**Andrej uzavrel zmluvu so zamestnávateľom o spolupráci podľa obchodného práva, stal sa živnostníkom, ale zamestnávateľ mu nedával zabezpečenie stravovania. Zamestnávateľ konštatoval, že Andrej nie je zamestnanec, nakoľko nemajú podpísanú pracovnú zmluvu, ale osobitnú zmluvu, s čím Andrej sám súhlasil.**

**Môže sa Andrej domáhať zabezpečenia stravovania? Na akom právnom základe?**

Určovacou žaloba na súd, keďže zmluva o spolupráci bola zastretý právny úkon. Malo ísť o pracovnoprávnu zmluvu, keďže ide o závislú prácu.

**Veterinárovi v ambulancii vypomáha jeho dcéra, študentka veteriny. S upratovaním ambulancie mu občas vypomáha jeho nevlastný brat, ktorý je momentálne nezamestnaný a je vedený v evidencii nezamestnaných na úrade práce, sociálnych vecí a rodiny. V záujme veterinára nie je porušenie pracovnoprávnych predpisov**

**Dopúšťa sa veterinár nelegálneho zamestnávania, pokiaľ s dcérou a s nevlastným bratom neuzavrie pracovnoprávny vzťah?**

(U dcéry nie, aj keď by mala byť podľa Minčiča v dennej forme štúdia, keďže musí byť dôchodkovo poistení a to je len v dennej forme, inak musí byť dobrovoľne poistená.)

**Kto môže zamestnávať svojich príbuzných bez uzavretia pracovnej zmluvy alebo niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru? Kto môže byť takým príbuzným?**

Súrodenec je len ten, s kým máme jedného spoločného predka z prvej línie (rodič)

Nejde o nelegálnu prácu

1. Ide o fyzickú osobu, ktorá je živnostník
2. Príbuzný v priamom rade, súrodenec alebo manžel
3. Poberateľ dôchodku alebo študentom vysokej školy do 26 rokov

**Spoločnosť sa zaoberá výrobou vysávačov. Vo svojej prevádzke zamestnáva 20 zamestnancov. S každým uzatvorila príkaznú zmluvu podľa OP. Zamestnanci sú platení v závislosti od počtu predaných vysávačov. V prípade čerpania dovolenky sú povinní požiadať o čerpanie zamestnávateľa, ktorý im dovolenku umožní, no bez náhrady mzdy. Na dovolenke bez náhrady mzdy sa spoločne dohodli v príkaznej zmluve. Zamestnanci si samostatne zabezpečujú tiež odvádzanie daní a odvodov.**

**Možno považovať postup zamestnávateľa za správny?** Nemôže ísť o príkaznú zmluvu, keďže napĺňa znaky závislej práce. Ide o zastretý právny úkon.

**Majú zamestnanci nárok na náhradu mzdy počas čerpania dovolenky?** Ak ide o závislú prácu, tak áno.

**Môžu sa zamestnanci voči uvedeného spôsobu zamestnávatelia brániť a ak áno, akým typom žaloby?** Určovacou žalobou, zložený a kumulatívny petit.

**Súkromná spoločnosť, ktorá zabezpečuje distribúciu kníh na území Trnavského kraja zabezpečuje svoju činnosť prostredníctvom asistentov distribúcie, ktorí pracujú na základe živnostenského listu/oprávnenia. Majiteľ firmy dá asistentom distribúcie pokyny kedy a kam majú zaviesť predmetný tovar. Dohodnutá odmena vo výške 1000E mesačne je im vyplácaná na základe faktúry, ktorú asistenti distribúcie predložia spoločnosti.**

**Môže spoločnosť zabezpečovať predmet svojej činnosti prostredníctvom osôb pracujúcich na základe živnostenského oprávnenia?** Ide o závislú prácu a miesto výkonu práce môže byť max. obec

**Porušila spoločnosť pracovnoprávne predpisy?**

**V roku 2012 sa uvoľnili dve miesta sociálnych zamestnancov v domove dôchodcov v Bratislave. Pani Majerová a Lenská podali žiadosť o prijatie do pracovného pomeru. Pracovné miesta však boli nakoniec obsadené dvomi mužskými uchádzačmi.**

**Majerová a Lenská podali žalobu na OS v Trnave. V žalobe požadovali, aby rozsudkom súd určil, že žalujúce osoby nedostali zamestnanie výhradne z dôvodu svojho pohlavia. Obidve žalobkyne požadovali, aby obom žalovaná strana podľa súdneho rozhodnutia ponúkla uzavretie pracovného pomeru alebo alternatívne, aby uhradila žalobkyniam finančnú kompenzáciu vo výške šesťmesačného zárobku. V druhej žalobe alternatívne požadovala pani Majerová úhradu cestovných výdavkov vo výške 10E vynaložených v súvislosti s podaním žiadosti o zamestnanie.**

OS potvrdil, že žiadosti o miesto oboch žalobkýň boli odmietnuté z dôvodu ich pohlavia.

**Je zamestnávateľ povinný zamestnať tieto zamestnankyne?**

Nie je, keďže v tomto prípade treba navrátiť pôvodný stav, súd nemôže takúto vec prikázať.

**Maďarský štátny príslušník pracoval v pracovnom pomere na čiastočný pracovný úväzok na vysokej škole v Slovenskej republike v pracovnej pozícii docenta a vyučoval na tejto škole maďarský jazyk. Podľa vnútorných predpisov tejto vysokej školy podmienkou prijatia do pracovného pomeru na plný pracovný úväzok bolo úspešné vykonanie testu zo slovenského jazyka. Uvedený test zamestnanec neurobil. Vo svojom podnete vo vzťahu k vysokej škole sa bránil, že ovládanie slovenského jazyka nie je pre jeho činnosť na vysokej škole potrebné, pretože jeho predmet vyučovania sa uskutočňuje v maďarskom jazyku. Došlo k vzájomnej kolízii záujmov medzi zamestnancom a príslušnou vysokou školou, ktorá sa skončila na súde. Súd mal rozhodnúť, či ide o diskrimináciu z hľadiska štátnej príslušnosti, v rámci voľného pohybu zamestnancov.**

**Ako by mal v danom prípade v súlade s právnym poriadkom SR rozhodnúť súd?**

Ak je Slovenčina potrebná, tak nejde o diskrimináciu, ak nie je, tak o ňu ide.

**Ivan vo veku 15 rokov uzatvoril dňa 31.3.2016 so zamestnávateľom pracovnú zmluvu s tým, že deň nástupu práce bol dohodnutý na 1.7.2016. Rodičia maloletého sa po zistení tejto skutočnosti obrátili na zamestnávateľa s tvrdením, že pracovný pomer bol uzatvorený neplatne, nakoľko zam. porušil viacero svojich povinností pri uzatváraní pracovného pomeru s mladistvým. V prvom rade tvrdili, že ich syn nemal pracovnoprávnu subjektivitu na uzatvorenie pracovného pomeru, nakoľko v čase podpisu pracovnej zmluvy nemal skončenú povinnú školskú dochádzku. Zamestnávateľ nepostupoval v súlade so zákonom, keďže si nevyžiadal a ani mu nebol udelený súhlas rodičov s uzatvorením pracovného pomeru, čo vyžaduje Zákonník práce.**

**Bol pracovný pomer uzatvorený platne?**

**Vyžaduje sa súhlas zákonných zástupcov pri uzatvorení pracovného pomeru s mladistvým?**

Pracovnoprávnu zmluvu môže uzavrieť len mladistvý, ktorý dovŕši vek 15 a ukončí povinnú školskú dochádzku, musel si vyžiadať „vyjadrenie“ rodičov, ak nie, nebolo by to to neplatné.

Uzatvorenie bolo len z časti neplatné, keďže bol zlý len dátum nástupu. Ten mal byť 1.9.2017

**Zamestnanec chce skončiť pracovný pomer dohodou. Za týmto účelom adresuje zamestnávateľovi písomnú výzvu k skončeniu pracovného pomeru dohodou k určitému dňu. V liste zamestnanec uvádza, že ak by zamestnávateľ nesúhlasil a nechcel by uzatvoriť dohodu o skončení pp, ak sa nevyjadrí do 10 dní od doručenia žiadosti, má tento list považovať zamestnávateľ za výpoveď zo strany zamestnanca. List bol doručený zamestnávateľovi dňa 13.01.2017.**

**Ako je potrebné posudzovať takýto právny úkon, bol urobený platne?**

Treba ho posudzovať podľa obsahu (bez ohľadu na nadpis/názov), či je prejav vôle zreteľný, určitý, zrozumiteľný. Je to platne, keďže to je písomné a doručené.

**Skončil by sa pracovný pomer, ak by sa zamestnávateľ nevyjadril v stanovenej lehote? Ak áno, kedy?**

Áno, uplynutím výpovednej doby.

**Ako by ste posúdili situáciu, ak by sa zamestnávateľ vyjadril, že súhlasí so skončením pracovného pomeru dohodou, ale až 15 dní po doručení?**

**Mladistvý, ktorý skončil deviaty ročník ZŠ a dosiahol 15 veku života sa počas školských prázdnin pred nástupom do prvého ročníka strednej školy uchádza o prácu (brigádu) v poľnohospodárskom družstve.**

**Môže zamestnávateľ uzavrieť s takýmto mladistvým pracovnoprávny vzťah?**

Áno, ale dátum nástupu musí byť až po uplynutí povinnej školskej dochádzky.

**Čo všetko je potrebné splniť nato, aby mohol zamestnávateľ uzavrieť pracovný pomer s mladistvým?**

Lekárska prehliadka, vyjadrenie rodičov.

**Zamestnávateľ hodlal uzatvoriť pracovný pomer s osobou mladšou ako 18 rokov, a preto v tejto veci kontaktoval jej rodičov, ktorý zhodne a dôrazne konštatovali, že uzatvorenie pp nie je v záujme ich dieťaťa s tým, že ak zamestnávateľ napriek uvedenému uzatvorí pracovný pomer s mladistvým, podniknú proti zamestnancovi všetky dostupné právne kroky. Mladistvý uchádzač o zamestnanie prejavil záujem napriek nesúhlasu rodičov, a tak so zamestnávateľom uzatvorili pracovný pomer a následne aj reálne nastúpil v dohodnutý deň do práce.**

**Aké právne nástroje ochrany by mohli použiť rodičia mladistvého zamestnanca, v čom spočíva protiprávnosť konania zamestnávateľa?**

Podľa povahy práce. Ak by mohla ohroziť jeho fyzický, psychický alebo morálny vývoj. V rozpore s dobrými mravmi.

**Zamestnávateľ má podozrenie, že jeho vlastní zamestnanci ho okrádajú tým, že z firemného skladu, v ktorom zamestnanci pracujú, vynášajú tovar určený na predaj v prevádzke zamestnávateľa. Zamestnávateľ za účelom odhalenia „páchateľa“ a ochrany majetku nechal potajme nainštalovať kamerový systém, ktorým sledoval svojich zamestnancov, ktorý sa rozhodol kontaktovať advokáta so žiadosťou o poskytnutie právnej pomoci, ako si chrániť súkromie na pracovisku.**

**Čo by ste odporučili klientovi?**

Zamestnávateľ to môže spraviť, pretože ide o vážny dôvod a nekoná v spoločných priestoroch zamestnávateľa. Mal to však prerokovať so zástupcami zamestnancov rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, ako aj dobu jej trvania a informovať zamestnancov o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia, ako aj o dobe jej trvania. Bolo to teda nezákonné.

Paragraf 13 (Zásah do súkromia) LLP – Legalita (na základe zákona), Legitimita (zákonný dôvod), Proporcionalita (primeranosť zásahu)

* Charakter pracoviska
* ak je verejné (teda sú tam aj iné osoby, predajňa), zásah môže byť realizovaný nonstop, avšak nie je možné takéto výsledky použiť proti zamestnancovi bez nejakého podnetu.
* Ak je neverejné (môže byť realizovaný v náhodnom režime)

**Subjekty pracovného pomeru uzatvorili dohodu o spôsobe náhrady škody, v ktorej sa zamestnanec zaviazal nahradiť zamestnávateľovi škodu v splátkach do šiestich mesiacov. Súčasťou dohody je aj dojednanie, že zamestnanec súhlasí s úhradou vo forme zrážok mzdy, ak zamestnanec v uvedenej lehote škodu nenahradí.**

**Ide o platnú dohodu o zrážkach zo mzdy?**

Dohoda mala byť urobená po ...

**Zamestnávateľ určil ako jednu z podmienok prijatia do zamestnania uzavretie dohody o poskytnutí finančnej zábezpeky v sume 1.000€ za účelom zabezpečenia všetkých budúcich pohľadávok zamestnávateľa voči zamestnancovi vzniknutých počas trvania pracovného pomeru. K vráteniu zábezpeky malo dôjsť pri skončení pracovného pomeru, ktoré nespočívalo v osobe alebo konaní zamestnanca. Pracovný pomer skončil zamestnávateľ výpoveďou z dôvodu menej závažného porušenia pracovnej disciplíny**

**Vznikol zamestnancovi nárok na vrátenie zábezpeky?**

Došlo k bezdôvodnému obohateniu, právny úkon zábezpeky bol neplatný, pretože zákonník práce neumožňuje takúto zmluvu kvôli numeruc clausus (§18, obmedzenosť dvojstranných zmlúv), zábezpeka je dvojstranná zmluva podľa občianskeho práva.

**Ide o platné skončenie pracovného pomeru, ak zamestnanec okamžite skončil pracovný pomer z dôvodu, že mu zamestnávateľ do 15 dní po uplynutí splatnosti nevyplatil časť mzdy, ktorú započítal proti svojej pohľadávke na náhradu škody spôsobenej zamestnancom úmyselne?**

Započítanie je v §558 OZ, nie je v pracovnom práve, čiže je to neplatný právny úkon a môže uskutočnil okamžité skončenie pp.

**Spoločnosť zaoberajúca sa vývojom a výrobou plastových výrobkov odpredala časť podniku zahraničnej spoločnosti, ktorá sa rozhodla premiestniť kúpenú divíziu na iné miesto v rámci SR. Zamestnávateľ vopred informoval dotknutých zamestnancov, že prejdú pod vedenie nového zamestnávateľa. Časť zamestnancov písomne reagovalo na túto info a oznámili svoj nesúhlas, nakoľko by sa museli za prácou sťahovať. Zároveň trvali, aby ich pôvodný zamestnávateľ naďalej zamestnával a platil dohodnutú mzdu, keďže bez súhlasu dotknutých zamestnancov nemôže predsa dôjsť k zmene ich zamestnávateľa.**

**Posúďte opísaný skutkový stav, boli požiadavky zamestnancov oprávnené?**

**Aké povinnosti má zamestnávateľ voči zamestnancom pri prevode časti podniku?**

Prechod práv a povinností (hospodárskej jednotky ako hmotného, nehmotného a personálnych zložiek), dochádza ku generálnej sukcesii.

Neboli, lebo ich jediným právom je skončiť pp z dôvodu miestnej zmeny.

**Zamestnávateľ, spoločnosť s ručením obmedzeným, sa ku dňu 1.1.2016 transformoval na akciovú spoločnosť a došlo k zmene obchodného mena. V nadväznosti došlo dňa 1.8.2016 k zlúčeniu zamestnávateľa s inou spoločnosťou. Pôvodný zamestnávateľ oznámil zamestnancom zmenu písomným listom o pôvodnej transformácii a následnom zlúčení s inou spoločnosťou, a to až dňa 25.7.2016. t.j. len cca týždeň pred zlúčením.**

**Voči komu si majú zamestnanci uplatniť nevyplatené mzdové nároky?**

Dochádza k sukcesii práv a povinností spoločností (prechod práv).

**Aké povinnosť má zamestnávateľ pri jeho zlúčení voči zamestnancom?**

**Postupoval zamestnávateľ v súlade so zákonom?**

Nie, lebo mal ohlásiť skôr, aby mali čas porozmýšľať, či zotrvajú alebo nie.

**Spoločnosť zaoberajúca sa vývojom a výrobou plastových výrobkov odpredala časť podniku zahraničnej spoločnosti, ktorá sa rozhodla premiestniť kúpenú divíziu na iné miesto v rámci SR. Zamestnávateľ vopred informoval dotknutých zamestnancov, že prejdú pod vedenie nového zamestnávateľa. Časť zamestnancov písomne reagovalo na túto informáciu a oznámili svoj nesúhlas, nakoľko by sa museli za prácou sťahovať, Zároveň trvali, aby ich pôvodný zamestnávateľ naďalej zamestnával a platil dohodnutú mzdu, keďže bez súhlasu dotknutých zamestnancov nemôže predsa dôjsť k zmene ich zamestnávateľa.**

**Posúďte opísaný skutkový stav, boli požiadavky zamestnancov oprávnené?**

Neboli oprávnené, pretože im takéto oprávnenie zákon nepriznáva. Pokiaľ vyslovia nesúhlas, tak pp končí automaticky zo zákona z dôvodov organizačných.

**Aké povinnosti má zamestnávateľ voči zamestnancom pri prevode časti podniku?**

Má tie isté.

**Zamestnávateľ a zamestnanec P.T. podpísali pracovnú zmluvu, v ktorej vzájomne dojednali miesto výkonu práce zamestnanca P.T. veľmi špecificky, a to Drotárska cesta, 852 01 Bratislava. Jedného dňa prikázal zamestnávateľ zamestnancovi P.T. aby sa presunul z kancelárie na Drotárskej ceste 1A do kancelárie nachádzajúcej sa na Drotárskej ceste 1B, 852 01 Bratislava a vykonával prácu z danej kancelárie, ktorá zodpovedá štandardom a vybaveniu jeho pôvodnej kancelárie. Zamestnanec P.T. nesúhlasí a namieta porušenie pracovnej zmluvy.**

**Má právo zamestnávateľ prikázať P.T presunúť sa?**

Podstatný je charakter práce (kuriér celá BA napríklad). Toto je asi administratívny pracovník a preto je jeho miesto výkonu určené veľmi špecifické a určité. Išlo by o jednostrannú zmenu pracovného pomeru.

**Je potrebný súhlas zamestnanca P.T?**

Áno, ibaže by boli zákonom splnené dôvody, ktoré dovolia jednostrannú zmenu.

**Zmenila by sa situácia ak by pracovnej zmluve bolo miesto výkonu práce dohodnuté ako Drotárska cesta 1A, 852 01 Bratislava?**

Nezmenila, keďže stále nemôže.

**Zamestnávateľ uzatvoril so zamestnankyňou pracovný pomer na dobu určitú s tým, že trvanie pracovného pomeru je ohraničené zastupovaním inej zamestnankyne počas rodičovskej dovolenky. Zamestnankyňa počas zastupovania sama otehotnela a odišla na materskú a následne na rodičovskú dovolenku. Zastupovaná zamestnankyňa sa medzičasom vrátila z rodičovskej dovolenky. Zamestnávateľ nevie ako ďalej postupovať, keďže zastupujúca zamestnankyňa tvrdí, že je v ochrannej dobe a preto s ňou zamestnávateľ nemôže skončiť pracovný pomer a po skončení rodičovskej dovolenky sa zastupujúca zamestnankyňa hodlá vrátiť do zamestnania. Pre zamestnávateľa sa avšak stala nadbytočnou, nakoľko sa už do práce vrátila pôvodne zastupovaná zamestnankyňa.**

**Ako a kedy môže zamestnávateľ čo najskôr skončiť pracovný pomer so zastupujúcou zamestnankyňou, momentálne na materskej, resp. Rodičovskej?**

PP končí uplynutím doby určenej v zákone. Doba určitá bola dohodnutá neplatne, nebola dostatočne určitá. Udalosť musí byť dostatočne určitá. Až po jej návrate, ale to len vtedy, keď bude mať dôvod.

**Je vôbec možné uzavrieť pracovný pomer na dobu určenú, ktorý bude ukončený vymedzenou udalosťou a nie konkrétnym dátumom?**

**Zamestnávateľ si dohodol s fyzickou osobou podmienky, za ktorých bude uzatvorený pracovný pomer. Vyžaduje pritom, aby (budúci) zamestnanec podpísal pracovnú zmluvu, absolvoval príslušné vstupné školenie a ďalšie formality spojené so vznikom pracovného pomeru v jednej z jeho pobočiek, ktorá sa nachádza v inom meste než kde má táto osoba vykonávať prácu. Táto fyzická osoba ide podľa pokynom zamestnávateľa podpísať pracovnú zmluvu uvedený a po vybavení ostatných formalít ide späť do miesta svojho bydliska. Všetko sa odohráva v deň, ktoré je v pracovnej zmluve uvedený ako deň nástupu do práce.**

**Ide v tomto prípade o pracovnú cestu?**

PP mohol vzniknúť ústne alebo konkludentne. Podpísali len „potvrdenie“. Ide o pracovnú cestu od začiatku.

**Zamestnanec pracujúci v pozícii vedúceho odboru stavebnej firmy jeden deň nahnevaný vošiel do kancelárie riaditeľa firmy, ktorý telefonoval so stránkou a v hneve vyhlásil: „Dnes končím so všetkým“. Riaditeľ reagovalo so slovami „V poriadku.“ Na druhý deň vedúci odboru prišiel do práce a zamestnávateľ mu odmietol prideliť prácu podľa uzavretej pracovnej zmluvy s poukazom na to, že predchádzajúci deň došlo k platnému skončeniu pp. Zamestnanec žaloval svojho zamestnávateľa o neplatnosť skončenia pp.**

**Rozhodol súd, že došlo k platnému skončeniu pp?**

Podobá sa to na dohodu, je tam offerta a akceptácia. Je tam prejav vôle skončiť pp. Lex specialis vylúčime, lebo sa nemám o čom baviť. Ideme do lex generalis, vôla musí vážna a určitá a prejav vôle musí byť jasný a zrozumiteľný. Súd rozhodol, že je neplatná. Ide tu o relatívnu neplatnosť = ak by nežaloval zamestnanec, tak by to vyvolalo právny účinok skončenia pp.

**Zamestnanec pracoval u zamestnávateľa 5 rokov. Počas 5 rokov mu zamestnávateľ nezvýšil mzdu. Z toho dôvodu sa zamestnanec rozhodol, že si nájde novú prácu. Zamestnanec uzatvoril pracovnú zmluvu s novým zamestnávateľom s dňom nástupu 1.1.2015. Dňa 30 novembra 2014 navrhol zamestnávateľovi skončenie pracovného pomeru na základe dohody podľa §60 ZP k 31.12.2014. Zamestnávateľ s návrhom nesúhlasil. Zamestnanec chce však pracovať u nového zamestnávateľa a nevie, ako má ďalej postupovať. Zamestnanec totiž predpokladá, že výpoveď dať nemôže, pretože v jeho prípade neexistuje výpovedný dôvod podľa §63 ZP.**

**Ako má zamestnanec postupovať?**

Môže dať výpoveď bez udania dôvodu. Avšak výpovedná lehota je mesiac. Treba pozrieť, či je v pracovnej zmluve peňažná náhrada a ak áno, dohodnúť sa na „výkupnom“, aby ma vyplatila firma. Musel by zaplatiť mesačnú výplatu. Ak nie, tak je neplatná.

**Zamestnanec spoločnosti na výrobu obuvi. Dňa 20.3.2015 zamestnávateľ rozhodol o reštrukturalizácii spoločnosti, o zmene jej úloh a o organizačných zmenách s tým spojených. V rámci týchto zmien sa rozhodlo o skončení pracovného pomeru so zamestnancom. 27.3 bola zvolaná schôdza, na ktorej bolo tomuto zamestnancovi oznámené, že dostáva výpoveď z organizačných dôvodov. Písomné vyhotovenie výpovede, ktoré bolo datované dňa 27.3.2015, bolo zamestnancovi doručené 1.4.2015.**

**Došlo k platnému skončeniu pracovného pomeru v prípade, že rozhodnutie o organizačnej zmene nebolo písomné?**

Absencia písomnej formy má len sankčný charakter z pohľadu inšpektorátu práce, ale nemá to účinky na zrušenie. Takže došlo. Súd by mohlo zaujímať, či bola potrebná reštrukturalizácia a organizačná zmena. Súd bude skúmať, či sa to vážne a reálne stalo. (Či napríklad fakt zrušili výrobu čižiem, lebo častokrát dochádza k účelovým organizačným zmenám.)

**Kedy začala plynúť výpovedná doba a kedy skončil pp?**

1.5. VD bude buď mesiac alebo 3 mesiace, keďže nevieme koľko tam robil. Právny úkon výpoveď musí byť písomná. Bola nám daná ústne, čiže by sme sa mohli byť, že nám došlo len nejaký „výpis“. (Minčič)

**Zamestnankyňa robila v hoteli, mala nosiť spoločenské oblečenie, ale nechcela kvôli ťažkej fyzickej práci. Vyhodili ju, lebo nespĺňala požiadavky na riadny výkon dohodnutej práce. Vopred ju však neupozornil o porušení.**

**Porušil zamestnávateľ zákon tým, že zamestnankyňu vopred neupozornil na možnosť výpovede?**

porušil kvôli §63 (4).

**Posúďte platnosť skončenia pracovného pomeru.**

Žaloba o neplatnosť skončenia pp. Posúdiť interné smernice ako predbežnú otázku.

**Zamestnávateľ okamžite skončil so zamestnancom pp. Zamestnanec uplatnil na súde žalobu o neplatnosť skončenia pp a súd právoplatne skonštatoval, že pracovný pomer bol skončený neplatne. Rozsudok nadobudol právoplatnosť a vykonateľnosť tri roky po neplatnom skončení pracovného pomeru. Na základe tohto rozsudku si zamestnanec uplatnil náhradu mzdy v zmysle ustanovenia §79 ZP štyri roky po neplatnom skončení pracovného pomeru. Zamestnávateľ v konaní o náhradu mzdy uplatnil námietku premlčania práva zamestnanca domáhať sa vyplatenia náhrady mzdy z dôvodu neplatného skončenia pracovného pomeru.**

**Je nárok zamestnanca na náhradu priemernej mzdy podľa §79 ZP premlčaný?**

3ročná premlčacia lehota na peňažné podľa občianskeho zákonníka, plynie odvtedy, keď ma začal zas zamestnávateľ a začína to podaním žaloby.

**Zamestnanec reklamnej agentúry 20.4.2014 závažne porušil pracovnú disciplínu tým, že komunikoval s klientom agentúry pod vplyvom alkoholu. Klient sa na druhý deň sťažoval zamestnávateľovi. Ten sa veľmi rozčúlil, zavolal si zamestnanca a oznámil mu svoju rozhodnutie skončiť s ním pp výpoveďou a do nasledujúceho dňa chcel pripraviť potrebné písomnosti. Zamestnanec sa však na druhý deň stal práceneschopným. Do práce sa vrátil 30.6. 2014 s tým, že na druhý deň nastupuje do nového zamestnania a prišiel si len zbaliť veci. Zamestnávateľovi sa medzi tým zmenila personálna situácia a potreboval zamestnancov v pracovnej pozícii, na ktorej pracoval tento zamestnanec. Prišiel za zamestnancom a povedal mu, aby už nepreberal od personalistky písomnosti týkajúce sa výpovede, pretože výpoveď odvoláva. Zamestnanec považoval pracovný pomer za skončený, pretože podľa neho mu bola výpoveď zamestnávateľom daná 21.4.2014 a výpovedná doba práve uplynula.**

**Došlo k platnému skončeniu pracovného pomeru?**

Nebola platná, lebo nebola písomná. Došlo k relatívne platnému úkonu, bola vôľa. Písomne a so súhlasom zamestnanca ju môžem odvolať. Občan odvoláva návrh na ukončenie zrušenia pp. Lehota najneskôr súčasne.

**Kedy je možné odvolať výpoveď? V akej forme musí byť urobený tento právny úkon?**