesta.....	45
12. Skončenie pracovného pomeru - z dôvodu organizačných zmien, - dohodou, - zo strany zamestnanca, - v skúšobnej dobe, - na základe právnej udalosti, - na základe úradného rozhodnutia, zánik pracovného pomeru	46
Skončenie pracovného pomeru	46
Skončenie pracovného pomeru z dôvodu organizačných zmien	46
Skončenie pracovného pomeru dohodou	47
Skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnanca.....	47
Skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe	48
Skončenie pracovného pomeru na základe právnej udalosti.....	48
Skončenie pracovného pomeru na základe úradného rozhodnutia	49
Zánik pracovného pomeru.....	49
13. Skončenie pracovného pomeru z dôvodov spočívajúcich v osobe zamestnanca	50
Skončenie pracovného pomeru z dôvodu straty zdravotnej spôsobilosti.....	50
Skončenie pracovného pomeru z dôvodov spočívajúcich v osobe zamestnanca	50
Výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. e)	51
14. Pracovná disciplína	54
15. Nároky súvisiace so skončením pracovného pomeru (pracovný posudok a potvrdenie o zamestnaní, odstupné a odchodné), nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru	57
Pracovný posudok.....	57
Potvrdenie o zamestnaní	57
Poskytovanie odstupného	58
Poskytovanie odchodného	60
Nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru	60

	písomná forma	sankcia neplatnosti
také zmluvy, ktoré zakladajú závažné právne dôsledky z hľadiska právneho statusu zamestnanca	áno	áno
dohoda o brigádnickej činnosti študenta	áno	áno
dohoda o zrážkach zo mzdy	áno	áno
vznik ručenia	áno	
vznik záložného práva	áno	áno, ale nie podľa ZP
odstúpenie od zmluvy podľa §19. ods. 3, pred začatím výkonu práce	áno	áno
pracovná zmluva	áno	nie
skúšobná doba	áno	áno
dohoda o delenom pracovnom mieste	áno	áno
vypovedanie dohody o delenom pracovnom mieste	áno	nie
dohoda o zmene obsahu pracovného pomeru	áno	nie
skončenie pracovného pomeru dohodou	áno	nie
skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnanca	áno	áno
okamžité skončenie pracovného pomeru	áno	áno
skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe s bežným zamestnancom	áno	nie
skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe s tehotnou ženou..	áno	áno
dohoda o peňažnej náhrade	áno	áno

1. Pojem, predmet, systém, charakteristika historického vývoja pracovného práva, vzťah pracovného práva k iným odvetviám práva

Pojem

Pracovné právo upravuje právne postavenie obyvateľov, vykonávajúcich závislú prácu. Jeho úlohou je optimalizácia vzťahu medzi výrobnými faktormi práce a kapitálu tak, aby tento vzťah zodpovedal potrebám kapitálu a nebol v rozpore s ľudskou dôstojnosťou zamestnancov.

Predmet

Pracovné právo je samostatným právnym odvetvím. Tvorí súbor noriem, ktoré upravujú oblasť individuálneho pracovného práva, kolektívneho pracovného práva, a služieb zamestnanosti.

Individuálne pracovné právo tvorí ťažiskovú časť pracovného práva – upravuje vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancom pri výkone závislej práce. Právnu reguláciu si totiž nevyžaduje celá oblasť ľudskej práce, len tá, čo spĺňa charakteristiku závislej práce. (§1 ods. 2 Zákonníka práce – práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa, podľa jeho pokynov, v jeho mene, v pracovnom čase ním určenom). Ak túto prácu vykonáva FO, musí mať status zamestnanca.

Systém

Pojmom systému rozumieme vzájomné usporiadanie a logické previazanie noriem upravujúcich výkon závislej práce. **Normy PP:**

- kogentné
- relatívne kogentné
- dispozitívne (je ich málo)

Pracovné právo je súkromnoprávne odvetvie s verejnoprávnymi prvkami. **Člení sa na:**

- **individuálne PP** - právne vzťahy medzi jednotlivým zamestnancom a zamestnávateľom (založenie pracovného pomeru, zmeny a skončenie pracovného pomeru)
- **kolektívne PP** - vzťahy medzi kolektívom zamestnancov a zamestnávateľom alebo organizáciou zamestnávateľov (úprava koaličného práva, kolektívne zmluvy, vyjednávanie, úprava štrajku)
- právna úprava zamestnávania

Z hľadiska vedy sa PP člení na:

- **Všeobecnú časť:**
 - **základné teoretické východiská** pracovného práva, vymedzuje jeho **princípy, východiská, základné právne kategórie** ktoré sa vzťahujú na **celú časť tohto odvetvia**
 - pojem, predmet, funkcie, pramene pracovného práva
 - základné zásady, pracovnoprávne vzťahy, uplatňovanie nárokov z týchto vzťahov a ich subjekty
 - pôsobnosť noriem pracovného práva
 - doručovanie
- **Osobitnú časť:**
 - vznik, zmena, skončenie pracovného pomeru
 - pracovný čas a čas odpočinku
 - mzda a náhrada mzdy
 - BOZP, osobitné pracovné podmienky žien a mladistvých
 - zodpovednosť zamestnávateľa a zamestnanca

Historický vývin

Je spätý so snahou uľahčiť ťažkú sociálnu situáciu zamestnancov, chrániť ich vo vzťahu k zamestnávateľovi, a tiež historicky s obdobím prvej priemyselnej revolúcie. Vývin:

- poddanské zmluvy
- nájomné zmluvy
- 1867 – 1965: služobná pragmatika, prispôsobovanie právu EU
- 1965: Zákoník práce
- 1/1991 o zamestnanosti
- 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní
- 3/1991 novelizácia Zákoníka práce

Vzťah k iným odvetviám

Vzťah PP k iným odvetviám je vyjadrený vzájomnou previazanosťou právnych predpisov spadajúcich do iných odvetví, ako správne právo, OPH, OPP, ústavné právo...

Ide o samostatné právne odvetvie s hybridnou povahou, charakteristickou nielen súkromnoprávnymi prvkami, ale aj verejnoprávnymi. V pracovnom práve je najviac obmedzená zmluvná autonómia v prospech slabšieho subjektu, v porovnaní s inými právnymi odvetviami. Od relatívne kogentných ustanovení sa možno odkloniť len v prospech zamestnanca. Výskyt verejnoprávných prvkov ho odlišuje od predmetu občianskeho či obchodného práva. Blízky vzťah medzi individuálnym pracovným právom a občianskym právom vyjadruje aj subsidiárna pôsobnosť všeobecnej časti OZ k prvej časti Zákoníka práce – vzťahuje sa len k individuálnemu PP. Oblasť úpravy služieb zamestnanosti sa považuje za verejnoprávnu časť PP.

- Vzťah PP a **ústavného práva** – Ústava SR garantuje oprávneným subjektom základné hospodárske a sociálne práva
- Vzťah PP a **práva sociálneho zabezpečenia** – PSZ reguluje hmotné zabezpečenie zamestnancov pri prerušení výkonu práce, ak nastanú zákonom predvídané sociálne udalosti
- Vzťah PP a **správneho práva** – pôsobnosť správnych orgánov v pracovnoprávných vzťahoch (ÚPSVaR, inšpekcia práce - orgán verejnej správy rozhoduje v správnom konaní podľa správneho poriadku – pokuty v rámci priestupkového konania , Ústredie práce a úrady práce, orgány verejného zdravotníctva)
- Vzťah PP a **občianskeho práva** – subsidiárne uplatňovanie všeobecných ustanovení OZ v pracovnoprávných vzťahoch, autorskoprávna ochrana zamestnaneckého diela. Všeobecné ustanovenia upravujúce najmä otázky právnych skutočností (právne úkony, počítanie času, lehoty). Ak zákoník práce – lex specialis - neobsahuje osobitnú úpravu, je potrebné použiť príslušné ustanovenia OZ – lex generalis. Lex specialis derogate lex generalis. OZ sa využíva aj pri kolektívnych zmluvách, ktoré sú založené na zmluvnom princípe a môžu byť teda posudzované z hľadiska ustanovení ZP, resp. OZ o neplatnosti právnych úkonov.
- Vzťah PP a **obchodného práva** – práva a povinnosti zamestnanca – manažéra, práva zamestnancov pri prevode podniku
- Vzťah PP a **trestného práva** – porušenie povinnosti z pracovnoprávných vzťahov môže založiť trestnoprávnu zodpovednosť zamestnanca i zamestnávateľa (TČ nevyplatenia mzdy a odstúpného, TČ neoprávneného zamestnávania, Trest povinnej práce)

2. Závislá práca, výkon ľahkých prác, nelegálne zamestnávanie a nelegálna práca

Závislá práca

Individuálne pracovné právo tvorí ťažiskovú časť pracovného práva – upravuje vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancom pri výkone závislej práce. Právnu reguláciu si totiž nevyžaduje celá oblasť ľudskej práce, len tá, čo spĺňa charakteristiku závislej práce.

Pojem závislá práca je vymedzený v Zákonníku práce, §1 ods. 2, ako práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca osobne zamestnanom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom. Ak túto prácu vykonáva FO, musí mať status zamestnanca.

Zamestnávateľ riadi priebeh pracovného pomeru, a znáša aj hospodárske riziko výkonu práce. Je dôležitý princíp osobnej závislosti a podriadenosti zamestnanca voči zamestnávateľovi, ktorý pracovný pomer odlišuje od iných druhov právnych vzťahov. Práca, ako právne spôsobilý predmet PP musí byť vykonávaná pre niekoho iného.

Kritéria:

- **Nadriadenosť zamestnávateľa, podriadenosť zamestnanca**
 - založená na zmluvnom základe – pracovnej zmluve
 - Zákonník práce vyvažuje tento vzťah, stanovuje mantinely
- **Práca musí byť vykonávaná osobne pre zamestnávateľa**
 - nemožno sa dať zastúpiť
 - platí len pre zamestnanca, zamestnávateľ môže preniesť časť svojich právomocí, povinností
- **Podľa pokynov zamestnávateľa**
 - zamestnávateľ riadi priebeh pracovného pomeru ako aj znáša hospodárske riziko práce
 - princíp osobnej závislosti – subordinačný princíp
- **V mene zamestnávateľa**
 - zamestnanec vystupuje v mene, na účet a zodpovednosť zamestnávateľa
- **V pracovnom čase ktorý určí zamestnávateľ**
 - týždenný, kratší,...

Výkon ľahkých prác

Zákon umožňuje, aby osoba mladšia ako 15 rokov mohla vykonávať tzv. ľahké práce, ktoré svojím charakterom a rozsahom neohrozujú jej zdravie, bezpečnosť, ďalší vývoj alebo školskú dochádzku.

Ide o účinkovanie alebo spoluúčinkovanie na:

- kultúrnych predstaveniach a umeleckých predstaveniach,
- športových podujatiach,
- reklamných činnostiach.

§ 11 ods. 4 a 5 Zákonníka práce - Výkon tzv. ľahkých prác osôb mladších ako 15 rokov povoľuje na žiadosť zamestnávateľa príslušný inšpektorát práce po dohode s príslušným orgánom štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva. V povolení sa určí počet hodín a podmienky, za ktorých sa ľahké práce môžu vykonávať. Príslušný inšpektorát práce odoberie povolenie, ak podmienky povolenia nie sú dodržiavané.

Nelegálna práca

Podľa §2 ods. 1 zákona o nelegálnej práci, nelegálna práca je závislá práca, ktorú vykonáva FO pre zamestnávateľa, a nemá s ním založený pracovnoprávny vzťah.

Nelegálne zamestnávanie

Nelegálne zamestnávanie je zamestnávanie FO vykonávajúcich závislú prácu bez založenia pracovnoprávneho vzťahu (alebo zamestnávanie FO bez prihlásenia do registra poistencov a sporiteľov). V zmysle zákona o nelegálnom zamestnávaní (§2a), nelegálnym zamestnávaním nie je výkon práce zo strany osoby, ktorá je príbuzná v priamom rade, ktorým je súrodenec alebo manžel, ktorý je dôchodkovo poistený, je poberateľom dôchodku alebo je žiakom či študentom do 2. roku veku.

3. Pramene pracovného práva, pôsobnosť Zákonníka práce, vzťah Zákonníka práce a Občianskeho zákonníka, oznamovanie závažnej protispoločenskej činnosti (whistleblowing)

Pramene PP

V teórii práva sa pramene delia na formálne, materiálne a poznávacie. Materiálne sú napríklad ekonomické, geografické.. Sú to faktory, z ktorých tvorba práva vychádza. Formálne pramene sú zdrojom, v ktorých je samotné právo obsiahnuté, možno ho z nich identifikovať ako právo vydané štátom.

PP je výnimočné svojou hybridnou povahou. Medzi **pramene** patria:

- **normatívne právne akty**
 - Ústava SR - garantuje oprávneným subjektom základné hospodárske a sociálne práva
 - zákony – základným je Zákonník práce, Zákon o kolektívnom vyjednávaní, Zákon o sociálnom poistení, Antidiskriminačný zákon...
 - vykonávacie právne predpisy – ich základ nachádzame v Ústave, rozlišuje nariadenia a vyhlášky, výnosy a opatrenia
- **kolektívne zmluvy**
 - prameň typický len pre PP, sú prameňom len v ich normatívnej časti, ktorá upravuje individuálne a kolektívne pracovnoprávne vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, jej ustanovenia upravujú celú skupinu právnych vzťahov neurčitého počtu a rovnakého druhu
- **vnútropodnikové normatívne akty**
 - za podmienky, že upravujú mzdové, platové či ostatné práva zamestnancov v pracovnoprávnych vzťahoch.
 - Nazývajú sa aj pracovný poriadok, vydáva ho zamestnávateľ.
 - Má nižšiu silu ako kolektívne zmluvy. Podmienkou ich záväznosti je riadne oboznámenie sa zamestnancov s ich povahou.
- **technické normy**
 - za predpokladu, že upravujú otázky týkajúce sa ochrany života a zdravia
- **dobré mravy**
 - možno ich stotožniť so všeobecne spoločensky uznávanými zásadami konania v právnom styku.
- **medzinárodné zmluvy**
 - medzinárodná zmluva je písomný zmluvný dokument bez ohľadu na jeho názov, na ktorej základe vznikajú, menia sa alebo zanikajú práva alebo povinnosti Slovenskej republiky vo vzťahu k iným subjektom medzinárodného práva.
- **právne záväzné akty Európskej únie**
 - únijné právo tvoria dve úrovne: primárne (zakladajúce zmluvy) a sekundárne právo (nariadenia a smernice).
 - napr. ZFEU, zakladá právo na slobodný pohyb pracovných síl

Pôsobnosť zákonníka práce

Tak ako pri iných odvetviach práva, pôsobnosť pracovného práva je rozdelená ako:

- **vecná**
 - okruh spoločenských pracovných vzťahov, na ktoré sa aplikujú normy PP
 - medzi FO a zamestnávateľmi pri realizácii závislej práce
 - vzťahy medzi zamestnávateľmi (alebo ich organizáciami), a zástupcami ich zamestnancov
 - právne vzťahy pri výkone kontroly
 - vzťahy vznikajúce pri zabezpečovaní práva na prácu (zákon o službách zamestnanosti)
- **osobná** - okruh subjektov pracovnoprávných vzťahov
- **časová** - časový úsek, v ktorom má právny predpis účinnosť
- **územná** - zásadne územie SR

Čo sa týka Zákonníka práce, jeho pôsobnosť sa delí na:

- **priamu** – ustanovenia Zákonníka práce sa na určité vzťahy použijú priamo, bez splnomocnenia iných právnych predpisov
 - **priama úplná pôsobnosť** – na určité vzťahy sa priamo použijú všetky ustanovenia Zákonníka práce (individuálne pracovnoprávne vzťahy pri výkone závislej práce FO)
 - **priama obmedzená pôsobnosť** – ustanovenia sa na určité vzťahy aplikujú priamo, ale samotný Zákonník vylučuje uplatňovanie niektorých svojich ustanovení. Napr. pri domácej práci sa nevzťahujú ustanovenia o rozvrhnutí pracovného času.
- **delegovanú** – právny predpis sa na určité vzťahy aplikuje len vtedy, ak jeho použitie priamo predpokladajú iné právne predpisy. Ide o splnomocnenie, ktorým sa lex specialis priamo odkazuje na lex generalis. Napríklad právne vzťahy pri výkone štátnej služby, právne vzťahy vyplývajúce z výkonu verejnej funkcie, právne vzťahy profesionálnych športovcov pri výkone športu
- **subsidiárnu** – na určité vzťahy sa automaticky podporne aplikujú ustanovenia Zákonníka práce, vtedy, ak:
 - osobitý právny predpis nevylučuje použitie ZP,
 - alebo osobitá otázka, na ktorú sa má aplikovať ZP nie je upravená inak osobitým predpisom
 - Zákonník práce **pôsobí subsidiárne**: pri výkone práce vo verejnom záujme, u zamestnancov v doprave, zamestnancov vykonávajúcich zdravotnícke povolanie, pedagogických zamestnancov, zamestnancov súkromných bezpečnostných služieb...

Vzťah Zákonníka práce a OZ

Blízky vzťah medzi individuálnym pracovným právom a občianskym právom vyjadruje aj subsidiárna pôsobnosť všeobecnej časti OZ k prvej časti Zákonníka práce – vzťahuje sa len k individuálnemu PP. Oblasť úpravy služieb zamestnanosti sa považuje za verejnoprávnou časť PP.

Whistleblowing

Zákon č. 307/2014 Z. z. o niektorých opatreniach súvisiacich s oznamovaním protispoločenskej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Ciele:

- prispieť k zúženiu priestoru pre korupciu a zvýšiť tak efektívnosť nakladania s majetkom štátu, verejných inštitúcií a samospráv, štátnych dotácií, ako aj v rámci poskytovania zdrojov z fondov Európskej únie a oblasti verejného obstarávania
- predchádzať a odhaľovať inú ako vyššie uvedenú protiprávnu, resp. protispoločenskú činnosť s čím súvisí získanie informácií od osôb, ktoré nadobudli tieto informácie pri výkone svojho zamestnania, povolania, postavenie alebo funkcie a poskytnúť im ochranu z dôvodu potenciálneho ohrozenia ich ekonomickej stability
- motivovať osoby k nahláseniu podozrivých typov správania sa, ktoré vedú, resp. by mohli viesť k odhaleniu protiprávneho konania

Predmet úpravy zákona

- úprava podmienok poskytovania ochrany osobám pred neoprávneným postihom v pracovnoprávnom vzťahu v súvislosti s oznamovaním kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti
- práva a povinnosti fyzických osôb a právnických osôb pri oznamovaní protispoločenskej činnosti
- upravuje tiež povinnosti štátu v oblasti prevencie protispoločenskej činnosti a protikorupčného vzdelávania a výchovy

Aktívne legitimovaní podať podnet:

- fyzická osoba, ktorá v dobrej viere urobí oznámenie orgánu príslušnému na prijatie takéhoto oznámenia; za oznamovateľa sa považuje aj jemu blízka osoba, ak je v pracovnoprávnom vzťahu k tomu istému zamestnávateľovi.

Čo môže byť predmetom podania:

- **Oznámením** sa rozumie uvedenie skutočností, o ktorých sa fyzická osoba dozvedela v súvislosti s výkonom svojho zamestnania, povolania, postavenia alebo funkcie ktoré môžu významnou mierou prispieť alebo prispeli k objasneniu závažnej protispoločenskej činnosti alebo k zisteniu alebo usvedčeniu jej páchatela.
- **Podnetom** sa rozumie oznámenie vrátane anonymného oznámenia alebo neanonymné podanie fyzickej osoby o inej protispoločenskej činnosti ako závažnej protispoločenskej činnosti, o ktorej sa dozvedela v súvislosti s výkonom svojho zamestnania, povolania alebo funkcie.

Závažná protispoločenská činnosť je:

- niektorý z trestných činov poškodzovania finančných záujmov Európskych spoločností
- trestný čin machinácie pri verejnom obstarávaní a verejnej dražbe
- trestný čin verejných činiteľov podľa ôsmej hlavy druhého dielu osobitnej časti Trestného zákona alebo niektorým z trestných činov korupcie podľa ôsmej hlavy tretieho dielu osobitnej časti Trestného zákona
- trestný čin, za ktorý Trestný zákon ustanovuje trest odňatia slobody s hornou hranicou trestnej sadzby prevyšujúcou tri roky
- správny delikt, za ktorý možno uložiť pokutu s hornou hranicou vo výške najmenej 50 000 eur

Iná protispoločenská činnosť:

- konanie, ktoré je priestupkom
- konanie, ktoré je iným správnym deliktom
- konanie, ktoré nie je priestupkom alebo iným správnym deliktom, ale pôsobí negatívne na spoločnosť - konanie, ktoré je vnímané spoločnosťou negatívne a môže spravidla tvoriť základ kriminality, napríklad nadmerné požívanie alkoholických nápojov, žobranie, agresívne správanie na verejnosti, prostitúcia, rôzne druhy patologickej závislosti (drogy, hracie automaty, internet)

4. Základné funkcie a základné zásady pracovného práva a ich význam

Funkcie PP

Funkcie pracovného práva charakterizujú pracovné právo, vyjadrujú základné úlohy tohto právneho odvetvia v systéme práva a aktívne pôsobia na pracovné vzťahy a ich rozvoj. Pracovné právo (ako samostatné právne odvetvie je podsystemom systému práva) spolu s inými právnymi odvetviami plní základné funkcie celého systému práva, za ktoré všeobecná teória štátu a práva považuje:

- **regulačnú/organizačnú** ((prostriedok na zvýšenie materiálnej a kultúrnej úrovne ľudí),
- **kontrolnú, ochrannú** (ochrana práv a zákonných záujmov zamestnancov)
- **výchovnú** funkciu

Zásady PP

Základné zásady vyjadrujú podstatu daného právneho odvetvia, a jeho osobitosť vo vzťahu k iným odvetviam. Sú to základné právne myšlienky vyjadrujúce podstatu určitého právneho odvetvia, jeho základnú charakteristiku a osobitosť v porovnaní s inými právnymi odvetviami.

Základné zásady PP sú obsiahnuté v konkrétnych pracovnoprávných normách. Sú obsiahnuté v článkoch 1 až 11 Základných zásad Zákonníka práce. Majú teoretický aj praktický význam: **Teoretický** spočíva v tom, že umožňujú určovať základné smery jeho ďalšieho vývoja, identifikovať úroveň pracovného práva v rôznych obdobiach, a porovnávať jeho vzťah k iným odvetviam. **Praktický** význam základných zásad je pomáhanie pri právnej interpretácii a aplikácii noriem PP.

Ťažiskovú časť právnej úpravy Zákonníka práce tvoria základné ústavné sociálne práva FO.

- 1) **Zmluvná sloboda v pracovnom práve** – má svoje korene v Ústave SR, ktorá zaručuje osobnú slobodu FO – základný občiansky princíp
 - a) **sloboda výberu zmluvného partnera**
 - b) **sloboda uzavretia zmluvy** - uzavretosť zmluvných typov
 - c) **sloboda určenia jej obsahu** – prevažujúca kogentnosť ustanovení
 - d) **sloboda jej rozviazania** resp. zrušenia – taxatívne výpovedných dôvodov
 - e) **sloboda výberu zmluvnej formy** – medzi ústnou a písomnou, pod sankciou neplatnosti Zákonník práce vyžaduje písomnú formu u takých zmlúv, ktoré zakladajú závažné právne dôsledky z hľadiska právneho statusu zamestnanca
- 2) **Sloboda povolania** – slobodný výber aj výkon povolania (obmedzuje ju zákaz výkonu konkurenčnej činnosti zamestnanca podľa § 83 a § 83a ZP)
- 3) **Právo na podnikanie** – právo na slobodnú voľbu povolania a právo podnikať je ústavným právom čl.35
- 4) **Zákaz neľudského zaobchádzania** – ESĽP – zaobchádzanie, ktoré spôsobuje intenzívne duševné alebo fyzické utrpenie – vzbudzujúce pocit strachu, úzkosti a podradenosti a spôsobilé potupiť a ponížiť, prípadne zlomiť fyzický alebo morálny odpor - súvisí s právom na ochranu ľudskej dôstojnosti (Charta ZP EÚ – 1. miesto v systéme ĽP)

- 5) **Zákaz nútennej alebo povinnej práce** – nielen v medzinárodnom pracovnom práve, ale aj v práve Rady Európy – práca vymáhaná pod hrozbou akéhokoľvek trestu a osoba sa na ňu neponúkla dobrovoľne
- 6) **Právo na ochranu manželstva, rodičovstva a rodiny** – Ústava SR čl. 41, napr. právo na uzatvorenie manželstva, založenie rodiny, princíp rovnoprávnosti medzi manželmi, zvýšená ochrana záujmov detí – klauzula celibátu v rozpore s Európskym dohovorom
- 7) **Sloboda združovania** – právo nezávisle zakladať rôzne koalície, taktiež právo autonómie kolektívnych zmlúv, právo zakladania nadpodnikových združení, ako i slobodná činnosť v nich – chránenie záujmov svojich členov
- 8) **Ochrana súkromného života a korešpondencie** – zahrnuté aj právo na ochranu osobných údajov, 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 má vykonávať, vykonáva alebo vykonával
- 9) **Zásada rovnakého zaobchádzania** – neznamená len rovnaké zaobchádzanie s ľuďmi v rovnakých situáciách, ale uplatnenie tohto základného ľudského práva súčasne vyjadruje požiadavku pre orgány verejnej moci, aby sa s oprávnenými nositeľmi ľudských práv zaobchádzalo v nerovnakých situáciách nerovnako (k diskriminácii dochádza vtedy, ak štáty bez objektívneho a rozumného ospravedlnenia nezaobchádzajú rozdielne s osobami, ktorých situácia je citeľne rozdielna – Rozhodnutie ESĽP. K odlišnému zaobchádzaniu dochádza vtedy, keď neexistuje legitímny cieľ, primeraný vzťah medzi použitými prostriedkami a sledovaným cieľom, podľa ESĽP – rozdiel v zaobchádzaní je diskriminačný, ak pre rozlišovanie nie je objektívny a primeraný dôvod, t.j. ak neumožňuje sledovať legitímny cieľ, alebo ak nie je primeraný vzťah proporcionálnosti medzi použitými prostriedkami a cieľom, ktorý sa mal dosiahnuť. Súdny dvor považuje **zákaz diskriminácie** za základné ľudské právo.
- 10) **Zásada výkladu na základe dobrých mravov** – konanie v rozpore s dobrými mravmi a zneužitie práva sú podľa ustanovení o neplatnosti právnych úkonov postihnuté absolútnou neplatnosťou
- 11) **Zákaz zneužitia práva** - vykonávanie práv a povinností v súlade s dobrými mravmi, nikto nesmie zneužívať ich výkon na škodu druhému. Nie každé chybné použitie práva, ktoré je v rozpore s dobrými mravmi, je aj zneužitím práva, ale každé zneužitie práva je správanie sa v rozpore s nimi. Zneužitie práva nevzniká porušením právnej povinnosti, ale pri výkone práva spôsobom, ktorý zákon zakazuje.
- 12) **Právo na prácu** – Ústava SR, Zákonník práce – občania majú právo na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania bez akýchkoľvek obmedzení a diskriminácie, ako aj právo na ochranu proti nezamestnanosti. Ide o takú záruku práva na prácu, o ktorú musí občan sám bojovať, predpokladá sa vysoký stupeň jeho aktivity. Štát toto právo uskutočňuje pomocou aktívnej politiky zamestnanosti (dávka v nezamestnanosti, taxatívne vymedzenie dôvodov okamžitého skončenia pracovného pomeru..).
- 13) **Právo na odmenu za vykonanú prácu** – mzda sa skutočne vykonanú prácu, nárok vzniká po vykonaní práce. V prípade porušenia možnosť využitia prostriedkov štátneho donútenia.
- 14) **Právo na odpočinok po vykonanej práci** – Ústava SR, zákonná dĺžka pracovného času, právo na zotavenie aj prostredníctvom dovolenky, ochranná funkcia – regenerácia pracovných síl

15) Právo na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci

16) Právo zamestnancov na kolektívne vyjednávanie a štrajk – významná Ústavná sloboda, uplatňovaná výlučne prostredníctvom odborových organizácií

Zásady pracovného práva

- **Článok 1 – Zásada rovnakého zaobchádzania**
 - právo na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania
 - na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky
 - na ochranu proti svojvoľnému prepusteniu zo zamestnania
 - na ochranu pred diskrimináciou
- **Článok 2 – Zásada zmluvnosti a zmluvnej slobody**
 - Pracovnoprávne vzťahy podľa tohto zákona môžu vznikať len so súhlasom fyzickej osoby a zamestnávateľa.
 - zamestnávateľ má právo na slobodný výber zamestnancov
 - výkon práv a povinností musí byť v súlade s dobrými mravmi
 - nemožnosť vyberať inomínatny zmluvný typ (nutnosť vybrať zmluvu ktorá je známa zákonníku práce)
 - obmedzenie zmluvnej dohody pri ochrane slabšej zmluvnej strany
- **Článok 3 – zásada odplatnosti**
 - právo na mzdu za vykonanú prácu
 - na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci
 - na odpočinok a zotavenie po práci
 - potreba zamestnancom vytvárať podmienky na čo najlepší výkon práce, a osobný rozvoj
- **Článok 4 – právo na informácie a právo na participáciu**
 - 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 pracovnoprávných vzťahoch.
- **Článok 5 – zásada riadneho plnenia povinností**
 - Zamestnanci a zamestnávatelia sú povinní riadne plniť svoje povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov.
- **Článok 6 – zásada ochrany slabšieho subjektu**
 - ženy aj muži majú právo na rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní
 - tehotným ženám a matkám sa zabezpečuje ochrana
 - Ženám a mužom sa zabezpečujú pracovné podmienky, ktoré im umožňujú vykonávať spoločenskú funkciu pri výchove detí a pri starostlivosti o ne
- **Článok 7 – zásada práva na prípravu na povolanie mladistvých**
 - Mladiství majú právo na prípravu na povolanie a zabezpečenie pracovných podmienok umožňujúcich rozvoj ich telesných a duševných schopností.

- **Článok 8 – zásada ochrany života a zdravia**
 - Zamestnávateľia sú povinní robiť opatrenia v záujme ochrany života a zdravia zamestnancov pri práci
 - 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.
 - 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.
- **Článok 9 – právo na súdnu ochranu**
 - Zamestnanci a zamestnávateľia, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov, môžu svoje práva uplatniť na súde.
 - Zamestnávateľia nesmú znevýhodňovať a poškodzovať zamestnancov preto, že zamestnanci uplatňujú svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov.
- **Článok 10 – zásada koaličnej slobody a právo na kolektívne vyjednávanie**
 - právo na kolektívne vyjednávanie
 - právo na štrajk a právo na výluky
 - povinnosť umožniť odborovému orgánu pôsobiť na zamestnaneckej rade alebo na pracoviskách
- **Článok 11 – Zásada ochrany súkromia zamestnanca**
 - zamestnávateľ môže zhromažďovať o zamestnancovi len osobné údaje súvisiace s prácou a jeho kvalifikáciou

5. Zásada rovného zaobchádzania a zákaz diskriminácie

Zásada rovnakého zaobchádzania

Zásada rovnakého zaobchádzania neznamena len rovnaké zaobchádzanie s ľuďmi v rovnakých situáciách, ale uplatnenie tohto základného ľudského práva súčasne vyjadruje požiadavku pre orgány verejnej moci, aby sa s **oprávnenými nositeľmi ľudských práv zaobchádzalo v nerovnakých situáciách nerovnako** (k diskriminácii dochádza vtedy, ak štáty bez objektívneho a rozumného ospravedlnenia nezaobchádzajú rozdielne s osobami, ktorých situácia je citeľne rozdielna – Rozhodnutie ESĽP vo veci Chapman, Costr, Beard, Le a Jane Smithová c/a Spojené kráľovstvo z 18.januára 2001)

K odlišnému zaobchádzaniu dochádza vtedy, keď neexistuje legitímny cieľ, primeraný vzťah medzi použitými prostriedkami a sledovaným cieľom, podľa ESĽP – rozdiel v zaobchádzaní je diskriminačný, **ak pre rozlišovanie nie je objektívny a primeraný dôvod**, t.j. ak neumožňuje sledovať legitímny cieľ, alebo ak nie je primeraný vzťah proporcionálnosti medzi použitými prostriedkami a cieľom, ktorý sa mal dosiahnuť.

Zásada rovnakého zaobchádzania sa považuje za **základnú zásadu práva EÚ** a súčasne za základné právo občanov EÚ, ako všeobecný princíp sa uplatňuje aj v pracovnoprávných vzťahoch (individuálnych aj kolektívnych) – mala by byť **premietnutá do všetkých opatrení**, rozhodnutí a pokynov zamestnávateľa. Zaväzuje zamestnávateľa k tomu, aby vo svojich vnútorných predpisoch ustanovil spoločné rovnaké podmienky pre všetkých zamestnancov alebo ich ustanovil podľa určitých vecných kritérií

Zákaz diskriminácie

Súdny dvor považuje **zákaz diskriminácie** za základné ľudské právo.

Všeobecný zákaz diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch vyplýva čl. 1 ZP, ako aj § 13 ZP, v najvšeobecnejšom právnom rámci aj pre oblasť pracovnoprávných vzťahov vyplýva predovšetkým zo zákona č. 365/2004 Z.z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon), ktorý je spoločným právnym základom pre dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania v celom právnom poriadku SR vrátane pracovného práva

- **priama diskriminácia** – antidiskriminačný zákon §2 – konanie alebo opomenutie, pri ktorom sa s osobou zaobchádza menej priaznivo, ako sa zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa malo zaobchádzať s inou osobou v porovnateľnej situácii
- **nepriama diskriminácia** – za nepriami diskrimináciu sa považuje navonok neutrálny predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax, ktorý znevýhodňuje osobu v porovnaní s inou osobou, pri vymedzení pojmu nepriamej diskriminácie antidiskriminačný zákon používa singulár, § 3 vychádza zo zásady, že pre právnu identifikáciu diskriminácie je podstatný objektívny stav a neberie sa do úvahy, či dôvody, ktoré k nej viedli vychádzali zo skutočnosti alebo mylnej domnienky (o nepriamu diskrimináciu ide napríklad, keď zdanlivo neutrálne ustanovenie, kritérium alebo prax by uviedli osoby určitého náboženstva alebo viery, s určitým zdravotným postihnutím, určitého veku alebo určitej sexuálnej orientácie do nevýhodného postavenia v porovnaní s inými osobami)
- **obťažovanie** – § 2 antidiskriminačného zákona, také zaobchádzanie s osobou, ktoré táto osoba môže odôvodnene považovať za nepríjemné, nevhodné, alebo urážlivé a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zníženie dôstojnosti tejto osoby alebo vytvorenie nepriateľského, ponižujúceho alebo zastráňujúceho prostredia alebo ktorého strpenie sa môže považovať za podmienku na rozhodnutie alebo výkon práv a povinností vyplývajúcich z právnych vzťahov

- **sexuálne obťažovanie** – osobitná forma obťažovania, stav, kedy k nežiadúcemu verbálnemu, neverbálnemu alebo telesnému správaniu sexuálnej povahy dochádza s úmyslom alebo účinkom porušenia dôstojnosti osoby, najmä pri vytvorení zastrašujúceho, nepriateľského, ponižujúceho, zneuctujúceho alebo urážlivého prostredia

Diskriminačné dôvody:

- pohlavie a rod (aj diskriminácia z dôvodu tehotenstva, materstva, pohlavnej alebo rodovej identifikácie),
- náboženstvo a viera (právo mať presvedčenie (nepodlieha obmedzeniam, chráni vnútro človeka, sféra osobného presvedčenia) a právo prejavovať svoje presvedčenie – možno ho obmedziť z dôvodu verejného poriadku),
- rasový a etnický pôvod (nevymedzuje zákon – má široký vecný rozsah, etnická skupina má svoju spoločnú dlhú históriu, vlastné kultúrne tradície, spravidla presadzuje hranice jedného štátu),
- vek (chráni mladšie osoby pred znevýhodňovaním voči starším osobám),
- sexuálna orientácia (označuje preferenciu pri sexuálnej voľbe – heterosexuálna, homosexuálna, bisexuálna, odlišnosť od pojmu identita pohlavia – označuje pocit byť muž, žena, hermafrodit),
- zdravotné postihnutie (má sa chápať tak, že sa ním myslí dlhodobé obmedzenie vyplývajúce najmä z fyzického, mentálneho alebo psychického postihnutia, ktoré bráni účasti dotknutej osoby na profesijnom živote, § 40 ZP – zamestnanec uznaný za invalida podľa osobitného predpisu (zákon o sociálnom poistení), ktorý svojmu zamestnávateľovi predloží rozhodnutie o invalidnom dôchodku

Antidiskriminačné konanie

- pri dokazovaní diskriminácie platí **obrátene diskriminačné bremeno**
 - > zamestnávateľ je osoba ktorá musí preukázať že nediskriminoval
- sexuálne obťažovanie sa posudzuje podľa toho ako sa to javí postihnutému subjektu
- **základná žaloba ktorú podáva žaloba ktorá sa cíti diskriminovaná**
 - > **negatívna žaloba**
 - Osoba sa má zdržať konania ktoré diskriminuje inú osobu
 - Žaloba na zdržanie sa konania
 - > **reštitučná žaloba**
 - Reštitúcia = náprava
 - Jednak aby sa osoba zdržala konania a napravila jeho následky, jednak odstránenie toho stavu
 - > **satisfakčná**
 - Väčšinou sa podáva aj s reštitučnou
 - Tou docielim odstránenie protiprávneho vzťahu a následkov
 - Zamestnávateľ sa musí aj ospravedlniť prípadne odškodniť
- **postup pri riešení diskriminácie**
 - > kontaktujem osobu
 - „Prestaň ma chytať za penis!“
 - > kontaktujem zamestnávateľa/nadriadeného
 - „Veducko, kolega ma chytá za penis a chcem aby prestal!“
 - > Súdne konanie ako *ultima ratio*
 - podáva antidiskriminačnú žalobu, najčastejšie o náhradu škody
 - Peňažná, nepeňažná (ospravedlnenie)
 - diskriminovaná osoba = slabšie postavenie = bola by poučená
 - rozdiel čo sa týka dôkazov → obrátene dôkazné bremeno
 - zamestnávateľ musí dokázať že on nediskriminoval
 - zamestnávateľ môže predkladať dôkazy len do uznesení o ukončení dokazovanie
 - zamestnanec môže predkladať dôkazy až do konca konania
 - rozhodne či došlo alebo nedošlo → Odškodnenie
 - finančné/nefinančné
 - nesmie takéto konanie zamestnancovi uškodiť
 - zamestnávateľ je povinný ho vziať späť do práce

6. Právna subjektivita v pracovnom práve, subjekty pracovného práva a pracovnoprávných vzťahov, konanie v mene zamestnávateľa

Právna subjektivita v pracovnom práve

Pracovnoprávna subjektivita je všeobecnou podmienkou možnosti byť subjektom pracovnoprávných vzťahov. Možno ju vymedziť ako súhrn vlastností ustanovených normami pracovného práva, ktoré sú nevyhnutné na to, aby sa určitý subjekt mohol stať nositeľom práv a povinností v pracovnoprávných vzťahoch. Pracovnoprávna subjektivita zahŕňa:

- spôsobilosť mať **práva a povinnosti**, pasívna zložka
- spôsobilosť na **právne úkony**, aktívna zložka
- **deliktuálna** spôsobilosť (mať právnu zodpovednosť za protiprávne konanie)
- **procesná** spôsobilosť (býť účastníkom a uplatňovať svoje nároky v konaní o pracovných sporoch)

Subjekty pracovnoprávných vzťahov

Sú to tie subjekty, ktoré podľa noriem PP môžu byť nositeľmi práv a povinností v pracovnoprávných vzťahoch. V pracovnoprávných vzťahoch rozoznávame tieto typy subjektov:

- **zamestnávateľ** – FO alebo PO
- **organizácie zamestnávateľov** – uzatvárajú kolektívne zmluvy vyššieho stupňa
- **zamestnanec** – výlučne FO
- **orgány odborových organizácií** – uzatvárajú podnikové kolektívne zmluvy
- **odborové zväzy** – sú zmluvnou stranou pri uzatváraní kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa
- **štát** – zabezpečovanie realizácie práva na prácu
- **tretie osoby** – blízke osoby zamestnanca, napríklad v prípade peňažných nárokov po smrti zamestnanca

Subjekty pracovného práva

Od subjektov pracovnoprávných vzťahov treba odlišovať subjekty pracovného práva. Subjektom pracovného práva sú FO alebo PO, ktorým normy PP vymedzujú práva a povinnosti v pracovnoprávných vzťahoch. Subjekty pracovného práva sú len potencionálnymi subjektami pracovnoprávných vzťahov, tými sa stávajú až na základe určitej právnej skutočnosti, s ktorou právna norma vznik príslušného právneho vzťahu.

Zamestnanec - § 11

- najslabší subjekt, ktorý treba chrániť
- **spôsobilosť mať práva a povinnosti a spôsobilosť na právne úkony - § 11 ods. 2**
 - Spôsobilosť fyzickej osoby mať v pracovnoprávných vzťahoch práva a povinnosti ako zamestnanec a spôsobilosť vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať tieto práva a brať na seba tieto povinnosti vzniká, ak ďalej nie je ustanovené inak, dňom, **keď fyzická osoba dovŕši 15 rokov veku**; zamestnávateľ však **nesmie dohodnúť ako deň nástupu do práce deň, ktorý by predchádzal dňu, keď fyzická osoba skončí povinnú školskú dochádzku.**
 - **výnimka je dohoda o hmotnej zodpovednosti**
 - § 11 ods. 3 - Zamestnanec môže uzatvoriť dohodu o hmotnej zodpovednosti najskôr v deň, keď dovŕši **18 rokov veku**.
 - ani zákonný zástupca ju nemôže podpísať zaňho

- výnimka zo zákazu detskej práce do 15 rokov
 - reklamné práce, športové podujatia, kultúrne predstavenia
 - vyžaduje sa súhlasné stanovisko zákonného zástupcu
- musí ísť o osobný výkon závislej práce
- zamestnancom môže byť len fyzická osoba

Zamestnávateľ § 7

- PO alebo FO za predpokladu, že **zamestnáva aspoň jednu FO**
- spôsobilosť mať práva a povinnosti a spôsobilosť na právne úkony FO:
 - **§ 8 ods. 1** - Spôsobilosť fyzickej osoby **mať práva a povinnosti** v pracovnoprávných vzťahoch **ako zamestnávateľ vzniká narodením**. Túto spôsobilosť má aj počaté dieťa, ak sa narodí živé.
 - **§ 8 ods. 2** - Spôsobilosť fyzickej osoby **vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať práva a brať na seba povinnosti** v pracovnoprávných vzťahoch ako zamestnávateľ **vzniká plnoletosťou**; dovtedy za ňu koná zákonný zástupca.
- vzniká **zápisom do obchodného registra**

Odborová organizácia

- dobrovoľné združenie, ktoré háji záujmy zamestnancov
- 83/1990 o slobodnom združovaní
- Spôsobilosť na práva a povinnosti a právne úkony vznikajú zápisom do registra
- **Asociácia zamestnávateľov**

Zamestnanecká rada

- nemá pracovnoprávnu subjektivitu!
- má všetky právomoci okrem kolektívneho vyjednávania!
 - patrí výlučne odborovej organizácii

Konanie v mene zamestnávateľa

Právnická osoba v pozícii zamestnávateľa nemôže konať sama, ale v jej mene konajú fyzické osoby. Komplexné oprávnenie konať za PO vo **všetkých veciach** má jej štatutárny orgán. V **medziach určených vnútornými predpismi** môžu v mene PO robiť úkony aj iní vedúci zamestnanci, alebo písomne poverení zamestnanci. PO môže konať aj prostredníctvom zástupcu (PO/FO).

Štatutárne orgány

- vo všetkých veciach
- sú k tomu oprávnení zmluvou o zriadení, zakladajúcou listinou alebo zákonom
- konanie štatutárneho orgánu sa považuje za priame konanie PO, nie je to konaním v zastúpení, a teda priamo zaväzuje zamestnávateľa
- navonok má konateľské oprávnenie, vo vzťahu k vnútornej pôsobnosti má významné postavenie rozhodovať o vnútornej správe, majetkových otázkach (obchodné vedenie)
- PO môže mať len jeden štatutárny orgán
- môže byť individuálny alebo kolektívny

Organizačné jednotky

- v PP (na rozdiel od OP) môže mať právnu subjektivitu aj organizačná jednotka PO, ktorá sama o sebe nemá právnu subjektivitu
- ak je účastníkom pracovnoprávneho vzťahu zamestnávateľ, nemôže ním byť odrazu aj jeho organizačná jednotka, a naopak
- v pracovnoprávných vzťahoch má rovnaké postavenie, ako právnická osoba, do ktorej organizačná jednotka patrí

7. Právne skutočnosti v pracovnom práve (subjektívne, objektívne), faktické a právne úkony v pracovnom práve a ich platnosť a neúčinnosť, počítanie času v pracovnom práve (lehoty a doby), doručovanie v pracovnom práve

Právne skutočnosti v pracovnom práve

Pracovnoprávne skutočnosti sú také skutočnosti, s ktorými pracovné právo spája vznik, zmenu a zánik práv alebo povinností v pracovnoprávných vzťahoch. Právne skutočnosti v pracovnom práve rozdeľujeme podľa:

- **Prítomnosti vôľového prvku :**
 - právne udalosti (objektívne právne skutočnosti)- prírodné/spoločenské javy rôzneho druhu, ktoré nezávisia od vôle subjektu (smrť, plynutie času)
 - právne úkony (subjektívne právne skutočnosti) – spojené s vôľou subjektov – právne a protiprávne úkony
- **Právom požadovanej potreby ich preukázania :**
 - dokázané skutočnosti
 - preukázané skutočnosti (prezumpatívne, domnienky) – ich existencia sa iba predpokladá, v závislosti od toho, či sa tento predpoklad dá alebo nedá vyvrátiť ich rozdeľujeme na:
 - vyvrátiteľné (spôsobilosť subjektu- zamestnanca na právne úkony 15.rok života) a
 - nevyvrátiteľné
 - fiktívne skutočnosti – zákonný príkaz predpokladu právneho úkonu v prípade, keď podľa všetkých okolností daný úkon neexistuje (§ 38 ods. 4 ZP účinky doručenia nastanú aj vtedy, ak zamestnanec prijatie písomnosti odmietne)

Faktické právne úkony v pracovnom práve

Faktický právny úkon je **právny úkon urobený s vadami**, ktoré **spôsobujú neplatnosť právneho úkonu**.

- Napr. ak sa dohoda o brigádnickej práci študenta neuzavrela písomne
 - z právneho hľadiska tento pracovnoprávny vzťah nevznikol
 - aj napriek tomu sa subjekty PP vzťahu riadia touto neplatnou dohodou
 - **v prípade že je práca aj napriek tomu vykonávaná vznikajú pre subjekty z neplatnej dohody aj práva a povinnosti** (vyplatiť odmenu, zadeliť prácu,..)
- Ak subjekty o neplatnosti dohody nevedia, tak pre nich platia ustanovenia ZP ako keby vznikol PPV platne.
 - pokiaľ o tom vedia, tak vzniká iba záväzok zamestnávateľa vyplatiť zamestnancovi odmenu za vykonanú prácu.
- Ak subjekty zistia, že zmluva je neplatná, musia okamžite prestať s plnením záväzkov podľa dohody.

Právne úkony v pracovnom práve

Ako právne skutočnosti späté s prejavom vôle majú v PP, založenom na zásade zmluvnosti významné postavenie, pretože sú pravidelným predpokladom vzniku, zmeny, zániku pracovnoprávných vzťahov.

Legálnu definíciu prvýkrát zakotvil OZ, zákon č. 141/1950 Zb. – dovtedy sa používal pojem právne jednanie, právny čin,... právny úkon výstižnejší, pretože obsahoval jeden z charakteristických znakov pre danú situáciu, a tou je ukončenie deja : **Právnym úkonom je prejav vôle, ktorý smeruje najmä ku vzniku, zmene či zániku tých práv a povinností, ktoré právne predpisy s takýmto prejavom vôle spájajú.**

Náležitosti právnych úkonov

- Náležitosti subjektu - spôsobilosť na právne úkony, schopnosť subjektu vlastnou činnosťou spôsobiť vznik, zmenu, zánik práv a povinností (nemá ju ten, kto koná v duševnej poruche – tá ho robí na tento právny úkon neschopným)
- Náležitosti vôle - sloboda a vážnosť: vôľa je **slobodná**, ak konajúci má možnosť sám slobodne rozhodnúť, nie je slobodná pri fyzickom donútení alebo bezprávnej vyhrážke. Vôľa je **vážna**, ak konajúci chcel vyvolať právne následky spojené s právnym úkonom (nie je vážna pri úkone vykonanom zo žartu, pri hre). Osobitným prípadom chyby vôle je **omyl** - účastník konajúci v omyle má nesprávnu/nedostatočnú predstavu o následkoch úkonu, ktorý uskutočňuje. (omyl vo vôle – vnútorný omyl, omyl v prejave – vonkajší omyl – nevedomá nezhoda vôle a prejavu konajúceho subjektu)
- Náležitosti prejavu vôle - **zrozumiteľnosť** (formálne hľadisko), **určitosť** (obsahové hľadisko), v niektorých prípadoch aj **forma**
 - podľa §17 ods. 2 ZP, právny úkon, ktorý nemá zákonom požadovanú písomnú formu, je neplatný len v prípade, ak to Zákonník práce vyslovne zakotvuje **doložkou neplatnosti**. Rovnako to platí aj v prípade, ak na právny úkon treba predchádzajúci súhlas zástupcov zamestnancov.
- Dovolenosť a možnosť - dovolený je taký právny úkon, ktorý sa svojím obsahom alebo účelom neprieči obsahu alebo účelu zákona, zákon neobchádza ani sa inak neprieči dobrým mravom. Možnosťou právneho úkonu sa v pracovnom práve rozumie počiatočná objektívna uskutočniteľnosť konania subjektu.
- (numerus clausus zmluvných typov)

Právne úkony ako prejavy vôle sa môžu uskutočniť **konaním** alebo **opomenutím** (nečinnosť, nekonanie tam, kde treba konať). Právne úkony urobené výslovne (písomne, ústne) alebo mlčky (konkludentne – urobený inak než výslovne)

Druhy právnych úkonov

- Právne úkony **jednostranné, dvojstranné, viacstranné**
- **Typické** a **atypické** právne úkony
 - nemožno dohodnúť zmluvnú pokutu v pracovnom práve
- **Formálne** a **neformálne** právne úkony
 - nedodržanie zákonom stanovenej písomnej formy je neplatný len ak má dané ustanovenie takúto doložku
- **Odplatné** a **bezodplatné** právne úkony
 - individuálne pracovné vzťahy sú odplatné
- **Adresované** a **neadresované** právne úkony
 - neadresované - vyhlásenie výberového konania na obsadenie určitého miesta
- **Vôľové** a **reálne** právne úkony
 - typické sú vôľové
- **Kauzálne** a **abstraktné** právne úkony
 - typická kauza = väčšinou ekonomický dôvod
 - obligatórna kauza = výpoveď/okamžité skončenie zo strany zamestnávateľa

Platnosť a neúčinnosť právnych úkonov

Neplatnosť právnych úkonov je najčastejším následkom chybovosti právnych úkonov v pracovnom práve. Právna teória rozlišuje neplatnosť a ničotnosť (neexistenciu) právnych úkonov. **Ničotný** úkon sa v práve posudzuje ako neexistujúci úkon. **Neplatný** právny úkon je existujúci právny úkon, na ktorý však objektívne právo neviazá tie právne následky, ktoré spája s platným právnym úkonom (pracovnoprávna úprava nerozlišuje medzi ničotným a neplatným právnym úkonom)

- **Absolútna neplatnosť právnych úkonov** – pôsobí od začiatku (ex tunc) voči každému a súd na ňu prihliada z úradnej povinnosti (!!! výnimka – odstúpenie od dohody o hmotnej zodpovednosti – účinné od okamihu odstúpenia ex nunc) – PÚ je absolútne neplatný bez ohľadu na to, či sa niekto dôvodu neplatnosti dovolal, teda nie je potrebné, aby sa táto neplatnosť deklarovala v súdnom rozhodnutí. Takýto úkon nemožno dodatočne napraviť/konvalidovať odstránením dôvodov neplatnosti. Právny úkon treba urobiť znova. Absolútnu neplatnosť možno namietat kedykoľvek
- **Relatívna neplatnosť právnych úkonov** – môže sa jej domáhať len ten účastník, ktorému je neplatnosť na ujmu. Tzn., že ak sa oprávnený účastník nedomáha vyslovenia neplatnosti právneho úkonu, resp. kým neplatnosť nevysloví príslušný súd, má právny úkon následky platného právneho úkonu. Ak sa však úkon vyhlási za neplatný, môže sa neplatnosti dovolávať každý, t.j. aj osoby, ktoré pôvodne na to neboli oprávnené. Relatívne neplatnosti sa možno dovolávať spravidla len v rámci bežnej premlčacej lehoty. Relatívna neplatnosť v pracovnom práve platí iba v prípade uplatnenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru na príslušnom súde.

Od neplatnosti celého právneho úkonu treba odlišovať **čiasťochnú neplatnosť** – ak sa dôvod neplatnosti vzťahuje len na časť právneho úkonu, neplatná je len táto časť, pokiaľ z povahy právneho úkonu alebo z jeho obsahu alebo z okolností, za ktorých k nemu došlo, nevyplýva, že túto časť nemožno oddeliť od ostatného obsahu právneho úkonu.

Plnenie z neplatného právneho úkonu sa v PP posudzuje ako **bez dôvodné obohatenie** (§ 222 ZP) – účastník pracovnoprávneho vzťahu je povinný vrátiť druhému účastníkovi všetko, čo na základe neplatného právneho úkonu získal.

Podľa OZ v nadväznosti na § 17 ZP **neplatný je právny úkon** :

- ktorý sa svojím obsahom alebo účelom **prieči zákonu alebo ho obchádza**, alebo sa inak priči **dobрым mravom**
- ktorý sa **neurobil slobodne**, vážne, určite alebo zrozumiteľne
- ktorým sa zamestnanec **vopred vzdá svojich práv**
- ktorý urobil zamestnanec konajúci **v duševne poruche**, ktorá ho robí na tento úkon neschopným
- ak nemá ten, kto ho urobil, **spôsobilosť na právne úkony**

Neplatnosť právnych úkonov v pracovnom práve môže byť základom pre vznik **nároku na náhradu škody**, resp. na náhradu mzdy. Jej následkom môže byť vznik nielen pracovnoprávnej, ale aj administratívnej či trestnoprávnej zodpovednosti, tiež aj právo na odstúpenie od právneho úkonu – právo na odstúpenie od uzavretej zmluvy.

Neplatnosť právnych úkonov v pracovnom práve nemôže byť zamestnancovi na ujmu, ak si túto neplatnosť nespôsobil sám.

Počítanie času

Rozdiel medzi dobami a lehotami je najmä na **začiatku a konci ich uplynutia**

- **Plynutie doby** začína tým dňom, ktorým bola dohodnutá (napr. skúšobná doba sa zmluvnými stranami dohodne od 1.3.2018, tak týmto dňom začína doba plynúť (dobou je aj pracovný pomer na dobu určitú) – môže pripadnúť na sobotu, nedeľu aj sviatok
- **Lehota** začína plynúť odo dňa, keď sa právo mohlo uplatniť po prvý raz (lehoty určené podľa dní začínajú plynúť **dňom, ktorý nasleduje po udalosti**, ktorá je rozhodujúca pre jej začiatok- ak pripadne na sobotu, nedeľu alebo sviatok – posledným dňom lehoty je **najbližší nasledujúci pracovný deň**). Právo možno uskutočniť (vykonať) po prvý raz, keď na strane oprávneného subjektu vznikne možnosť podať na jeho základe žalobný návrh. Ide o objektívne určenie začiatku plynutia lehoty. V prípade, ak je uspokojenie nároku obmedzené na určitú dobu a plnenie z toho vyplývajúce sa stane splatným (zročným) uplynutím tejto doby, so zročnosťou je spojený začiatok plynutia lehoty. V prípade, ak je zročnosť viazaná na splnenie odkladacej podmienky, zročnosť nastáva až vtedy, keď sa táto podmienka splní. **Ak čas uspokojenia nároku si účastníci vôbec nedohodli**, ani nevyplýva z právnych predpisov, či právoplatného rozhodnutia, je účastník povinný uspokojiť nárok do 7 dní odo dňa, keď o uspokojenie oprávnený účastník požiadal. Vzhľadom na to, že ide o hmotnoprávne lehoty, na zachovanie práva treba úkon urobiť tak, aby došiel adresátovi v posledný deň lehoty .

- > **Premlčanie** v pracovnom práve - premlčanie znamená **zánik nároku** oprávneného subjektu **podmienený námietkou povinného subjektu**. Predpokladá uplynutie zákonom ustanoveného času (premlčacej lehoty) bez toho, aby oprávnený subjekt právo vykonal. Premlčaním na rozdiel od preklúzie **nezaniká právo ako celok**, zaniká len právny nárok .t.j **jeho súdna vymáhateľnosť**. Premlčaním nárok zaniká len v prípade vznesenia námietky premlčania zo strany povinného subjektu. Ak povinný túto námietku nevznesie, možno právo súdne priznať, ak keď je premlčané. **Nepremlčateľnosť práv spojených s ujmom na zdraví zamestnanca** je plne odôvodnená, pretože následky pracovného úrazu alebo choroby z povolania, či inej ujmy na zdraví zamestnanca sa môžu prejavovať s dlhším časovým odstupom. Nároky na jednotlivé plnenia z nich vyplývajúce sa však premlčujú. Ak svoj nárok účastník uplatní na súde a v začatom konaní riadne pokračuje, premlčacia lehota po dobu konania neplynie. To isté platí o nároku, ktorý bol právoplatne priznaný a pre ktorý bol na súde navrhnutý výkon rozhodnutia. Dĺžka **všeobecnej premlčacej lehoty** na uplatnenie peňažných nárokov je **3 roky**. Lehota na uplatnenie peňažných nárokov písomne uznaných čo do dôvodov a výšky tým, kto je povinný nárok uspokojiť, je **10 rokov**. Všeobecná premlčacia lehota plynie odo dňa, keď sa právo mohlo (objektívne) uplatniť po prvý krát. Premlčacia lehota na uplatnenie nároku na náhradu škody je upravená jednak ako **subjektívna lehota (dvojročná)** a tiež **ako objektívna lehota (trojročná)**. Začiatok plynutia subjektívnej a objektívnej premlčacej lehoty je ustanovený odlišne. Objektívna trojročná lehota, ak nejde o úmyselné spôsobenie škody, nemôže trvať dlhšie, aj keď sa poškodený v jej priebehu nedozvedel o škode ani o tom, kto ju spôsobil, teda ak neboli splnené podmienky subjektívnej dvojročnej premlčacej lehoty .
- > **Preklúzia** v pracovnom práve - preklúziu možno vymedziť ako zánik práva v dôsledku neuplatnenia práva v zákonom ustanovenom čase. Na rozdiel od premlčania, pri preklúzii, ku ktorej dochádza len v prípadoch taxatívne uvedených v ZP § 36, **zaniká subjektívne právo ako celok**. Súdne ho **nemožno priznať**, aj keby povinný subjekt bol ochotný plniť (ak by sa plnilo právo, ktoré zaniklo, považovalo by sa takéto plnenie za **bezdôvodné obohatenie** a bolo by ho možné súdnou cestou vymáhať späť). Na preklúziu musí súd prihliadať z **úradnej povinnosti**.

Doručovanie

Písomnosti týkajúce sa **vzniku, zmeny a skončenia pracovného pomeru** alebo vzniku, zmeny a zániku **povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy** musia byť doručené zamestnancovi do vlastných rúk. To platí rovnako o písomnostiach týkajúcich sa vzniku, zmien a zániku práv a povinností vyplývajúcich z **dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru**.

Písomnosti doručuje zamestnávateľ zamestnancovi na **pracovisku**, v jeho **byte** alebo kdekoľvek bude zastihnutý. Ak to nie je možné, možno písomnosť doručiť **poštovým podnikom ako doporučenú zásielku**. (na poslednú adresu zamestnanca, ktorá je mu známa) Písomnosti zamestnanca týkajúce sa vzniku zmeny a zániku pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy alebo z dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru doručuje zamestnanec na pracovisku alebo ako doporučenú zásielku. **Povinnosť doručenia sa splní, len čo zamestnanec alebo zamestnávateľ písomnosť prevezme alebo len čo ju poštový podnik vrátil zamestnávateľovi alebo zamestnancovi ako nedoručiteľnú, alebo ak doručenie písomnosti bolo zmarené konaním alebo opomenutím zamestnanca alebo zamestnávateľa.** Účinky doručenia nastanú aj vtedy, ak zamestnanec alebo zamestnávateľ prijatie písomnosti odmietne. Všetky písomnosti zamestnávateľa týkajúce sa pracovného pomeru alebo práv a povinností zamestnanca mu musia byť doručené do vlastných rúk. To platí i o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru na dohodu. Písomnosti doručuje zamestnávateľ na pracovisko, do miesta trvalého alebo prechodného pobytu zamestnanca jednoducho všade kde je dosiahnuteľný. Ak to nie je možné je tu možnosť doručiť poštu adresátovi ako doručenkú avšak s poznámkou do vlastných rúk. Za doručeníu sa považuje v okamihu prevzatia adresátom alebo spätným doručením pošty

8. Pracovnoprávne vzťahy (charakteristika, obsah, druhy, vznik, zmena, zánik) zabezpečenie záväzkov z pracovnoprávnych vzťahov, prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov

Charakteristika pracovnoprávnych vzťahov

Zákonník práce pojem pracovnoprávny vzťah nevymedzuje – ustálilo sa tzv. širšie a užšie chápanie pracovnoprávnych vzťahov.

- v **užšom slova zmysle** – právne vzťahy, v ktorých účastníci vystupujú ako nositelia subjektívnych práv a právnych povinností všeobecne ustanovených a zabezpečených normami pracovného práva
- v **širšom slova zmysle** - každý právny vzťah v oblasti spoločenskej práce bez ohľadu na to, na základe akých noriem vzniká, mení sa a zaniká.

Z hľadiska predmetu možno pracovnoprávne vzťahy rozdeľovať na **individuálne** pracovnoprávne vzťahy (upravujú vzťahy medzi zamestnávateľom a jednotlivým zamestnancom) a **kolektívne** pracovnoprávne vzťahy (upravujú vzťahy medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom a vzťahy medzi vyššími odborovými orgánmi a zamestnávateľskými organizáciami). Predmetom týchto vzťahov **je výkon závislej práce**. Ide o pracovnoprávne vzťahy, ktoré sú späté s využitím pracovných síl alebo vzťahy, ktoré týmto pracovnoprávnym vzťahom predchádzajú (vzťahy vznikajúce v rámci oblasti pracovnoprávne úpravy služieb zamestnanosti)

Charakteristické črty PP vzťahov sú:

- **individuálny charakter** – patrí k všeobecnej charakteristike pracovnoprávnych vzťahov. Vždy ide o konkrétne právne vzťahy medzi konkrétnymi subjektmi. Individuálnosť nechápeme tak, že ich účastníkom na 1 alebo druhej strane môže byť len 1 subjekt, v oblasti kolektívneho pracovného práva na strane zamestnávateľského subjektu môžu vystupovať na príklad organizácie zamestnávateľov alebo zástupcovia zamestnancov. Individuálny charakter pracovnoprávnych vzťahov vyjadruje aj ich výlučne osobnú povahu – pracovnoprávne vzťahy predpokladajú osobný výkon práce zamestnanca – **zamestnanec sa nemôže dať pri výkone práce zastúpiť**.
- **dobrovoľnosť** – vôľový charakter – prejavuje sa najväčšmi pri ich založení, na rozdiel od občianskoprávnych vzťahoch, nie je typickým znakom rovnosť účastníkov, ale ani podriadenosť, ktorá charakterizuje administratívne vzťahy. Z hľadiska právneho postavenia účastníkov sa pri ich založení uplatňujú **prvky rovnosti**, a v priebehu ich ďalšieho fungovania **prvky podriadenosti**.
- **odplatnosť** – patrí k **základnej charakteristike** individuálnych pracovnoprávnych vzťahov. Táto charakteristika pracovnoprávnych vzťahov platí aj v prípade, že **odplatnosť Zákonník práce nepovažuje za nevyhnutný znak závislej práce** (ak by sa napríklad zamestnanec v pracovnej zmluve zaviazal k bezodplatnému výkonu práce, takáto pracovná zmluva by bola neplatná). Odplatnosť pracovnoprávnych vzťahov čiastočne vyjadruje ich **majetkový, výmenný charakter**.
- **spoločenský charakter** – spoločenské prvky – v nich spočíva osobitosť pracovnoprávnych vzťahov. Prevažná časť práce zamestnancov, vykonávanej v pracovnom pomere, sa vyznačuje **kolektívnym charakterom** (individuálna práca v domácnosti si nevyžaduje právnu úpravu). Nositeľ pracovnej sily sa stáva členom kolektívu. Má nielen povinnosti, ale aj osobité práva a benefity. **Spoločenský charakter vyjadruje hospodárska a sociálna závislosť zamestnanca**.

- **vzájomnosť** – je typickou črtou právnych vzťahov súkromného práva. Subjektívne práva a právne povinnosti v individuálnych pracovnoprávných vzťahov sú spravidla vo vzájomnom korelačnom vzťahu (napr. konkrétnemu **subjektívnemu právu** zamestnanca na odmenu za vykonanú prácu zodpovedá konkrétna **právna povinnosť** zamestnávateľa poskytnúť odmenu za vykonanú prácu)
- **diferenciácia** – determinovaná najmä kvalitou a kvantitou pracovného vkladu zamestnanca. Diferenciácia subjektívnych práv a právnych povinností v pracovnom pomere **ovplyvňuje právne postavenie jednotlivých zamestnancov**. (podmienky žien a mladistvých, bez ohľadu na kvalitu a kvantitu pracovného vkladu)
- **spôsob a metódy právnej regulácie** – pre pracovnoprávne vzťahy z dôvodu ochrany zamestnanca ako slabšej strany je typická regulácia relatívne kogentnými normami. Stanovujú zákonné maximá a minimá, odlišné dispozitívne dojednanie dovoľujú iba v prospech zamestnanca. Relatívne kogentné normy sú v PP natoľko dominantné, že ich možno považovať za osobitú metódu regulácie právneho odvetvia.

Obsah pracovnoprávných vzťahov

Obsah pracovnoprávných vzťahov tvorí **súhrn subjektívnych práv a právnych povinností**, ktoré účastníkom vyplývajú z právnych noriem pracovného práva (existujú však aj iné názory, ktoré za obsah považujú aj **konkrétne právne relevantné správanie subjektov**). Obsah pracovnoprávných vzťahov je síce spätý so subjektívnymi právami a právnymi povinnosťami upravenými normami pracovného práva, avšak až v štádiu ich výkonu.

Druhy pracovnoprávných vzťahov

Všeobecne pracovnoprávne vzťahy možno členiť na :

- **Základné pracovnoprávne vzťahy** (pracovný pomer, vzťahy založené dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru)
- **Ostatné pracovnoprávne vzťahy**, ktoré bezprostredne súvisia so základnými pracovnoprávnymi vzťahmi, sú od nich odvodené alebo im predchádzajú, patria sem : sankčné vzťahy, ktoré chránia základné pracovnoprávne vzťahy, pôsobia aj preventívne (napr. právne vzťahy zodpovednosti za škodu); vzťahy vznikajúce pri uskutočňovaní kontroly nad bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci a nad dodržiavaním pracovnoprávných predpisov, ktoré upevňujú a chránia základné pracovnoprávne vzťahy; vzťahy vznikajúce pri zabezpečovaní služieb zamestnanosti (vzťahy vznikajúce pri sprostredkovaní zamestnania); ďalšie pracovnoprávne vzťahy, v rámci ktorých FO vykonávajú prácu pre zamestnávateľský subjekt – pracovné vzťahy upravené osobitnými zákonmi (zákonom o obecnom zriadení, zákonom a VŠ) a ZP ich upravuje len čiastočne – delegovaná alebo subsidiárna pôsobnosť ZP

Pracovnoprávne vzťahy možno členiť aj podľa počtu subjektov, ktoré vystupujú na druhej strane voči zamestnávateľskému subjektu, a to na:

- **Individuálne** – medzi zamestnávateľom a jednotlivým zamestnancom
- **Kolektívne** – medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov

Vznik pracovnoprávných vzťahov

Základným predpokladom vzniku pracovnoprávných vzťahov je existencia noriem pracovného práva, ktoré určujú, kto môže byť subjektom pracovnoprávných vzťahov, aké práva a povinnosti môžu mať účastníci týchto vzťahov a na základe akých právnych skutočností vznikajú, menia sa a zanikajú.

Prevažná časť vzniká na základe subjektívnych právnych skutočností – právnych úkonov, výnimočne niektoré na základe zákona. Niektoré môžu vznikať aj na základe objektívnych právnych skutočností – napríklad zodpovednostný pracovnoprávny vzťah pri pracovnom úraze, nároky pozostalých pri smrti zamestnanca.

Zmena pracovnoprávnych vzťahov

Za zmenu možno považovať takú zmenu, pri ktorej **pracovnoprávny vzťah trvá, menia sa však niektoré jeho prvky** – zmena môže spočívať v zmene jeho **subjektu** alebo v zmene jeho **obsahu**.

- **Zmena obsahu** pracovnoprávnych vzťahov – najčastejšie k nej dochádza na základe dohody (dvojstranný právny úkon), zamestnávateľ môže jednostranne zmeniť obsah pracovnoprávneho vzťahu **len výnimočne** – uvedené prípady sú taxatívne vymedzené v ustanovení § 55 ZP. K zmene obsahu okrem 1-stranného a 2-stranného právneho úkonu, môže dôjsť aj na základe
- **Zmeny právnej úpravy** (zákonným predĺžením dovolenky sa v prospech zamestnanca zmení aj obsah pracovnoprávneho vzťahu), alebo na základe úradného rozhodnutia (na základe rozhodnutia súdu o zrážkach zo mzdy).
- **Zmena subjektu** - obsah pracovnoprávneho vzťahu sa zmení napríklad aj v prípade, že zamestnanec dosiahne plnoletosť, alebo vo vzťahu k tehotnej zamestnankyni.

Zánik pracovnoprávnych vzťahov

Zánik pracovnoprávnych vzťahov spôsobuje zánik tých práv a povinností, ktoré sú bezprostredne spojené s existenciou tohto vzťahu. Zánikom PP vzťahu nezanikajú všetky práva a povinnosti, ktoré vznikli v priebehu jeho trvania – napr. povinnosť náhrady škody.

Spôsoby zániku PP vzťahu:

- **zánikom pracovnoprávneho vzťahu**
 - právnou udalosťou
 - právnym úkonom
 - úradným rozhodnutím
 - splnením
- **uspokojením nároku**
 - na základe jednostranného právneho úkonu dlžníka voči veriteľovi
 - dlžník uspokojuje svoju pohľadávku voči veriteľovi
 - najneskôr v posledný deň hmotnoprávnej lehoty (7 dní), podľa judikatúry sa aplikujú úroky z omeškania aj v PP vzťahoch
 - napr. plnenie do notárskej úschovy
- **uplynutím doby**
 - zanikajú tie práva a povinnosti, ktoré sú časovo obmedzené
 - pracovný pomer na určitú dobu
- **dohodou o sporných nárokoch – § 32**
 - odstránenie spornosti medzi zamestnávateľom a zamestnancom
 - ak dôjde k dohode, doterajšie práva a povinnosti zanikajú tým, že sú nahradené novými
- **výkon práva**
 - vyčerpanie dovolenky
- **smrťou zamestnanca - § 35**
 - právna udalosť, spôsobuje zánik pracovného pomeru, pretože je viazaný výlučne na osobu zamestnanca
 - § 35 upravuje otázku peňažných nárokov, ktoré smrťou nezanikajú
- **neuplatnením práva, preklúziou - § 36**

Zabezpečenie záväzkov z pracovnoprávných vzťahov

Zabezpečovacie inštitúty charakterizuje posilnenie pozície veriteľa a zvýšenie pravdepodobnosti reálneho uspokojenia jeho pohľadávky. Podstata zabezpečenia môže spočívať v:

- rozšírení záväzku na tretiu osobu
- posilnení pozície veriteľa
- oddelení časti majetku dlžníka

V pracovnom práve platí **numerus clausus** zabezpečovacích inštitútov – len vyslovene dovoľené zabezpečovacie prostriedky. Vyjadruje to ochranu slabšej strany v PP. **§ 20** → Práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov možno zabezpečiť **dohodou o zrážkach zo mzdy, ručením alebo zriadením záložného práva.**

Funkcia:

- zabezpečovacia (pred splatnosťou)
- uhradzovacia (po splatnosti)

Dohoda o zrážkach zo mzdy - §20 ods. 2 ZP

- najtypickejší zabezpečovací prostriedok
- uspokojovanie zo mzdy zamestnanca
- dvojstranný právny úkon - dohoda medzi zamestnancom a zamestnávateľom
- možno uzatvoriť dohodu iba pre už **platnú pohľadávku (existujúcu)**, aj keď splatnosť pohľadávky ešte nenastala - realizácia až po splatnosti – dohody zabezpečujúce náhradu škody ex ante, pred existenciou pohľadávky sú neplatné
- **písomná forma pod sankciou neplatnosti**
- podstatnými náležitosťami je určenie strán, identifikácia pohľadávky a výška zrážok
- vzťahuje sa na všetky zložky mzdy, aj náhrady mzdy
- zákonné zrážky **§131 ZP** – Zrážky zo mzdy a poradie zrážok
- subsidiárne použitie OZ - **§ 551**

Ručenie - § 20 ods. 3 ZP

- vzniká jednostranným vyhlásením ručiteľa
- na rozdeľ od OZ, nie je vyžadovaný súhlas účastníkov PP vzťahu s ručením
- ústna alebo iná nepísomná forma výzvy veriteľa dlžníkovi na zaplatenie dlhu nezakladá predpoklad vymáhania dlhu voči ručiteľovi
- ručiteľ môže odoprieť plnenie, pokiaľ veriteľ zavinil, že pohľadávku nemôže uspokojiť dlžník
- ručiteľ môže byť FO aj PO
- umožňuje zabezpečiť všetky pohľadávky nielen zamestnávateľa, ale aj zamestnanca
- právny vzťah medzi veriteľom a ručiteľom, kt. sa jednostranným právnym úkonom (nevzniká zmluvou ale jednostranným **písomným vyhlásením** ručiteľa) vo vzťahu k zamestnávateľovi zaviazne, že za zamestnanca uspokojí nárok zamestnávateľa (t. j. pohľadávku veriteľa), ak tak neurobí zamestnanec (dlžník).
- subsidiárne použitie OZ - **§ 546**
- **zánik ručenia**
 - zánikom hlavného záväzku
 - splnením ručiteľovej povinnosti
 - dohodou
 - vzdaním sa práva veriteľa
 - odpustením alebo uplynutím doby, na ktorú bolo obmedzené

Záložné právo - § 20 ods. 4

- najmenej rozšírený zabezpečovací inštitút
- možno zabezpečiť iba existujúcu platnú pohľadávku výslovne vymedzenú Zákonníkom práce
- zakladá sa písomnou zmluvou
- medzi podstatné obsahové náležitosti patrí predmet záložného práva a identifikácia pohľadávky veriteľa, ktorú záloh zabezpečuje
- možno zabezpečiť len pohľadávku zamestnávateľa na náhradu škody
- záloh sa obmedzuje výlučne na nehnuteľnosti vo vlastníctve zamestnanca (a príslušenstvo)
- záloh nemôže poskytnúť tretia osoba

Uznanie dlhu

- jednostranný právny úkon
- chýba uhradzovacia funkcia
- viaže sa len na dlh titulom náhrady škody
- uznanie dlhu nevytvára domnienku jeho existencie
- predĺženie premlčacej doby, za 10 rokov od uznanie do dôvodu i výšky

Prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov - § 27 - § 31

Ak zanikne zamestnávateľ **s právnym nástupcom** dochádza ku **generálnej sukcesii** práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na iný, nástupnícky subjekt (ak osobitný predpis neustanovuje inak). Ide o špecifickú **zmenu v subjekte** pracovného pomeru na strane zamestnávateľa, ku ktorej dochádza za trvania pracovného pomeru **pri zachovaní kontinuity doterajšieho pracovného pomeru**. Preberajúceho zamestnávateľa viažu platné pracovné zmluvy v takom **rozsahu** a takým istým **spôsobom** ako doterajšieho zamestnávateľa. **Spôsoby zániku** zamestnávateľa s právnym nástupcom:

- 1) Fúzia
- 2) Zlúčenie
- 3) Splynutie
- 4) Rozdelenie zamestnávateľa
- 5) Zmena právnej formy

Práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov prechádzajú smrťou zamestnávateľa, ktorý je FO, na jeho **dedičov**.

Ak sa zamestnávateľ ruší **bez právneho nástupcu**, musí so zamestnancami skončiť pracovné pomery.

§ 29a → Ak sa zamestnancovi prevodom majú zásadne zmeniť pracovné podmienky a zamestnanec s ich zmenou nesúhlasí, pracovný pomer sa považuje za skončený dohodou z dôvodov podľa **§ 63 ods. 1 písm. b)** ku dňu prevodu. Zamestnávateľ vydá zamestnancovi písomný doklad o skončení pracovného pomeru podľa prvej vety. Zamestnancovi podľa prvej vety patrí odstupné podľa **§ 76**.

9. Predzmluvné vzťahy, zmluvný systém v pracovnom práve, odstúpenie od zmluvy, pracovná zmluva

Predzmluvné vzťahy

Zákonník ukladá určité povinnosti budúcim účastníkom pracovného pomeru pred uzatvorením pracovnej zmluvy (pracovného pomeru). Ide o povinnosti v rámci predzmluvných vzťahov, ktoré treba brať ako pracovnoprávne vzťahy. Sú výnimkou zásady, že pracovnoprávne vzťahy vznikajú najskôr od uzatvorenia pracovnej zmluvy. Aj na predzmluvné vzťahy sa vzťahuje antidiskriminačné právo. Ich podstatu tvoria informačné povinnosti.

a) informačné povinnosti **zamestnávateľa**

- oboznámenie FO s právami a povinnosťami, ktoré pre ňu vyplývajú z pracovnej zmluvy
- pracovné a mzdové podmienky, právne predpisy BOZP
- pri mladistvých zamestnancoch je povinný vyžiadať si vyjadrenie zákonného zástupcu, nemá však vplyv na platnosť
- výnimka je zmluva o budúcej pracovnej zmluve medzi žiakom strednej odbornej školy/učilišťa – bez súhlasu sankcia neplatnosti
- nie je oprávnený žiadať informácie o
 - zdravotnom stave (jedine že existuje osobitý predpis)
 - tehotenstve
 - rodinných pomeroch
 - bezúhonnosti
 - o politickej/náboženskej/odborovej príslušnosti

b) informačné povinnosti **budúceho zamestnanca**

- informácie o skutočnostiach, ktoré bránia výkonu práce (zdravotný stav, v prípade rizikovej práce..)
- informácie, ktoré by mohli zamestnávateľovi spôsobiť ujmu (výkon konkurenčnej činnosti)
- u mladistvého o dĺžke pracovného času u iného zamestnávateľa

Zmluvný systém v pracovnom práve

- zásada zmluvnej slobody (čl. 2 ZP)
- autonómia vôle obmedzená ochranou slabšej strany
- obmedzená sloboda výberu
 - zmluvnej formy,
 - zmluvného partnera,
 - uskutočnenia právneho úkonu (jednostranne/kogentné)
 - zmluvného typu
 - obsahu zmluvy (kogentné)
- nie je možné uzavrieť inomínátne zmluvy - **Numerus clausus zmluvných typov v pracovnom práve**
- **obmedzená subsidiarita OZ** – „ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 všeobecné ustanovenia OZ“
- neplatí zásada „čo nie je zakázané je dovolené“ ani „čo nie je dovolené je zakázané“
- **§ 18 ZP** → „Zmluva podľa tohto zákona alebo iných pracovnoprávných predpisov je **uzatvorená**, len čo sa účastníci **dohodli na jej obsahu**“

- **dvojstranný právny úkon** , súhlasný prejav vôle zmluvných strán založiť pracovný pomer, **zmluva medzi zamestnávateľom a zamestnancom o výkone závislej práce v pracovnom práve**
- **NR SR – rozsudok 3 M Cdo 14/2010 –** „V pracovnom práve si môžu účastníci dohodnúť len také zmluvné dojednanie, ktoré je v Zákonníku práce alebo inom pracovnoprávnom predpise priamo uvedené alebo aspoň predvídané“
 - pracovná zmluva,
 - dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru,
 - zabezpečovacie prostriedky (dohoda o zrážkach zo mzdy, ručenie, zmluva o zriadení záložného práva)..

Odstúpenie od zmluvy

Je možné len v taxatívne určených prípadoch.

- **§ 19 ods. 1 ZP**
 - „účastník ktorý konal v omyle, ktorý druhému účastníkovi musel byť známy, má právo od zmluvy odstúpiť, ak sa omyl týka takej okolnosti, že by bez neho k zmluve nedošlo“
- **§ 19 ods. 2 - Zamestnávateľ môže od zmluvy odstúpiť**
 - zamestnanec **nenastúpi v dohodnutý deň nástupu do práce, bez prekážky v práci**
 - zamestnanec **do troch pracovných dní neupovedomí zamestnávateľa o prekážke v práci**
 - **zamestnanec bol** po uzatvorení pracovnej zmluvy právoplatne **odsúdený za úmyselný trestný čin**
- **§ 19 ods. 3**
 - najneskôr **do začatia výkonu práce** zamestnancom
 - odstúpenie od zmluvy **musí byť písomné**, inak je neplatné

Pracovná zmluva

Je to **dvojstranný** právny úkon, ktorý je až na jednu výnimku jediným a **výlučným** právnym základom založenia pracovného pomeru. Je konkretizáciou **zásady zmluvnosti** v PP, uskutočňuje sa tak ústavné právo na prácu a na slobodný výber povolania.

Má zákonom predpísanú písomnú formu, nie však s doložkou neplatnosti.

Pracovná zmluva je záväzkovou zmluvou, prostredníctvom ktorej sa zamestnanec zaväzuje dať zamestnávateľovi k dispozícii svoju pracovnú silu. Táto zmluva je uzavretá vtedy, keď sa účastníci dohodnú na celom jej **obsahu**.

Podstatné náležitosti:

- **druh práce a jeho stručná charakteristika**
 - druh práce nemá byť vymedzený tak neurčito, že vo svojich dôsledkoch spôsobí neplatnosť právneho úkonu pre neurčitosť
 - ak v zmluve chýba, v tejto časti je zmluva neplatná a vychádza z ústneho alebo konkludentného dohodnutia druhu práce
 - zamestnanec nie je povinný nasledovať pokyny prekračujúce rámec v pracovnej zmluve
- **miesto výkonu práce**
 - označuje geografické miesto a odpovedá na otázku, kde bude zamestnanec vykonávať prácu, toto miesto nemusí byť identické so sídlom podniku
 - môže byť dohodnutých aj viac miest, alebo napr. vymedzenie podľa územného obvodu..
- **deň nástupu do práce**
 - na tento deň sa viaže vznik pracovného pomeru
 - vznikne aj vtedy, ak v tento deň zamestnanec nenastúpi do práce
 - deň nástupu nemôže byť dohodnutý na taký deň, ktorý predchádza skončeniu povinnej školskej dochádzky
- **mzdové podmienky ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve**
 - podmienne podstatná obsahová náležitosť – podstatná len za predpokladu, že nie je dohodnutá v kolektívnej zmluve
 - ak by pracovná zmluva obsahovala nižšie nároky zamestnanca ako kolektívna zmluva, bola by v tejto časti neplatná
 - zamestnávateľ nemôže so zamestnancom dohodnúť nižšiu základnú zložku mzdy v porovnaní s výškou, ktorú uviedol v ponuke zamestnania v rámci predzmluvných vzťahov

Povinné náležitosti - § 43 ods. 2

- **výmera dovolenky**
 - buď základné 4 týždne ak menej ako 33r. alebo 5 ak má viac ako 33r.
- **dĺžka výpovednej doby**
 - možnosť dohodnúť aj dlhšiu, nie však kratšiu!
- **výplatný termín**
 - správne je uviesť konkrétny termín, nie obdobie
 - napr. do 15., inak môže nastať problém pri okamžitom skončení pracovného pomeru zamestnancom z dôvodu nevyplatenia mzdy
- **pracovný čas**
- **odkaz na kolektívnu zmluvu** (mzdové podmienky), ak je nejaká uzavretá

Pravidelné náležitosti

- **skúšobná doba**
 - § 45 – musí sa dohodnúť písomne inak je **neplatná**
 - musí byť priamo v pracovnej zmluve, inak je neplatná
 - uzatvorená nie neskôr ako v prvý deň nástupu do práce, inak je neplatná
 - ak sa pracovný pomer založí ústne, nemôže mať platne dohodnutú skúšobnú dobu
 - pri neplatnosti ani jedna zo strán nemôže ukončiť pracovný pomer „v skúšobnej dobe“
 - nemožno ju predlžovať, akurát sa predlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca
 - maximálne na 3 mesiace, alebo 6 pre vedúcich zamestnancov priamo podriadených štatutárnemu orgánu, alebo jeho členovi
 - posledný deň uplynie aj v nedeľu alebo sviatok
 - nemôže byť dohodnutá v zmluve o budúcej zmluve so žiakom strednej odbornej školy alebo učilišťa
- **dĺžka trvania pracovného pomeru**
 - § 48 – pracovný pomer je dohodnutý na neurčitý čas ak nebola v pracovnej zmluve vyslovene určená doba trvania
 - § 49 – pracovný pomer na kratší čas
- **súhlas s vysielaním na pracovné cesty**
- **hmotné výhody** (nevyplyvajú zo zákonníka práce – bonusy)
- **zrážky zo mzdy na stravné**

DRUHY PRACOVNÝCH ZMLÚV

- pracovné zmluvy na **neurčitý čas**
- pracovné zmluvy na **určitú dobu**
- pracovné zmluvy na **ustanovený týždenný pracovný čas**
- pracovné zmluvy na **kratší týždenný pracovný čas**

10. Založenie a vznik pracovného pomeru, faktický pracovný pomer, pracovný pomer (pojem, prvky, obsah, druhy)

Pracovný pomer – pojem

Ide o zmluvný a záväzkový vzťah, v rámci ktorého sa účastník (zamestnanec) zaväzuje druhému účastníkovi (zamestnávateľovi) poskytnúť svoju **pracovnú silu** - ide o výkon **závislej práce**. Dochádza k vzájomnému plneniu účastníkov. K **základným** pracovnoprávnym vzťahom patria okrem pracovného pomeru aj vzťahy ktoré vznikajú na základe **dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru** (dohoda o vykonaní práce, dohoda o brigádnickej práci študentov, dohoda o pracovnej činnosti).

Pracovný pomer – prvky a obsah

- **subjekty**
 - zamestnanec a zamestnávateľ
- **objekt**
 - osobný výkon práce
 - je určený druhovo a nie individuálne
 - závislá práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti a podriadenosti
- **obsah**
 - súbor práv na jednej strane a im zodpovedajúcich povinností na druhej strane
 - **zamestnávateľ**
 - povinný prideľovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy
 - platiť mu za vykonanú prácu
 - utvárať podmienky na plnenie pracovných úloh
 - dodržiavať ostatné pracovné podmienky ustanovené právnymi predpismi, kolektívnou a pracovnou zmluvou
 - **zamestnanec**
 - podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať osobne práce podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu

Pracovný pomer – druhy

1. **Pracovný pomer na dobu neurčitú**
 - O pracovnom pomere na dobu neurčitú hovoríme vtedy, keď v pracovnej zmluve **nie je určená doba jeho trvania** alebo ak neboli splnené podmienky na uzatvorenie pracovného pomeru na dobu určitú.
2. **Pracovný pomer na dobu určitú**
 - Pracovný pomer na dobu určitú možno **najdlhšie dohodnúť na dva roky** a opätovne ho **predĺžiť najviac dvakrát** v rámci dvoch rokov.
 - O opätovne dohodnutom pracovnom pomere hovoríme vtedy, ak má dôjsť k vzniku pracovného pomeru na dobu určitú medzi tým istým zamestnancom a zamestnávateľom pred uplynutím šiestich mesiacov po skončení predchádzajúceho pracovného pomeru na dobu určitú.

- Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len z dôvodu:
 - > **Zastupovania** zamestnanca počas materskej/rodičovskej dovolenky, dočasnej pracovnej neschopnosti alebo zastupovania zamestnanca, ktorý bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej alebo odborovej funkcie,
 - > Vykonávania prác, počas ktorých je **potrebné zvýšiť počet zamestnancov** na prechodný čas nepresahujúci v kalendárnom roku osem mesiacov,
 - > Vykonávania prác závislých od **striedania ročných období** na čas nepresahujúci v kalendárnom roku osem mesiacov (tzv. sezónna práca),
 - > Vykonávania prác dohodnutých v **kolektívnej zmluve**.

3. Pracovný pomer na kratší pracovný čas

- Podľa Zákonníka práce je pracovný čas časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou.
- Zamestnávateľ môže so zamestnancom uzatvoriť pracovný pomer aj na **kratší čas ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas**. Rozsah pracovného času je na dohode medzi zamestnancom a zamestnávateľom, napr. polovičný úväzok. Zamestnancovi v pracovnom pomere na kratší pracovný čas prislúcha mzda zodpovedajúca dohodnutému kratšiemu pracovnému času. Kratší pracovný čas nemusí byť rozvrhnutý na všetky dni v pracovnom týždni. Takýto druh pracovného pomeru môže vyhovovať či už mamičkám, ktoré sa starajú o malé dieťa a zároveň nechcú stratiť svoje pracovné návyky alebo aj zdravotne postihnutým osobám.

4. Delené pracovné miesto

- Delené pracovné miesto je **forma pracovného pomeru na kratší pracovný čas**, kde si zamestnanci pripadajúci na jednu pracovnú pozíciu rozvrhnú pracovný čas, ktorý na ňu pripadá. V prípade ak sa zamestnanci nedohodnú na rozvrhnutí pracovného času medzi seba, **rozhodne za nich zamestnávateľ**.

5. Domácka práca a telepráca

- Domáckou prácou sa rozumie pracovný pomer zamestnanca, ktorého **miesto výkonu práce v pracovnej zmluve je doma** alebo na inom dohodnutom mieste. Za domácku prácu sa nepovažuje práca vykonávaná príležitostne zamestnancom doma alebo na inom dohodnutom mieste.
- Telepracou sa rozumie pracovný pomer zamestnanca, ktorého **miesto výkonu práce v pracovnej zmluve je doma** alebo na inom dohodnutom mieste a pri výkone svojej práce využíva **informačné technológie**.
- Podľa § 52, ods. 1. Zákonníka práce sa na zamestnanca vykonávajúceho domácku prácu alebo teleprácu **nevzťahujú ustanovenia o rozvrhnutí týždenného pracovného času**, nepretržitom dennom odpočinku, odpočinku v týždni a prestojoch, nepatrí mu mzda za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu v sviatok alebo za nočnú prácu.

Faktický pracovný pomer

Ide o neželaný stav v pracovnom práve pri absencii písomnej pracovnej zmluvy, alebo výkon práce bez dohody na podstatných náležitostiach. Dvojstranný právny úkon vôbec nebol vykonaný → zmluva nebola uzavretá, PP nevznikol („tichý“ súhlas oboch strán).

- nelegálne zamestnávanie
- absencia dohodnutia miesta výkonu práce → NS ČR, sp. zn. 63/69
neznamená to, že pracovný pomer nevznikol, ale je to porušenie ustanovenia ZP a je potrebné to odstrániť

Ku skončeniu faktického pracovného pomeru nie je potrebná výpoveď, pretože tou končí platný pracovný pomer. Pri neplatnom pracovnom pomere sa požaduje faktické odstavenie zamestnanca od práce tým, že mu ju zamestnávateľ prestane prideľovať.

Založenie pracovného pomeru

Právotvornou skutočnosťou založenia pracovného pomeru je **pracovná zmluva**. Pracovný pomer sa zakladá **písomnou pracovnou zmluvou** medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Jedno písomné vyhotovenie pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi. Ak osobitný predpis ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako predpoklad vykonávania funkcie štatutárneho orgánu alebo vnútorný predpis zamestnávateľa ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako požiadavku vykonávania funkcie vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu, pracovný pomer s týmto zamestnancom sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou **až po jeho zvolení alebo vymenovaní** - samotná voľba alebo menovanie nezakladá pracovný pomer. Jediná výnimka založenia pracovného pomeru na základe zákona je v § 58 ods. 7

Pracovná zmluva je dvojstranný právny úkon medzi zamestnávateľom a zamestnancom o výkone závislej práce v pracovnom pomere.

Vznik pracovného pomeru

Pracovný pomer vzniká odo dňa, ktorý bol dohodnutý v pracovnej zmluve ako **deň nástupu do práce**. Medzi dňom uzatvorenia pracovnej zmluvy a dňom nástupu do práce môže byť rozdiel, ale nesmie predchádzať dňu, ktorý by predchádzal dňu ukončenia povinnej školskej dochádzky

11. Atypické pracovné pomery (práca na kratší pracovný čas, práca na dobu určitú, domácka práca a telepráca), delené pracovné miesto, skúšobná doba, zmena pracovného pomeru, pracovná cesta

Práca na kratší pracovný čas

1. Podľa Zákonníka práce je pracovný čas časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou.
2. Zamestnávateľ môže so zamestnancom uzatvoriť pracovný pomer aj na **kratší čas ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas**. Rozsah pracovného času je na dohode medzi zamestnancom a zamestnávateľom, napr. polovičný úväzok. Zamestnancovi v pracovnom pomere na kratší pracovný čas prislúcha mzda zodpovedajúca dohodnutému kratšiemu pracovnému času. Kratší pracovný čas nemusí byť rozvrhnutý na všetky dni v pracovnom týždni. Takýto druh pracovného pomeru môže vyhovovať či už mamičkám, ktoré sa starajú o malé dieťa a zároveň nechcú stratiť svoje pracovné návyky alebo aj zdravotne postihnutým osobám.
 - o V pracovnej zmluve možno dohodnúť kratší pracovný čas, ako je ustanovený týždenný pracovný čas, **nemusí byť rozvrhnutý na všetky pracovné dni** (napr. len 3 dni z týždňa kratšie)
 - o Zamestnancovi patrí mzda zodpovedajúca dohodnutému kratšiemu pracovnému času
 - o **Rozdiel od skráteného pracovného času (kolektívne vyjednávanie)**
 - o Zamestnanec v pracovnom pomere na kratší pracovný čas sa nesmie zvýhodniť alebo obmedziť v porovnaní s porovnateľným zamestnancom.
 - o Zamestnávateľ informuje zrozumiteľným spôsobom zamestnancov a zástupcov zamestnancov o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas

Práca na dobu určitú

- Pracovný pomer na dobu určitú možno **najdlhšie dohodnúť na dva roky** a opätovne ho **predĺžiť najviac dvakrát** v rámci dvoch rokov. O opätovne dohodnutom pracovnom pomere hovoríme vtedy, ak má dôjsť k vzniku pracovného pomeru na dobu určitú medzi tým istým zamestnancom a zamestnávateľom pred uplynutím šiestich mesiacov po skončení predchádzajúceho pracovného pomeru na dobu určitú. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len z dôvodu:
 - o **Zastupovania** zamestnanca počas materskej/rodičovskej dovolenky, dočasnej pracovnej neschopnosti alebo zastupovania zamestnanca, ktorý bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej alebo odborovej funkcie,
 - o Vykonávania prác, počas ktorých je **potrebné zvýšiť počet zamestnancov** na prechodný čas nepresahujúci v kalendárnom roku osem mesiacov,
 - o Vykonávania prác závislých od **striedania ročných období** na čas nepresahujúci v kalendárnom roku osem mesiacov (tzv. sezónna práca),
 - o Vykonávania prác dohodnutých v **kolektívnej zmluve**.

Domácka práca

- Domáckou prácou sa rozumie pracovný pomer zamestnanca, ktorého **miesto výkonu práce v pracovnej zmluve je doma** alebo na inom dohodnutom mieste. Za domácku prácu sa nepovažuje práca vykonávaná príležitostne zamestnancom doma alebo na inom dohodnutom mieste.

Telepráca

- Telepracou sa rozumie pracovný pomer zamestnanca, ktorého **miesto výkonu práce v pracovnej zmluve je doma** alebo na inom dohodnutom mieste a pri výkone svojej práce využíva **informačné technológie**.
 - Podľa § 52, ods. 1. Zákonníka práce sa na zamestnanca vykonávajúceho domácku prácu alebo telepracu **nevzťahujú ustanovenia o rozvrhnutí týždenného pracovného času**, nepretržitom dennom odpočinku, odpočinku v týždni a prestojoch, nepatrí mu mzda za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu v sviatok alebo za nočnú prácu.
 - Pri dôležitých osobných prekážkach v práci mu **nepatrí od zamestnávateľa náhrada mzdy** s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka,
 - **Nepatrí mu mzda za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok**, mzdové zvýhodnenie **za prácu v sobotu**, mzdové zvýhodnenie za prácu v **nedeľu**, mzdové zvýhodnenie za **nočnú prácu** a mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce, ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne inak.
 - Zamestnávateľ prijme vhodné opatrenia a zabezpečí vhodné prostriedky a opatrenia, ochranu údajov ak ide o software

Delené pracovné miesto

- Delené pracovné miesto je **forma pracovného pomeru na kratší pracovný čas**, kde si zamestnanci pripadajúci na jednu pracovnú pozíciu rozvrhnú pracovný čas, ktorý na ňu pripadá. V prípade ak sa zamestnanci nedohodnú na rozvrhnutí pracovného času medzi seba, **rozhodne za nich zamestnávateľ**.
- Delené **pracovné miesto** je pracovné miesto, na ktorom si zamestnanci v pracovnom pomere na kratší pracovný čas **sami medzi sebou rozvrhnú pracovný čas a pracovnú náplň** pripadajúcu na toto pracovné miesto.
 - sami sa dohodnú ako budú robiť (napr. na recepcii) a **oznámiť to zamestnávateľovi**
 - ak sa nevedia dohodnúť zamestnávateľ im určí čas
 - ak jeden ochorí tak ho zastúpi druhý ak tomu neprekážajú vážne prekážky
 - primárne by si to mali zamestnankyne vykompenzovať (recipročné vykrývanie)
 - ak sa to nestane zamestnávateľ to môže vykompenzovať v mzde
 - nie je to veľmi využívané lebo sú tam aplikačné problémy → zamestnávateľ často nechce robiť rozhodcu
- **Dohoda musí byť písomná – inak neplatná**
- Vypovedanie dohody zamestnancom alebo zamestnávateľom – písomné bez sankcie neplatnosti
- Dohoda zaniká uplynutím jedného mesiaca odo dňa oznámenia vypovedania dohody, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodne inak.

Skúšobná doba

- § 45 – musí sa dohodnúť písomne inak je neplatná
- musí byť priamo v pracovnej zmluve, inak je neplatná
- uzatvorená nie neskôr ako v prvý deň nástupu do práce, inak je neplatná
- ak sa pracovný pomer založí ústne, nemôže mať platne dohodnutú skúšobnú dobu
- pri neplatnosti ani jedna zo strán nemôže ukončiť pracovný pomer „v skúšobnej dobe“
- nemožno ju predlžovať, akurát sa predlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca
- maximálne na 3 mesiace, alebo 6 pre vedúcich zamestnancov priamo podriadených štatutárnemu orgánu, alebo jeho členovi
- posledný deň uplynie aj v nedeľu alebo sviatok
- nemôže byť dohodnutá v zmluve o budúcej zmluve so žiakom strednej odbornej školy alebo učilišťa

Zmena pracovného pomeru

V priebehu trvania pracovného pomeru môže dôjsť k zmene niektorých jeho prvkov bez toho, aby táto zmena viedla ku skončeniu pracovného pomeru. Môže dôjsť k zmene subjektu pracovného pomeru, alebo k zmene obsahu pracovného pomeru.

- > **Zmena obsahu pracovného pomeru** – znamená zmenu práv a povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru
 - **dohoda účastníkov**
 - obsah pracovnej zmluvy možno zmeniť len na základe dohody
 - dohoda o zmene sa nemôže týkať tých práv a povinností, ktoré vyplývajú z kogentných ustanovení pracovnoprávných predpisov
 - Zákonník práce vyžaduje písomnú formu, ale nedodržanie nespája so sankciou neplatnosti
 - **jednostranné preradenie zamestnanca na inú prácu**
 - jednostrannú zmenu obsahu zakotvuje Zákonník práce taxatívnym spôsobom, len na základe uvedených dôvodov v **§55 ZP**
 - pred preradením je zamestnávateľ povinný **skúmať**, či účel preradenia nemôže dosiahnuť v rámci svojej dispozičnej právomoci v danej PP zmluve
 - daná práca musí byť pre zamestnanca **vhodná**, teda musí zodpovedať jeho zdravotnej spôsobilosti, schopnosti a kvalifikácií
 - zamestnávateľ je povinný so zamestnancom vopred **prerokovať** dôvod preradenia
 - ak odpadnú dôvody preradenia alebo uplynie čas, zamestnávateľ je povinný zaradiť zamestnanca **späť na pôvodnú prácu**
 - ak sú zo strany zamestnávateľa splnené všetky podmienky, zamestnanec je **povinný podrobiť sa preradeniu**

- ide o **výnimku** zo zásady zmluvnosti
 - dôvody, pri ktorých vzniká **povinnosť preradiť** zamestnanca, sú napríklad dlhodobá strata zdravotnej spôsobilosti, ak ide o tehotnú ženu, matku do konca 9 mesiaca po pôrode, dojčiacu ženu, ak je to nevyhnutné na základe lekárskeho posudku alebo orgánu verejného zdravotníctva, ak ide o zamestnanca uznaného za nespôsobilého na nočnú prácu...
 - dôvodom, ktorý zamestnávateľa **oprávňuje preradiť** zamestnanca je napríklad potreba odvrátenia živelnej udalosti, inej hroziacej nehody alebo zmiernenie ich bezprostredných následkov – účelom nie je prerušenie práce, ale nevyhnutnosť zabránenia hroziacej škode.

Pracovná cesta

Pracovnou cestou je **časovo obmedzená zmena v pracovnej zmluve dohodnutého miesta výkonu práce** – práca zamestnanca pritom nesmie presahovať druh práce dohodnutý v pracovnej zmluve. Jej **maximálnu dĺžku** ZP nezakotvuje, jej trvanie je všeobecne vymedzené na nevyhnutne potrebné obdobie – tento pojem by nemal byť zamestnávateľom vykladaný extenzívne, preto že by mohlo dôjsť k obchádzaniu zákona. Bližšie podmienky určuje **zákon o cestovných náhradách**.

ZP diferencuje medzi dvoma druhmi pracovných ciest:

- **v rámci obvodu** obce pravidelného pracoviska – nie je potrebný súhlas zamestnanca
- **mimo obvodu** obce pravidelného pracoviska – len so súhlasom zamestnanca, jedine že by to vyplývalo priamo z povahy dohodnutého druhu práce alebo pracoviska

Zamestnávateľ môže dohodnúť (v kolektívnej zmluve alebo so zástupcami zamestnancov), že za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny patrí zamestnancovi dohodnutá **peňažná náhrada**.

12. Skončenie pracovného pomeru - z dôvodu organizačných zmien, - dohodou, - zo strany zamestnanca, - v skúšobnej dobe, - na základe právnej udalosti, - na základe úradného rozhodnutia, zánik pracovného pomeru

Skončenie pracovného pomeru

PP upravuje spôsoby ukončenia pracovného pomeru zákonom. Ide o kogentné ustanovenia, inými ako zákonnými spôsobmi nemožno platne skončiť pracovný pomer. Tieto dôvody platia pre ukončenie platného pracovného pomeru, nie neplatného (faktického) pracovného pomeru.

Pracovný pomer možno skončiť:

- na základe **právneho úkonu**
 - dohodou
 - výpoveďou
 - okamžitým skončením
 - skončením v skúšobnej dobe
- na základe **právnej udalosti**
 - uplynutím času, na ktorý bol dohodnutý
 - smrťou zamestnanca
- na základe **úradného rozhodnutia**
 - napr. vo vzťahu k príslušníkom tretích krajín
- na základe **zákona**
 - napr. pracovný pomer učiteľov VŠ

Skončenie pracovného pomeru z dôvodu organizačných zmien

Zaraďuje sa pod **§ 63 ods. 1 písm. b)** ako **výpoveď daná zamestnávateľom**. Podľa konštantnej judikatúry základnými predpokladmi platnosti výpovede z dôvodu organizačných zmien sú:

- **existencia rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene,**
- prijaté rozhodnutie o organizačnej zmene musí **sledovať deklarovaný cieľ**, a to zmenu úloh, technického vybavenia zamestnávateľa, zníženie stavu zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce alebo inú organizačnú zmenu,
- **nadbytočnosť zamestnanca,**
- **príčinná súvislosť** medzi prijatou organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca.

§ 61 ods. 3 → Ak zamestnávateľ dal zamestnancovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b), nesmie počas dvoch mesiacov znovu utvoriť zrušené pracovné miesto a prijať po skončení pracovného pomeru na toto pracovné miesto iného zamestnanca.

Takéto rozhodnutie nie je preskúmateľné súdom – je to najčastejšie a najľahšie uplatniteľné skončenie pracovného pomeru výpoveďou. **Je tu ponuková povinnosť** → ak zamestnávateľ má voľné pracovné pozície musí ho ponúknuť (jedine že čo prekračuje kvalifikácie). Je potrebné **prerokovať výpoveď** so zástupcami zamestnancov (neznamená to súhlas/nesúhlas, iba výmena informácie, iba ak by končil pracovný pomer s členom odborovej organizácie, vtedy musí dostať súhlas od zástupcov zamestnancov a ak ho nedostane, musí tento súhlas udeliť súd). Potrebné je **dodržať výpovednú lehotu** alebo vyplatiť odstupné ak mu vznikne na ne nárok.

Skončenie pracovného pomeru dohodou

Ide o **dvojstranný** právny úkon, na základe zhodného prejavu zamestnanca a zamestnávateľa dochádza ku skončeniu pracovného pomeru k určitému dňu. Je potrebné **určiť dobu skončenia** tak, aby nevznikli pochybnosti o tom, kedy sa má pracovný pomer skončiť. Nemusí byť pritom dohodnutá len kalendárnym dňom, môže ísť aj o dobu skončenia prác, a pod.

Zákonník práce vyžaduje **písomnú formu**, jej nedodržanie však nie je postihnuté neplatnosťou – platná je aj ústna dohoda o skončení pracovného pomeru, ale zamestnávateľ porušuje PP predpisy a môže dostať pokutu od inšpekcie.

Zamestnávateľ je povinný vyhotoviť zamestnancovi **dohodu o skončení** pracovného pomeru, a tiež musí uviesť **dôvody skončenia** pracovného pomeru, ak to zamestnanec požaduje, alebo ak k tomu došlo z dôvodov organizačných zmien.

Pri skončení pracovného pomeru dohodou **nie je potrebné prerokovanie** so zástupcami zamestnancov. V prípade **mladistvého zamestnanca** je zamestnávateľ povinný vyžiadať si vyjadrenie zákonného zástupcu, nesúhlas však nemá vplyv na platnosť dohody.

Skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnanca

Zamestnanec môže pracovný pomer skončiť **výpoveďou**, z akéhokoľvek dôvodu, alebo bez udania dôvodu. Táto výpoveď však musí mať pod sankciou neplatnosti **písomnú formu**, a musí byť riadne doručená.

- (Na rozdiel od zamestnanca, zamestnávateľ má zo zákona obmedzenú slobodu pri skončení pracovného pomeru na základe výpovede.)
- Výpoveď je **jednostranne** adresovaný prejav vôle skončiť pracovný pomer – musí byť **výslovný** (nie konkludentný) a nesmie byť viazaný na podmienky, inak by bol neplatný.
- Pracovný pomer končí uplynutím zákonnej výpovednej doby. Začne plynúť od prvého dňa mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede, a skončí sa uplynutím posledného dňa mesiaca. Ak zamestnanec odpracoval najmenej jeden rok, má nárok na najmenej dvojmesačnú výpovednú dobu.

Zamestnanec je tiež oprávnený **okamžite skončiť pracovný pomer**, ak podľa lekárskeho posudku nemôže ďalej vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia svojho zdravia a zamestnávateľ ho nepreradil v dobe 15 dní na inú, pre neho vhodnú prácu, alebo ak mu nevyplatil mzdu/záhradu mzdy/časť mzdy/cestovnú náhradu... do 15 dní po uplynutí jej splatnosti.

- Zamestnanec môže okamžite skončiť pracovný pomer, aj ak je bezprostredne **ohrozený jeho život alebo zdravie**.
- **Mladistvý** zamestnanec môže okamžite skončiť pracovný pomer aj v prípade, že nemôže vykonávať prácu bez ohrozenia svojej morálky.
- Prejav vôle musí mať **písomnú formu**, a musí byť **doručený** druhému účastníkovi. Musí byť tiež vymedzený dôvod okamžitého skončenia. Nedodržanie má za následok **neplatnosť**.
- Neplatia výpovedné doby.

Skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe

Zamestnávateľ aj zamestnanec môžu skončiť pracovný pomer v skúšobnej dobe z **akéhokoľvek dôvodu**, aj bez jeho udania.

Písomné oznámenie sa má doručiť minimálne 3 dni pred dňom, kedy sa má pracovný pomer ukončiť. Nedodržanie lehoty alebo písomnej formy ale nemá za následok neplatnosť. Má iba poriadkový charakter.

S tehotnou ženou, matkou do konca 9. mesiaca po pôrode a dojčiacou ženou môže zamestnávateľ v skúšobnej dobe ukončiť pracovný pomer **iba písomnou formou**, a z výnimočných dôvodov nesúvisiacich s materstvom. Musí ho tiež náležite odôvodniť, inak je **neplatné**.

Ku skončeniu pracovného pomeru nemôže dôjsť spätne.

Nie je potrebná ingerencia zástupcov zamestnancov.

Ak skúšobná doba nebola platne dohodnutá (len ústne, po vzniku pracovného pomeru) pracovný pomer nemožno ukončiť v skúšobnej dobe.

Skončenie pracovného pomeru na základe právnej udalosti

- **smrťou zamestnanca**,
 - ak dochádza ku skončeniu pracovného pomeru na základe právnej udalosti, smrti zamestnanca hovoríme o **zániku pracovného pomeru**.
 - **§ 35** → Smrť zamestnanca
 - Peňažné nároky zamestnanca smrťou nezanikajú
 - Peňažné nároky zamestnávateľa voči zamestnancovi smrťou zanikajú ak neboli uznané čo do dôvodu a výšky alebo sa o nich právoplatne rozhodlo
- **uplynutím doby, na ktorú bol pracovný pomer dojednaný.**
- **na základe úradného rozhodnutia**
 - okrem uvedených taxatívne stanovených spôsobov skončenia pracovného pomeru Zákonník práce v **§ 59 ods. 3** upravuje ďalšie dva spôsoby skončenia pracovného pomeru vyznačujúce sa osobitosťou vo forme **skončenia pracovného pomeru bez potreby ďalšieho právneho úkonu zo strany zamestnávateľa, bez plynutia výpovednej doby**.
 - vzťahuje sa len na pracovný pomer cudzincov a osôb bez štátnej príslušnosti
 - trest vyhostenia, zrušenie povolenia na pobyt, uplynutie povolenia na zamestnanie,...
- **Zo zákona**
 - **zánik pracovného pomeru**
 - **§ 59 ods. 5**
 - ak bolo dočasné pridelenie urobené v rozpore so ZP
 - končí sa pracovný pomer medzi zamestnancom a zamestnávateľom/agentúrou dočasného zamestnávania
 - vytvára sa nový pracovný pomer na dobu neurčitú k užívateľskému zamestnávateľovi
- **Dosiahnutie určitého veku**
 - nie je dôvodom podľa právnej úpravy dôvodom na výpoveď až na niektoré výnimky
 - učitelia a vysokoškolský učitelia/vedecký zamestnanci – 70 rokov
 - končí sa pracovný pomer uplynutím školského roka v ktorom dosiahli vekovú hranicu 70 rokov

Skončenie pracovného pomeru na základe úradného rozhodnutia

Vzťahuje sa len na pracovný pomer cudzincov a osôb bez štátnej príslušnosti. Pracovný pomer skončí bez potreby právneho úkonu zo strany zamestnávateľa, a bez výpovednej doby.

Napríklad pri zrušení povolenia na pobyt, pri treste vyhostenia z územia SR, ak uplynula doba na ktorú bolo vydané povolenie na zamestnanie.

Zánik pracovného pomeru

K zániku pracovného pomeru dochádza pri smrti zamestnanca, alebo zo zákona

13. Skončenie pracovného pomeru z dôvodov spočívajúcich v osobe zamestnanca

Skončenie pracovného pomeru z dôvodu straty zdravotnej spôsobilosti

- „zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku **dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu**, alebo ak ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva“ § 63 ods. 1 písm. c)
- ide o dlhodobú stratu zdravotnej spôsobilosti, **nie o dočasnú práceneschopnosť**, na tú sa vzťahuje ochrana podľa § 64 ZP
- ak má tú možnosť zamestnávateľ je povinný preradiť zamestnanca na inú prácu
- dlhodobá strata spôsobilosti musí byť potvrdená na základe **lekárskeho posudku**, nemožno dať výpoveď na základe lekárskeho **potvrdenia**
- predchádzajúci súhlas ÚPSVaR ako podmienka platnosti výpovede
- **výpoveď možná aj v prípade, ak ide o:**
 - stratu spôsobilosti na výkon doterajšej práce z dôvodu **choroby z povolania**
 - rizika ohrozenia touto chorobou
 - dosiahnutia najvyššej prípustnej expozície na pracovisku určenom záväzným posudkom príslušného orgánu
 - strata spôsobilosti ktorá prevyšuje viac ako **70% doterajších možností** – ak ide o nižšie percento, výpoveď prípustná len ak by výkon doterajšej práce bol možný len za osobitne uľahčených podmienok, ktoré mu **zamestnávateľ nie je schopný vytvoriť**

Skončenie pracovného pomeru z dôvodov spočívajúcich v osobe zamestnanca

Existujú štyri skutkové podstaty, spočívajúce v osobe zamestnanca:

1. nespĺňa predpoklady ustanovené **právnymi predpismi** na výkon dohodnutej práce
 - k naplneniu tejto skutkovej podstaty môže dôjsť **kedykoľvek v priebehu trvania** pracovného pomeru
 - aj keď pri nástupe do práce zamestnanec predpoklady vyplývajúce zo všeobecne záväzných právnych predpisov spĺňal
2. prestal spĺňať **požiadavky podľa § 42 ods. 2**,
 - len u tých zamestnávateľov, ktorý majú vo vnútornom predpise **voľbu alebo vymenovanie ako požiadavku na výkon funkcie** vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu
 - odvolaním alebo vzdaním sa funkcie táto situácia sama o **sebe zakladá výpovedný dôvod** podľa § 63 ods. 1 písm. d) bodu 2
 - týka sa aj vyšších manažérskych pozícií podľa ObZ
 - zavinenie zamestnávateľa alebo zamestnanca nemá právny význam

3. **nesplňa bez zavinenia zamestnávateľa požiadavky** na riadny výkon dohodnutej práce určené zamestnávateľom vo vnútornom predpise
- o koncipované širšie
 - o nemusia byť upravené v VZPP
 - o morálna bezúhonnosť, osobitné zručnosti, nároky na spôsob komunikácie s klientmi, dress code...
 - o dôležité → potrebná absencia zavinenia zamestnávateľa na ich nesplnení
 - o požiadavky zakotvené vo vnútornom predpise
 - o nejde ani o porušenie pracovnej disciplíny
4. neuspokojivo plní **pracovné úlohy** a zamestnávateľ ho v posledných šiestich mesiacoch **písomne vyzval** na odstránenie nedostatkov a zamestnanec ich v primeranom čase **neodstránil**
- o samostatný **výpovedný dôvod** na strane zamestnávateľa
 - o podmienka predchádzajúceho **písomného upozornenia** / výzvy na riadne plnenie pracovných úloh a na odstránenie nedostatkov počas 6 mesiacov predchádzajúcich výpovedí
 - o **neodstránenie nedostatkov** zamestnancov v primeranom čase
 - o poskytnutie **primeraného času** – ak nie je spôsobuje to neplatnosť výpovede

Výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. e)

- pre **porušenie pracovnej disciplíny**, ak sú u zamestnanca dôvody, pre ktoré by s ním zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer,
- alebo pre **menej závažné porušenie pracovnej disciplíny**, len v prípade ak bol v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede
- menej závažné porušenie nemusí mať charakter sústavnosti (neskorý príchod)
- **Prekluzívne lehoty**
 - **dva mesiace** odo dňa, kedy sa zamestnávateľ dozvedel o dôvode výpovede – subjektívna lehota
 - najviac **ročná** od kedy dôvod vznikol – objektívna lehota

Okamžité skončenie pracovného pomeru - § 68 až § 70

- **jednostranný** právny úkon
- skončenie **dňom doručenia** písomného vyhotovenia druhému účastníkovi
- skončenie dňom doručenia → bez výpovednej doby
- zamestnanec aj zamestnávateľ
- len z **taxatívne vymedzených** zákonných dôvodov

Okamžité skončenie – zamestnávateľ

- len vo **výnimočných** prípadoch
- § 68 ods. 1
 - > ak bol zamestnanec **právoplatne odsúdený za úmyselný TČ**, bez ohľadu na druh trestu a výmeru trestu, alebo či došlo v súvislosti s plnením pracovných úloh
 - > ak **závažne porušil pracovnú disciplínu** - musí byť zavinené, závažné a preukázané zamestnávateľom
- zamestnávateľ nesmie okamžite skončiť pracovný pomer s tehotnou ženou, so zamestnankyňou na materskej/rodičovskej,.. môže však s nimi s výnimkou zamestnankyne na materskej a zamestnanca na rodičovskej skončiť pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 68 ods. 1

Lehoty

- dvojmesačná subjektívna lehota (odkedy sa o dôvode dozvie)
- maximálne ročná objektívna lehota (od kedy dôvod vznikol)
- prekluzívny charakter (márnym uplynutím stráca nárok na použitie tohto výpovedného dôvodu)

Formálne predpoklady okamžitého skončenia pracovného pomeru

- prejav vôle **musí byť písomný**
- **doručený** druhému účastníkovi
- **skutkovo vymedzený dôvod**, ktorý nemožno dodatočne meniť
- následok **nedodržania náležitostí** → neplatnosť právneho úkonu
- **neuplatňujú sa výpovedné lehoty**
- náležitosti právneho úkonu podľa OZ aj ZP
- § 74 ZP → výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné.
 - > **zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom.**
 - > **ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.**

- § 240 ods. 9 a 10 ZP
 - > zamestnávateľ môže dať členovi príslušného odborového orgánu, členovi zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckému dôverníkovi **výpoveď** alebo s nimi okamžite skončiť pracovný pomer **len s predchádzajúcim súhlasom týchto zástupcov zamestnancov**.
 - > **za predchádzajúci súhlas sa považuje aj**, ak zástupcovia zamestnancov **písomne neodmietli udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní** odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia.
 - > ak zástupcovia zamestnancov odmietli udeliť súhlas podľa odseku 9, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa z tohto dôvodu neplatné; ak sú ostatné podmienky výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru splnené a súd v spore podľa § 77 zistí, že od zamestnávateľa nemôže spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru platné.

Hmotnoprávne podmienky platnosti výpovede

- ponuka inej vhodnej práce § 63 ods. 2
- prerokovanie so zástupcami zamestnancov § 74 ods. 1
- ochranná doba § 64

Výpovedná doba

- § 62
- ak je daná výpoveď, pracovný pomer sa končí uplynutím výpovednej doby
- najmenej jeden mesiac ak ZP neustanovuje inak
- výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je najmenej
 - a) **dva mesiace**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a **menej ako päť rokov**,
 - b) **tri mesiace**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval **najmenej päť rokov**.
- výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako podľa odseku 3, je najmenej **dva mesiace**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej **jeden rok**.
- ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu najviac v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby, ak sa na tejto peňažnej náhrade dohodli v pracovnej zmluve; **dohoda o peňažnej náhrade musí byť písomná, inak je neplatná**.

14. Pracovná disciplína

Tento pojem zákonník práce, ani iný právny predpis **nevymedzuje**. V ZP sa tento pojem používa hlavne vo vzťahu so skončením pracovného pomeru výpoveďou, alebo s okamžitým skončením pracovného pomeru. Podľa teórie sa chápanie pracovnej disciplíny koncentruje do troch **základných koncepcií**:

- súhrn právnych **noriem** upravujúcich pracovnú disciplínu
- súhrn **povinností** zamestnanca
- **dodržiavanie povinností** zamestnancom

Právna koncepcia pracovnej disciplíny ako **súhrnu právnych noriem** upravujúcich pracovnú disciplínu vyjadruje jej **objektívnu stránku**, a druhá koncepcia prezentujúca pracovnú disciplínu ako **súhrn povinností zamestnanca** vyjadruje jej **subjektívnu stránku** a aj ich **realizáciu** v právnom vzťahu.

Obsah pracovnej disciplíny tvoria všetky právne povinnosti zamestnanca, ktoré mu vyplývajú z **pracovnej zmluvy**, **kolektívnej zmluvy**, pracovného **poriadku**, zo všeobecne záväzných **právnych predpisov**, a iných predpisov, s ktorými bol **oboznámený**.

Základné povinnosti zamestnanca:

- **pracovať zodpovedne a riadne**
 - podľa svojich síl, znalostí a schopností
 - potreba posudzovať z hľadiska objektívnych požiadaviek na výsledok pracovnej činnosti zamestnanca v porovnaní so subjektívnymi požiadavkami
- **plnenie pokynov nadriadených** (ak sú v súlade s VZPP)
 - základnou funkciou pokynov zamestnávateľa je **konkretizovať** obsah pracovnej činnosti
 - rozlišujeme pokyny zamestnávateľa, ktoré majú **normatívnu** povahu, **konkretizujú** náplň práce, sú **právnym úkonom**
 - pokyny možno vydať len v rámci kompetencie subjektu
 - povinnosť plniť pokyny je prejavom **subordinačného princípu**
 - odopretie splnenia pokynu ktorý je v rozpore s VZPP alebo dobrými mravmi nemôže byť považované za porušenie disciplíny a byť dôvodom sankcií
 - ak pokyn zamestnávateľa je protiprávny, aj plnenie je protiprávne, nejde o okolnosť vylučujúcu protiprávnosť
- **využívať plnohodnotne pracovný čas**
 - včasný príchod na pracovisko a presný odchod z pracoviska vyplýva zo základnej požiadavky byť zamestnávateľovi k dispozícii, a to v stave umožňujúcom výkon práce
 - požitie alkoholu ako závažné porušenie pracovnej disciplíny
 - plné využívanie pracovného času a výrobných prostriedkov na vykonávanie zverenej práce
- **dodržiavať právne predpisy**
 - dodržiavať VZPP s ktorými je povinný sa riadne oboznámiť a ktorých znalosť je všeobecným predpokladom riadneho výkonu práce v zmysle pracovnej zmluvy
 - neznalosť zamestnanca neospravedlňuje
 - zamestnávateľ s nimi zamestnanca nemusí oboznamovať
 - dodržiavať ostatné právne predpisy za podmienky, že ho s nimi zamestnávateľ riadne oboznámil (podnikové normatívne akty, kolektívna zmluva..) - zamestnávateľ by mal byť schopný preukázať, že zamestnanec bol oboznámený, a aj porozumel

- **dodržiavať liečebný režim počas PN**
 - v prípade dočasnej práceneschopnosti platí fikcia pracovnej povinnosti, ktorá umožňuje zamestnávateľovi kontrolovať zamestnanca aj mimo jeho pracoviska
 - zamestnávateľ vie, či a kedy má zamestnanec vychádzky
 - zároveň zodpovedá povinnosti zamestnávateľa „ísť do terénu“, čo je však podmienené súhlasom zamestnanca vzhľadom na ochranu jeho osobného súkromia, ktoré je ústavným právom

- **nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa**
 - negatívne formulovaná povinnosť, platí pre radových, aj vedúcich zamestnancov
 - zárobková aj nezárobková činnosť na ktorú využíva know-how alebo informácie zamestnávateľa – môže byť dôvodom na okamžité skončenie pomeru
 - zákaz konkurencie
 - zachovávanie mlčanlivosti o skutočnostiach, o ktorých sa zamestnanec dozvedel pri výkone zamestnania, a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám

- **zachovanie podnikateľského tajomstva**
 - mlčanlivosť o skutočnostiach o ktorých sa zamestnanec dozvedel pri výkone zamestnania
 - šírenie podnikateľského tajomstva možno upraviť priamo v pracovnom poriadku – pojem obchodné tajomstvo je podrobne upravené v ObZ
 - nie každé porušenie mlčanlivosti bude zároveň aj porušením obchodného tajomstva
 - **porušenie zachovávanie podnikateľského tajomstva sa považuje za závažné porušenie pracovnej disciplíny a môže viesť k okamžitému skončeniu pracovného pomeru**
 - prípadne aj zodpovednosti zamestnanca s povinnosťou nahradiť zamestnávateľovi vzniknutú škodu

- **ochrana zdravia pri práci**
 - umožnenie plnenia povinnosti na zabezpečenie BOZP na pracovisku
 - používať určeným spôsobom pridelené ochranné prostriedky a starať sa o ne
 - zúčastňovať sa školení, nepožívať omamné látky

- **rešpektovanie zákazu fajčenia na pracovisku**
 - z zmyslu zákona č. 377/2004 o ochrane nefajčiarov sú zamestnanci povinní dodržiavať zákaz fajčenia na pracoviskách
 - v prípade zavinenej porušenia možná aj výpoveď zo strany zamestnávateľa

Disciplinárna zodpovednosť

Nie je upravená v ZP – ide o osobitný druh zodpovednosti v pracovnom práve za **porušenie pracovnej disciplíny**, ktorého následkom **nie je vznik majetkovej ujmy**. Je to individuálna zodpovednosť založená výlučne na princípe zavinenia

Môže byť sprevádzaná zodpovednosťou za škodu, administratívnoprávnou príp. trestnoprávnou zodpovednosťou

Pri **zavinenom porušení** pracovnej disciplíny sú možné viaceré postihy: krátenie dovolenky, skončenie prac. pomeru, iné mzdové opatrenia

▪ Krátenie dovolenky :

- **najčastejšou sankciou** za porušenie pracovnej disciplíny zamestnanca, okrem výpovede alebo okamžitého skončenia, je krátenie dovolenky za neospravedlnené zmeškanie zmeny
 - za každú neospravedlnenú **zmeškanú pracovnú zmenu** môže zamestnávateľ zamestnancovi krátiť dovolenku v rozsahu jeden až **dva dni**.
 - neospravedlnené zmeškanie kratších častí sa **sčítajú**
- zamestnancovi ktorého pracovný pomer u toho istého zamestnávateľa trval celý rok musí sa mu poskytnúť dovolenka v rozsahu **minimálne jedného týždňa**
- ak by zamestnanec vyčerpal dovolenku pred tým než došlo zo strany zamestnávateľa ku kráteniu dovolenky bol by povinný vrátiť zamestnávateľovi **prislúchajúcu náhradu mzdy zodpovedajúcu kráteniu dovolenky**

▪ Nepriznanie náhrady mzdy (za sviatok):

- ak dôjde k zavinenému porušeniu pracovnej disciplíny, v prípadoch keď zamestnanec **nemôže po užitý čas plniť** svoje povinnosti u pracovného pomeru z dôvodov ktoré **taxatívne zakotvuje ZP**
- zamestnancovi ktorý nepracoval preto že sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň prislúcha náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku, pokiaľ mu mzda ušla v dôsledku sviatku
- ak však zamestnanec **neospravedlnene zmeškal pracovnú zmenu** bezprostredne **predchádzajúcu sviatku** alebo bezprostredne po ňom nasledujúcu alebo pracovnú zmenu nariadenú zamestnávateľom na sviatok , prípadne len časť niektorej z týchto zmien neprislúcha mu náhrada mzdy za sviatok

15. Nároky súvisiace so skončením pracovného pomeru (pracovný posudok a potvrdenie o zamestnaní, odstupné a odchodné), nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru

Pracovný posudok

Zamestnávateľ je **povinný vydať** zamestnancovi pracovný posudok do 15 dní od jeho požiadania

- > Nie je povinný vydať zamestnancovi skôr ako 2 mesiace pred skončením
- > Pracovným posudkom sú všetky **písomnosti týkajúce sa hodnotenia práce zamestnanca**, jeho kvalifikácie, schopností a ďalších skutočností, ktoré majú vzťah k výkonu práce.
- > Zamestnanec má právo nahliadnuť do osobného spisu a robiť si z neho výpisy, odpisy a fotokópie.
- > **Pracovný posudok:**
 - o je dokument, ktorý môže výrazným spôsobom ovplyvniť ďalšie pracovné uplatnenie zamestnanca a jeho pozíciu na pracovnom trhu.
 - o zamestnávateľ má uviesť len tie skutočnosti, ktoré sú **podstatné v súvislosti s prácou**, ktorú zamestnanec u zamestnávateľa vykonával
 - o v slovenskej odbornej literatúre sa možno stretnúť s názormi, že ak zamestnávateľ nevydal zamestnancovi pracovný posudok, môže zamestnanec svoje právo na jeho vydanie **vo všeobecnej trojročnej premlčacej lehote**.

Potvrdenie o zamestnaní

Vydanie potvrdenia o zamestnaní (tzv. zápočtového listu) je **povinnosťou zamestnávateľa bez ohľadu na to, či o jeho vystavenie zamestnanec požiada alebo nie**. Pri skončení pracovného pomeru je **zamestnávateľ povinný vydať** zamestnancovi potvrdenie o zamestnaní a uviesť v ňom najmä:

- a) **dobu trvania** pracovného pomeru,
- b) **druh vykonávaných prác**,
- c) či sa zo **mzdy** zamestnanca vykonávajú **zrážky**, v čí prospech, v akej výške a v akom poradí je pohľadávka, pre ktorú sa majú zrážky ďalej vykonávať,
- d) **údaj o záväzku zamestnanca zotrvať v pracovnom pomere** u zamestnávateľa po určitú dobu po vykonaní záverečnej skúšky, maturitnej skúšky alebo absolventskej skúšky podľa § 53 ods. 2 vrátane údajov o tom, kedy sa táto doba skončí,
- e) **údaj o poskytnutí odchodného** podľa § 76a; ak sa odchodné vyplátilo dodatočne, zamestnávateľ vydá zamestnancovi nové potvrdenie o zamestnaní.

V lehote 3 mesiacov možno požadovať na súde primeranú opravu pracovného posudku.

Potvrdenie o zamestnaní, ako aj pracovný posudok, vydá zamestnávateľ zamestnancovi **bez ohľadu na spôsob skončenia pracovného pomeru**

Poskytovanie odstupného - § 76

- výška je odstupňovaná podľa **počtu odpracovaných rokov** alebo **dôvodu skončenia** pracovného pomeru
- možno ho **dostať aj viac krát** počas pracovného života (na rozdiel od odchodného)
- § 76 ods. 1
 - > zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov:
 - uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) (zamestnávateľ stráca objektívnu možnosť ďalej zamestnávať, dochádza k premiestneniu zamestnávateľa a zamestnanec nesúhlasí so zmenou miesta, alebo je zamestnanec nadbytočný)
 - alebo z dôvodu, že **zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu**, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume
 - jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov (**2 až 5 rokov**)
 - dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov (**5 až 10 rokov**)
 - trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov (**10 až 20 rokov**)
 - štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov. (**20+ rokov**)
- § 76 ods. 2
 - > zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov:
 - uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b)
 - alebo z dôvodu, že **zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu**, odstupné najmenej v sume:
 - jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky (**0 až 2 roky**)
 - dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov (**2 až 5 rokov**)
 - trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov (**5 až 10 rokov**)
 - štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov (**10 až 20 rokov**)
 - päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov (**20+ rokov**)

- § 76 ods. 3
 - > zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer **výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec:**
 - nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou,
 - alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej **desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku;**
 - > to neplatí, ak
 - bol pracovný úraz spôsobený tým, že **zamestnanec svojím zavinením** porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali,
 - alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec **pod vplyvom alkoholu**, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť.
- ak sa zamestnanec po skončení pracovného pomeru **vráti k tomu istému zamestnávateľovi** pred uplynutím času poskytnutého odstupného je povinný časť vrátiť (ods. 4)
- odstupné sa vypláca **po skončení pracovného pomeru** v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy (ak sa nedohodnú inak)

ODPRACOVANÉ ROKY	SKONČENIE PRACOVNÉHO POMERU DOHODOU	SKONČENIE PRACOVNÉHO POMERU VÝPOVEĎOU
< 0 – 2) rokov	priemerný mesačný zárobok	---
< 2 – 5) rokov	dvojnásobok mesačného zárobku	priemerný mesačný zárobok
< 5 – 10) rokov	trojnásobok mesačného zárobku	dvojnásobok mesačného zárobku
< 10 – 20) rokov	štvornásobok mesačného zárobku	trojnásobok mesačného zárobku
< 20+) rokov	päťnásobok mesačného zárobku	štvornásobok mesačného zárobku

Poskytovanie odchodného - § 76a ZP

- zamestnancovi patrí
 - pri **prvom skončení** pracovného pomeru
 - **po vzniku nároku na starobný dôchodok** alebo **invalidný dôchodok**,
 - ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %,
- odchodné **najmenej** v sume jeho **priemerného mesačného zárobku**,
 - ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru
 - alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
- len od **jedného zamestnávateľa** → § 76a ods. 3
- nemá **nárok** ak sa pracovný pomer skončil okamžitým skončením pracovného pomeru → § 76a ods. 4
- zamestnanec musí podať žiadosť o predčasný starobný dôchodok do 10 kalendárnych dní po skončení pracovného pomeru → § 76a ods. 2
- sociálna poisťovňa **musí predčasný starobný dôchodok priznať** → mesiac na vybavenie žiadosti (v praxi 3 mesiace)
 - až v momente keď mu bude priznaný predčasný starobný dôchodok sociálnou poisťovňou môže požiadať zamestnávateľa o odchodné
 - musí splniť len lehotu na podanie žiadosti

Nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru

- **procesnoprávna garancia práv** zamestnancov
 - zakotvená v § 77 - § 80 ZP, § 14 ZP, civilnom sporovom poriadku a ústave SR
 - ide o **relatívnu neplatnosť**, ktorej sa môže dovoliť jeden z účastníkov postihnutý dôvodom neplatnosti (výnimka zo zásady absolútnej neplatnosti právnych úkonov)
 - možno sa jej dovoliť v **prekluzívnej lehote dvoch mesiacov**, a to aj zamestnanec aj zamestnávateľ
 - **nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru sa týkajú len prípadov skončenia pracovného pomeru na základe právneho úkonu** (nie zo zákona alebo úradného rozhodnutia)
 - o neplatnosti musí rozhodnúť súd, na základe kauzálnej príslušnosti podľa civilného sporového poriadku
 - až do právoplatného rozhodnutia sa pracovný pomer považuje za **platne skončený**
- > **Oznámenie zamestnanca**
- základný **predpoklad uplatnenia** nároku o neplatnosť skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa
 - oznamuje sa, že zamestnanec **trvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával**
 - uplatňuje sa obdobne aj v prípade neplatného skončenia **zo strany zamestnanca** (zamestnávateľ trvá na zamestnancovom pokračovaní v práci)
 - viaže sa naň **ďalšie trvanie pracovného pomeru**

> **Lehota na podanie žaloby**

- **2 mesačná lehota** → **prekluzívna a hmotnoprávna**
- v posledný deň lehoty musí byť návrh o neplatnosť skončenia pracovného pomeru **doručený na súde**
- začína plynúť dňom, keď sa mal pracovný pomer skončiť rozviazaním, ktorého platnosť bola napadnutá na súde
- márne uplynutie → **zánik práva** na podanie žaloby o určenie neplatnosti
- súd na ňu prihliada **z úradnej povinnosti**

> **Forma oznámenia**

- o ak **zamestnávateľ** má záujem o pokračovanie zamestnanca vo výkone práce
 - formu ani lehoty ZP nestanovuje
 - podanie žaloby a oznámenie zamestnancovi
 - povinnosť prideľovať prácu a mzdu
 - v prípade písomnej formy je potrebné doručenie do vlastných rúk
 - zamestnanec je povinný nahradiť škodu ktorá mu vznikne ak nepokračuje v práci (právo na náhradu škody → premlčanie podľa § 106 OZ)
 - náhrada sa skutočná škoda a rozsah i spôsob náhrady škody sa určujú podľa ustanovení § 186 Zákonníka práce.
 - škoda môže spočívať napríklad vo vyplatení mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas zamestnancov, ktorí vykonávali prácu chýbajúceho zamestnanca.
- o ak **zamestnanec** trvá na pokračovaní zamestnania
 - ideálne písomne, ale nevyžaduje sa
 - povinnosť zamestnávateľa **prideľovať prácu** a poskytovať mzdu do právoplatného rozhodnutia súdu
 - ak mu neprideľuje prácu, je povinný mu prideliť **náhradu mzdy**
 - ak zamestnanec **nemôže konať prácu**, nemá nárok na náhradu mzdy, až keď súd vysloví neplatnosť skončenia pracovného pomeru
 - **náhrada má povahu satisfakcie za ujmu**, ktorú zamestnanec utrpel od zamestnávateľa, keď chce naďalej pracovať
 - náhrada mzdy môže byť priznaná **najviac za 36 mesiacov**, súd ju môže **primerane znížiť** alebo vôbec nepriznať
 - ak je oznámenie ústne právne účinky nastávajú dňom kedy sa o ňom zamestnávateľ dozvedel
 - oznámenie možno aj **opakovane meniť**
 - za oznámenie sa považuje **aj podanie žaloby** o neplatnosť skončenia pracovného pomeru

> **Fikcia skončenia pracovného pomeru dohodou § 77, § 78**

- v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru **zo strany zamestnanca**, ak zamestnávateľ ďalej netrvá na výkone práce sa má za to, že **pracovný pomer skončil dohodou**, ak:
 - bola daná **neplatná výpoveď**, uplynutím výpovednej doby
 - bol pracovný pomer **neplatne skončený okamžite**, dňom keď mal pracovný pomer skončiť
 - bol pracovný pomer **neplatne skončený v skúšobnej dobe**, dňom, keď sa mal pracovný pomer skončiť
- V prípade neplatného skončenia pracovného pomeru **zo strany zamestnávateľa**, ak zamestnanec ďalej netrvá na výkone práce sa má za to, že **pracovný pomer skončil dohodou**, ak:
 - bola daná **neplatná výpoveď**, uplynutím výpovednej doby
 - bol pracovný pomer neplatne skončený **okamžite**
 - alebo v **skúšobnej dobe**, dňom, keď sa mal pracovný pomer skončiť
- **§ 79 →** 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.
- Súd môže rozhodnúť o zjemneniach a primerane znížiť ak to presahuje jeden rok
- Náhrada mzdy priznaná najviac za čas 36 mesiacov (3 roky premlčacia doba)
- Nevzťahuje sa na whistleblowerov – chránení osobitným zákonom
- **§ 80 →** Pri neplatnej dohode o skončení pracovného pomeru sa postupuje pri posudzovaní nároku zamestnanca na náhradu ušlej mzdy obdobne ako pri neplatnej výpovedi danej zamestnancovi zamestnávateľom. Zamestnávateľ nemôže uplatňovať nárok na náhradu škody pre neplatnosť dohody
- Ak zamestnávateľ nepridelí zamestnancovi prácu aj po právoplatnosti rozhodnutia súdu o neplatnom skončení pracovného pomeru → prekážka na strane zamestnávateľa → náhrada mzdy v sume priemerného zárobku