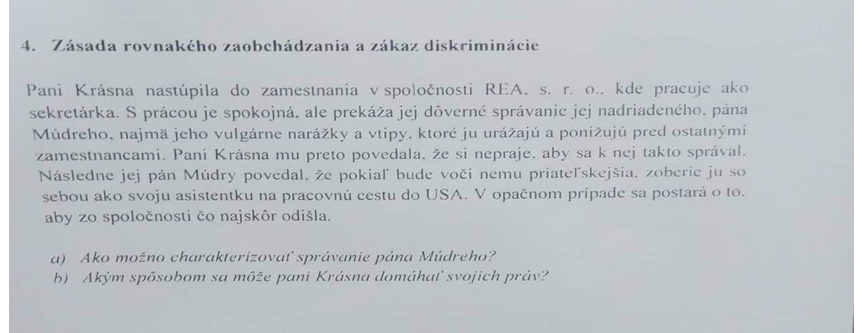
**.Prípady PP**

* **Prípady nejdú podľa čísel ako na skúške !**

1. **Jozef (14rokov), jeho rodičia vlastnili len reštauráciu.**
2. Mohol po nich prebrať živnosť a či to je predmet závislej prace-ano mozme po nich prebrat zivnost podla zivnostenskeho zakona a nie zivnost nie je zavislou prácou
3. Mohol byt Jozef zamestnancom ak áno, za akých podmienok ak nie, za akých podmienok-Nie podla §11 ods. 4 do dovrsenia 15 roku alebo starsej ako 15 rokov do skoncenia 10 rocnej skolskej dochadzky je zakazana.
4. Môže Jozef vieť reštauráciu a prijať do zamestnania niekoho? Ak by sa dostal do pozicie zamestnavatela az do 18 roku zivota vsetky pravne ukony v pracovnopravnych vztahoch bude za neho robit zakonný zastupca
5. **.**
6. **Ide o obťazovanie po dľa par 2 zakona č.365/2004 ods 4 b) par 9 ods 2 zakona č.365/2004 moznost domahat sa prava na sude**



1. **Pán X , ktorý vlastni obchod a zamestnáva ľudí sa dohodol so svojim kamarátom Y že odchádza do dôchodku a predáva mu svoj podnik. Pán Y chce vo svojom podniku zamestnať svojho syna a manželku preto dal všetkých zamestnancom výpoveď.**
2. Je pán Y oprávnený dať zamestnancom výpoveď ? Nie predajom podniku vsetky prava a povinnosti z pracovnopravnych vztahov prechadzaju na na kupujuceho zamestnavatela a ten je tak isto obmedzeny taxativnostou vypovednych dovodov na strane zamestanvatela §31 ods 1 v spojeni s § 63
3. Čo znamená generálna sukcesia ? ze vsetky prava a povinnosti prechadzaju na pravneho nastupcu
4. V prípade akých skutočnosti môžeš dôjsť k prechodu alebo prevodu práv a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov ? pri prechode prav a povinnosti na pravneho nastupcu a prevode hospodarskej jednotky

a)nie je oprávnený par 31 (7)

b)*»* generálna sukcesia sa vzťahuje nielen na zmluvné prevody vlastníctva, ale i na prevody na základe iných právnych skutočností (na základe zákona, v súvislosti s dedením, na základe administratívneho opatrenia alebo súdneho rozhodnutia.

c) v prípade smrti zamestnávateľa,ak sa predáva zamestnávateľ,ak sa zrušuje zamestnávateľ (

1. **(prípad č.12) Firma uzavrela PP s nejakým mužom na funkciu obchodného manažéra - ústne. Keďže bude veľa cestovať , miesto výkonu prace bola cela SR.**
2. 1. Či bola platná –**nebola platná pracovný pomer sa zakladá podla par 42 ods 1 písomnou prac zmluvou**
3. 2. Čo s tým miestom výkonu prace**-neznam ci to je dobre (mus to byt upravene v prac zmluve**
4. 3. Dôsledky-**Kedze nebol uzavrety platne pracovny pomer pisomnou zmluvou ide o nelegalnu pracu podla zakona č. 82/2005 par 2 ods a)**

***Klasicky pracovný pomer - dohodnutý ústne , zamestnanec bude často cestovať po SR Otázky – A. Je / nie je tato pracovná zmluva platná B. Môže zamestnávateľ vyhradiť pracovné miesto pre cele územie SR (ten istý prípad ako 4.)***

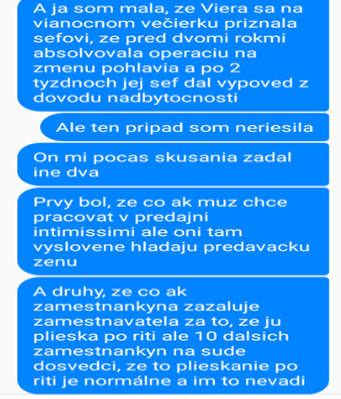
1. **Zamestnávateľ XY uzavrel pracovný pomer so zamestnancom XY a v zmluve si dohodli skúšobnú dobu na 3 mesiace. Deň uzatvorenia zmluvy bol 28.10. Do práce má nastúpiť 2.11. Od 5.11. do 15.11. ochorela a bola práceneschopná.**
2. Kedy začína skúšobná doba- dnom nastupu do prace 2.11
3. Kedy skúšobná doba končí po 3 mesiacoch + predlzene o dni ktore bol zamestnanec PN §45 ods 2 cize 12.2.
4. Rozdiel medzi dobou a lehotou- je najma v zaciatku doba zacina plynut dnom ktorym bola dohodnuta a konci dnom na ktory padne koniec lehoty (moze to byt aj vikend, sviatok) a lehota zacina plynut odo dna ktory nasleduje po udalosti ktora je rozhodujuci pre zaciatok plynutia lehoty
5. **2.11 par 46 ZP vzdy den ktory bol dohodnuty ako den nastupu do prace**
6. **Skončí 12.2 predlžuje sa o čas prekážok v práci**
7. **Doba-začína plynúť prvým dňom a končí sa posledným dňom časového úseku, bez ohľadu na to, či ide o pracovný deň, alebo o deň pracovného pokoja. Doba plynie už od toho dňa, v ktorom nastala skutočnosť rozhodujúca pre jej plynutie a spravidla sa končí dňom predchádzajúcim dňu, ktorý sa svojím názvom prípadne číselným označením v danom kalendárnom mesiaci zhoduje s dňom, v ktorom začala plynúť**

**Lehota-začína plynúť  nasledujúcim dňom  a posledným dňom lehoty je  v prípade, že pripadla na sviatok, vždy najbližší pracovný deň  po uplynutí určeného časového úseku, ak to v zákone nie  uvedené inak**.

1. **Zamestnávateľ zrušil pracovný pomer so zamestnankyňou , lebo bola tehotná a prijal novú uchádzačku, ktorej však stanovil podmienku, že nesmie 2 roky otehotnieť.**
2. Mohol tu prvú vyhodiť **-Nemohol par 64 ZP (1) d) nemôže pokial je zamestnankyna tehotná**
3. Bol by právny úkon platný a či mohol stanoviť takúto podmienku-**Nebol par 17 ZP (1) nemôže sa zamestnanec vopred vzdať svojich práv,išlo by zároveň o diskrimináciu z dovodu tehotenstva zák č.365/2004 2a (11)**
4. **(Prípad na pojem, predmet, vývoj a závislú prácu) Zamestnávateľ uzatvoril príkaznú zmluvu podľa OP so zamestnancami a dohodli sa v nej, že koľko vysávačov predajú, takú dostanú mzdu. Zamestnávateľ im dovolenku musel schváliť- a mali ju bez náhrady mzdy. Zamestnávateľ za ne neplatil odvody, museli si ich platiť oni.**
5. Či zamestnávateľ postupoval správne-nie platí tu numerus clausulus, môžu to byt iba záväzkové zmluvy podľa PP
6. Či majú nárok na náhradu mzdy počas dovolenky- ano § 116 ods 1
7. Či mal za nich platiť odvody- ano inak je to nelegalne zamestavanie
8. **(Prípad na funkcie a zásady) Zamestnávateľ pridal inzerát, že hľadá niekoho na pozíciu školníka s odbornou spôsobilosťou a práca bola vhodnejšia pre fyzicky zdatného muža .**
9. Či zamestnávateľ postupoval podľa ZP- ano vzhladom tomu ze sa tu sleduje legitimny ciel **(ostatné otázky už nevedel)**
10. **Nezamestnaný ide na úrad práce a oni mu ponúknu prácu s tým že nevedia zaručiť, že zamestnávateľ s ním uzavrie PP. PP sa neuzavrel a on sa domáha práce na základe Ústavy ktorá hovorí o práve na prácu.**
11. Vzťah Ústavy a ZP –**každý ma právo na sociálne práva**
12. Správne sa domáhal ?(alternatívne právo!)
13. Mohol sa odvolať na nejakú medzinárodnú zmluvu?**Medzinárodný pakt o hospodárskych sociálnych a kultúrných právach 1966 (hovorí o práve na prácu) Takysto Všeobecná deklarácia ľudských práv 1948**
14. **Mária, ktorá ešte nemala vek 18, sa uchádza o prácu manažérky. Uspela na pohovory, a zamestnávateľ sa rozhodol že ju prijme. Nakoľko ešte bola mladistvá, zamestnávateľ chcel požiadať od jej rodičov písomne vyjadrenie ohľadom zamestnania. Ale Mária mu povedala že už je vydatá, on si tuto informáciu overil, bola pravdivá a následne podpísal s Máriou pracovnú zmluvu. Rodičia Márii čo sa o tom dozvedeli, začali byt proti tomuto zamestnaniu a trvali na tom že oni s tým nesúhlasia, žiadny súhlas neudelili, a žiadajú neplatnosť pracovnej zmluvy.**
15. Bol tento postup zamestnávateľa v súlade s právnymi predpismi pracovného práva- **Nebol zamestnávateľ podla par 41 od 6 b) vyžadovať informácie o rodinných pomeroch** (toto je podla mna otazna, kedze ona sama to povedala a nie zamestavatel sa na to spytal)
16. Mali rodičia v tomto prípade udeliť svoj súhlas so zamestnaním? Ak by neudelili, ako by sa situácia zmenila ? **Mali udeliť súhlas a mladistvý mal prejsť lekárskym vyšetrením par 41 (3) (4)**
17. Kto je považovaný za mladistvého **? Osoba od 15 do 18 rokov**
18. **JD mal živnosť, ale po ceste z dovolenky zahynul aj so svojou manželkou pri autonehode. Živnosť po ňom zdedil jeho 17-ročný syn, ktorý nadobudol plnoletosť svadbou podľa OZ. Ten potom prepustil jedného zamestnanca a on sa potom obrátil na súd s tým, že nebol spôsobilý dať mu výpoveď, keďže nemal ešte 18 rokov**
19. Kto koná ako zamestnávateľ za FO **– podľa par 9 ZP (1) zamestnávateľ ktorý je fyzická osoba koná osobne**
20. Či bol spôsobilý dať mu tú výpoveď a ak nie, tak kto by za neho mohol v tomto prípade konať.**Nebol sposobily vzhladom na to ze je sposobily na pravne ukony v pracovnych vztahoch az po dovrseni 18 roku zivota (je to chytak.**
21. **Riaditeľ školy nainštaloval kamerový systém v triedach a v kabinetoch a nedal o tom zamestnancom vedieť**
22. Bolo jeho konanie v súlade so zákonom- nie o tom ze monitoruje kabinety musi upozornit zamestancov
23. Ak porušil zákon ako sa môžu zamestnanci a kde sťažovať
24. Či by sa zmenila situácia keby bol kamerový systém len v triedach-

*(prípad je k otázke 3 zásady a funkcie pracovného práva) Riaditeľ školy nainštaloval kamerový systém do tried, aby vedel o priebehu vyučovania. Neskôr nainštaloval kamery aj do kabinetov.*

1. *Konal riaditeľ v súlade so zákonom?*
2. *Môžu sa učitelia nejakým spôsobom ohradiť? (a ešte nejaká tretia otázka, ale to si už nepamätám) (ten istý prípad ako 12.)*
3. **(asi č.14 prípad) Veterinár ma ambulanciu, v ktorej mu zvykne pomáhať jeho 23 ročná dcéra, ktorá študuje veterinu externej forme, jeho brat , ktorý je nezamestnaný a evidovaný na úrade prace mu ambulanciu upratuje. A.**
4. Či porušuje nejaké ustanovenie zákonníka §2a zakona o nelegal. praci
5. v akom prípade by nešlo o nelegálnu prácu (akože pri rodinných príslušníkoch). §2a zakona o nelegal. Praci
6. **.**



1. §2a ods.11 písmeno a antidiskriminačného zákona: Za diskrimináciu z dôvodu pohlavia sa považuje aj diskriminácia z dôvodu tehotenstva alebo materstva, ako aj diskriminácia z dôvodu pohlavnej alebo rodovej identifikácie.

Diskrimináciu z dôvodu pohlavnej alebo rodovej identifikácie ako diskrimináciu z dôvodu pohlavia potvrdil aj Európsky súdny dvor rozsudkom č. C- 13/94, vo veci P. proti S. and Cornwall County Council, SbSD 1996, I-2143 (výpoveď daná transexuálovi z dôvodu zmeny pohlavia je v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami a s princípom rovnosti)

1. §8 odsek 1 antidiskriminačného zákona, §8 odsek 7 písmeno c
2. §2a odsek 5 antidiskriminačného zákona, pre každého môže byť iná hranica čo komu narušuje dôstojnosť
3. **(15.otázka u Porubana) No ja som mala zamestnanca, ktorý chcel ísť do obdobného zamestnania v akom pracoval. Počas zamestnania uzavrel pracovnú zmluvu s novým zamestnávateľom a mal nastúpiť na další mesiac 1.ho. Novému zamestnávateľovi nepovedal že pracuje v obdobnom zamestnaní ale svojmu zamestnávateľovi to povedal až neskôr a chcel sa so svojim zamestnávateľom dohodnúť na skončenie pracovného pomeru 30. ( keďže 1.ho nastúpil) zamestnávateľ mu to však zamietol a musel počas výpovednej lehoty naďalej pracovať uňho. Tým mu vznikla škoda , lebo nemohol nastúpiť do nového zamestnania –**otázky neviem

***(asi prípad č 11. U iného učiteľa) Muž pracoval ako sbskar a chcel zmeniť prácu. Tak do obdobnej prace sa prihlásil a tam ho prijali. A v starej práci chcel ukončiť pracovný pomer dohodou k 30 a nastúpiť do novej prace 1.ho. Zamestnávateľ mu nevyhovel s povedal mu že musí tam byt do konca výpovednej. Takže nenastúpil do novej prace a spôsobil zamestnávateľovi škodu. (Ten zamestnávateľ nevedel o tom) (skoro ten istý prípad ako 15.)***

1. Či má nárok na náhradu škody
2. Čo je informačná povinnosť
3. Bezúhonnosť kedy môže zisťovať a akým spôsobom ju dokázať

* áno má podľa §179odsek 1 ZP, porušil povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru podľa §47odsek 1písm.b
* §22 ZP, §41odsek 7
* Bezúhonnosť je definovaná ako čestnosť, férovosť, poctivosť a mravná zachovalosť. Za bezúhonnú považujeme fyzicku osobu, ktorá vedie riadny život, plní si svoje zákonné povinnosti, nepácha priestupky ani trestné činy a nebola v minulosti potrestaná za trestný čin ani priepustok.

§41 odsek 6 písmeno c

§82 odsek 4 zákona o ochrane osobných údajov-  Bezúhonnosť sa preukazuje doloženým výpisom z registra trestov nie starším ako tri mesiace.

1. **(6.otázka u Porubana) Štátny občan Brazílie si začne vážny vzťah so Slovenkou na Erasme, následne on chce pracovať na SVK .**
2. Aké musia byt splnené podmienky aby tu mohol pracovať?
3. Aký je miestne a vecne príslušný úrad na vydanie týchto potvrdení?
4. Čo sa stane v prípade ak občan Brazílie nadobudne štátne občianstvo SVK
5. **(prípad číslo 2): Zamestnanec Milan spôsobil škodu zamestnávateľovi 300€. Škodu si priznal. Zamestnávateľ chcel uzavrieť dohodu o zrážkach zo mzdy, ale Milan s tým nesúhlasil a chcel postupovať podľa OZ a využiť dohodu o splátkach.**
6. Či je možné využiť v pracovnoprávnych vzťahoch aj zabezpečovacie prostriedky v zmysle OZ (nie zákonník práce pozná iba 3 - záložne právo, ručenie a dohodu o zrážkach zo mzdy)
7. Či je možné využiť v pracovnoprávnych vzťahoch všeobecne ustanovenia 8.casti OZ (áno)
8. Aký vzťah je medzi OZ a ZP (subsidiarny)
9. **Miško mal 14 rokov a jeho rodičia vlastnili reštauráciu- zomreli**
10. Môže Miško zdediť živnosť ?
11. Môže byť Miško prevádzkar ?
12. Môže Miško pracovať v reštaurácii?
13. **Zabezpečenie záväzku –zamestnávateľ si so zamestnancom v zmluve dohodol zmluvnú pokutu že zakaždým keď bude meškať do prace musí zaplatiť 50€. A že zamestnanec meškal a že zamestnávateľ vyžadoval aby zaplatil 50€.**
14. Aké druhy zabezpečenia záväzku pozná ZP § 20
15. Či toto dojednanie je platne ? nie zabezpecit sa smu len splatne pohladavky.
16. Čo keď zmluvnú pokutu neustanovuje ZP? Taketo zabezpecenie sa nesmie pouzivat. ZP vymedzuje vsetky zabezpecovacie prostriedky
17. **Bol žiak X s vekom 15 rokov ktorým zamestnávateľ chcel uzatvoriť dohodu o brigádnickej práci študenta 2.7.2018**
18. Mohol uzatvoriť s nim zamestnávať túto dohodu o brigádnickej práci študenta ?
19. Potrebuje zamestnávať súhlas jeho zákonného zástupcu
20. Keďže chcel študenta zamestnávať na post pokladníka môže s nim uzatvoriť dohodu o hmotnej zodpovednosti ?

a. Mohol

b. Potrebuje len vyjadrenie, suhlas nemusi byt

c. Nie, az od 18 rokov

1. **Uzavreli pracovnú zmluvu aj so skušobnou dobou 3 mesiace , tuším 7 júna ako deň nástupu do práce , zamestnanec však ochorel a 3 mesiace neprišiel do roboty, až v septembri a po 10 dňoch mu dal výpoveď zamestnávateľ , tak zamestnanec namietal ,že bol v skúšobnej dobe.**
2. Či bola jeho námietka odôvodnená
3. Rozdiel medzi dobou a lehotou

a Nieje pretoze plynutie doby bolo prerusene z dovodu prekazky v praci

b. Doba plynie odo dna pravnej skutocnosti a uplynie posledny den aj cez vikend/ sviatok/ lehota plynie odo dna po dni pravnej skutocnosti urcujucej zaciatok jej plynutia a uplynie v pracovny den

1. **Slečna uzavrela zmluvu so skúšobnou dobou 3 mesiace. Deň nástupu-28.10 ale nastúpila až 2.11 a od 5.11 do 15.11 bola pn.**
2. Kedy začína plynúť skúšobná, kedy skončí –**začína dňom nastupu čiže mala by 28.10 predĺži sa o 16 dní**
3. Rozdiel medzi dobou a lehotou-**doba (vrátane sviatkov,sobôt) lehota(začína plynúť nasledujúci deň(**
4. **Zamestnávateľ ústne poveril jedného zo 4roch zamestnancov aby dával úlohy a pokyny ostatným. Ostatný ho nerešpektovali, lebo na to údajne nemá právo (dávať príkazy).**
5. Mohol takto zamestnávateľ poveriť svojho zamestnanca?

**a)nemohol par 9 ods 2 ZP musi písomne poveriť**

1. Je to v súlade so zákonom? (treba písomné poverenie, nie ústne)
2. **Kristína pracuje v s.r.o. ako sekretárka a jej vedúci ju stále zosmiešňuje a ponižuje. Potom jej povie že pokiaľ sa k nemu bude lepšie správať, zoberie ju na služobnú cestu do Ameriky ako sekretárku.**
3. Zhodnoť správanie vedúceho**- ide o obťažovanie podla par 2a (4) zakona c 365/2004**
4. Ako sa môže brániť Kristína –**môže sa domáhať ochrany na súde podľa par 9 (2,3,4,5) zakona č 365/2004**
5. **.**

