1. **Pojem, predmet, charakteristika vývoja pracovného práva, závislá práca**

* **POJEM**

Formou závislej práce aj na začiatku 3. tisícročia pracuje prevažujúca časť práceschopného obyvateľstva – pracovné právo upravuje právne postavenie tejto časti ľudstva.

* Základná úloha : optimalizácia vzťahu medzi výrobnými faktormi práce a kapitálu tak, aby tento zodpovedal potrebám kapitálu a súčasne nebol v rozpore s ľudskou dôstojnosťou zamestnancov.
* Pracovné právo je samostatným právnym odvetvím právneho poriadku SR. Ide o odvetvie vzťah práva ako súbor právnych noriem, ktoré upravuje vzťahy medzi ľuďmi pri uskutočňovaní ľudskej práce /upravuje spoločenské vzťahy vznikajúce závislou prácou za mzdu/.
* Práca ako výrobný faktor slúži na pokrytie/uspokojenie telesných a duševných potrieb človeka.
* **PREDMET**

Pracovné právo tvorí súbor právnych noriem, ktoré upravuje

* **oblasť individuálneho pracovného práva** (individuálne vzťahy medzi zamestnancom a zamestnávateľom vznikajúce pri výkone závislej práce – ťažiskovo obsiahnuté v Zákonníku práce)
* **oblasť kolektívneho pracovného práva** (vo vzťahu k individuálnemu pracovnému právu pôsobí ako ochranný mechanizmus – zahrňuje právne vzťahy medzi zástupcami zamestnancov, prípadne ich združeniami a zamestnávateľom. Na jednej strane subjektov je kolektívny subjekt. Súčasťou kolektívneho práva sú aj zmluvné dojednania medzi týmito subjektmi. Hmotnoprávne prvky kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov sú upravené v Zákonníku práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní upravuje predovšetkým procesnoprávnu stránku týchto vzťahov, ktorý súčasne stanovuje subsidiárnu pôsobnosť Zákonníka práce)
* **právna úprava služieb zamestnanosti** (úprava vzťahov ktoré vznikajú pri realizácii práva občana na prácu tak, ako toto právo zakotvuje čl.36 Ústavy SR)

Pre posúdenie práce ako predmetu pracovného práva je rozhodujúce, či v príslušnej spoločnosti a jej hospodárskom živote sa určité správanie fyzickej osoby hodnotí ako práca.

Ťažiskovým predmetom pracovného pomeru je práca ako **ľudská činnosť**, nie výsledok ľudskej činnosti.

Predmet pracovného práva nesúvisí len so samou prácou, ale aj so vzťahmi medzi ľuďmi týkajúcimi sa pracovnej činnosti. K tomu aby bola práca právne spôsobilým predmetom pracovného práva, musí spĺňať určité právne charakteristiky, musí ísť o **výkon závislej práce** – nekončí jednorazovou výmenou pracovného výkonu zamestnanca za mzdu, ale práva i povinnosti jeho účastníkov zásadne trvajú tak dlho, kým nedôjde k skončeniu pracovného pomeru (trvajúce plnenie, trvajúci, pokračujúci výkon práce, opakujúca sa činnosť, nie výsledok tejto činnosti)

* **Charakteristika vývoja pracovného práva**

##### Vývoj pracovného práva pred rokom 1989

História pracovného práva je bezprostredne spätá s obdobím priemyselnej revolúcie. Tu sa ukázalo, že štát musí vstúpiť do vtedy celkom súkromnoprávnej sféry vzťahu medzi zamestnancom a zamestnávateľom, najmä:

* zákonnou právnou úpravou pracovného času,
* zákazom detskej práce
* právnou úpravou ochrany dodržiavania pracovných podmienok zamestnancov, ako i zabezpečením bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Už v čase feudalizmu existovali na území Slovenska určité čiastkové regulácie používania cudzej pracovnej sily vlastníkom výrobných prostriedkov. Išlo najmä o úpravu práce učňov a tovarišov a práce čeľade, upravené v čeľadných poriadkoch. Čaľadnícky pomer zakladala čaľadnícka zmluva, ako predchodca pracovného pomeru.

V neskoršom feudalizme dochádza k určitým úpravám práce nevoľníkov v tzv. „robotných patentoch“. Po rozpadnutí cechového zriadenia začali sa v mestách vznikom továrenskej výroby uplatňovať klasické pracovné pomery. Pracovná zmluva tohto obdobia sa zahrnovala pod pojem nájomnej zmluvy, ktorá ešte neodlišovala nájom vecí od nájmu práce.

Od polovice 50-tych rokov 19. storočia štát na rozdiel od dovtedajšieho liberalistického pojatia začína zákonom upravovať aj pracovné podmienky zamestnancov, čím sa začína vyvíjať aj ochranné, sociálne zákonodarstvo o práci.

Pracovné zákonodarstvo na území Slovenska v období kapitalizmu voľnej súťaže sa vyvíjalo v dvoch základných smeroch:

* v rovine úpravy pracovnej zmluvy a
* v rovine ochranného zákonodarstva.

Začiatky ochranného pracovného zákonodarstva na území Slovenska existovali už koncom 18. storočia, najmä za vlády cisára Jozefa II., kedy bolo vydaných niekoľko patentov a nariadení, zameraných na ochranu detí v súvislosti s prácou a zavedenie nedeľného pracovného pokoja. Významnejšie právne predpisy v oblasti ochranného pracovného zákonodarstva boli prijaté až v polovici 19. storočia, smerujúce na ochranu detí, mladistvých, ale aj dospelých zamestnancov, najmä pri práci v baníctve.

V období monopolného kapitalizmu od roku 1917 do roku 1945 štát v podstatne významnejšej miere rozvíja ochranné pracovné zákonodarstvo v záujme ochrany zamestnancov ustanovením minimálnej úrovne pracovných podmienok.

Medzinárodnú pozornosť v roku 1919 vzbudil zákon o 8 - hodinovom pracovnom čase, ktorým sa Československo stalo popri Sovietskom Rusku prvou krajinou, ktorá uzákonila 8 - hodinový denný pracovný čas.

V roku1921 bola uzákonená platená dovolenka na zotavenie pre baníkov v rozsahu 5 - 10 dní podľa dĺžky trvania zamestnania a v roku 1925 bola dovolenka na zotavenie uzákonená aj pre ostatných robotníkov v rozsahu 6 - 8 dní v kalendárnom roku.

V čase II. svetovej vojny, v období samostatného Slovenského štátu, sa zákonne upravilo nútené prideľovanie práce nielen v rámci Slovenska, ale najmä do Nemecka. Bola obmedzená možnosť voľne dojednávať a rozväzovať pracovný pomer, ku ktorému bol potrebný súhlas Úradu práce. Na nútené práce fašistický režim Slovenskej republiky posielal hlavne židovské obyvateľstvo. Vo vojnovom období sa na Slovensku zaviedla záväzná právna úprava miezd a platov zamestnancov. Došlo aj k právnej úprave náhrady mzdy pri výkone vojenskej služby.

V povojnovom období, najmä v prvých rokoch Československej republiky sa začalo veľmi dynamicky rozvíjať aj kolektívne pracovné právo. Záväznosť kolektívnych zmlúv bola však zákonom priznaná len pre určité skupiny zamestnancov a neskôr bola rozšírená aj na ostatné pracovné kategórie zamestnancov. Zákon zakotvoval tzv. princíp výhodnosti pre zamestnanca a zakazoval v pracovnej zmluve zakotviť menej priaznivé pracovné podmienky ako ich upravovala kolektívna zmluva.

Pracovné zákonodarstvo v období po roku1945 sa rozvíjalo v piatich základných smeroch:

* úprava pracovnej zmluvy,
* úprava pracovných podmienok
* úprava postavenia odborovej organizácie a závodného zastupiteľstva zamestnancov
* úprava rozmiestňovania pracovných síl a príprava kvalifikovaných robotníkov
* postupné odstraňovanie diferenciácie rôznych pracovných kategórií zamestnancov a zjednotenie právnej úpravy všetkých zamestnancov smerujúce ku kodifikácii pracovného práva

V roku1951 bol vydaný zákon o štátnych pracovných zálohách. Jeho hlavným účelom bolo zabezpečenie stáleho prílivu nových pracovných síl do baní, hút a iných dôležitých hospodárskych odvetví. Štátne pracovné zálohy sa vytvárali tým, že pre dôležité hospodárske odvetvia bol vychovávaný každoročne potrebný počet kvalifikovaných robotníkov z radov mládeže vo veku od 15 rokov. Tento zákon a právne predpisy vykonané na jeho vykonanie zaviedli osobitný pracovný pomer absolventov štátnych pracovných záloh. Na rozdiel od všeobecnej právnej úpravy pracovný pomer absolventov štátnych pracovných záloh sa nezakladal pracovnou zmluvou ale správnym aktom.

Zákonom o skrátení pracovného času došlo ku všeobecnému skráteniu pracovného času na 46 hodín v týždni. V roku 1951 zákonom o štátnom sviatku a dňoch pracovného pokoja a o pamätných a významných dňoch sa zamestnancom zabezpečila náhrada mzdy počas sviatkov a za prácu vo sviatok zákon stanovil poberanie osobitného príplatku.

Relatívne bohatá pracovnoprávna normotvorba po roku1945 sa dotýkala aj právnej úpravy dovolenky na zotavenie. V roku 1947 sa zjednotila právna úprava dovolenky na zotavenie pre všetkých robotníkov. Jej dĺžka bola zákonom ustanovená najprv na 2 - 3 týždne a neskôr na 3 - 4 týždne.

Zákonom o bezpečnosti pri práci došlo k podstatnému rozšíreniu povinnosti zamestnávateľov v oblasti bezpečnosti zamestnancov pri práci. Rozšíril sa aj dozor nad bezpečnosťou pri práci, ktorý bol zákonom zverený ROH.

V roku 1945 dekrétom prezidenta republiky boli zavedené závodné a podnikové rady. Tým sa zjednotila úprava o podnikovom zastupiteľstve na rozdiel od právneho stavu v predmníchovskej republike. Závodné rady ako všeobecný orgán závodného zastupiteľstva zamestnancov sa volili v závodoch s 20 a viac zamestnancami a zabezpečila sa im účasť na rozhodovaní vedenia podniku, ktoré sa dotýkali záujmov zamestnancov.

Charakteristickou črtou povojnového obdobia bol výrazný nedostatok pracovných síl, ktorý sa v tomto období riešil administratívnymi opatreniami s prísnou centralizáciou. Vo viacerých všeobecne záväzných predpisoch vydaných v tomto období bola zakotvená aj nútená práca. Manipulácia s obyvateľstvom zo strany vládnucej moci najmä v 50-tych rokoch sa prejavovala aj rozmiestňovaním absolventov vysokých škôl na základe tzv. umiesteniek na obdobie troch rokov, ktoré vydávalo ministerstvo školstva. Právny stav v uvedenej oblasti ostro kontrastoval s medzinárodnou deklaráciou o ľudských právach z roku1948, ktorá zakotvovala právo na slobodný výber povolania. V rozpore so základným princípom zmluvnosti v pracovnom práve bolo, že pracovné pomery absolventov na základe umiestenky nebolo možné rozviazať ani dohodou, ani výpoveďou podniku či samotného absolventa. Išlo v týchto prípadoch zjavne o nútenú prácu, pri ktorej neboli zohľadňované žiadne iné kritéria. K podstatnej zmene došlo v tejto oblasti až v období po prijatí Ústavy v roku1960.

Legislatívny vývoj pracovného práva bol zavŕšený kodifikáciou pracovného práva prijatím Zákonníka práce, zákonom č. 65/1965 Zb. z nadobudnutím účinnosti od 01.01.1965. ZP uskutočnil jednotnú úpravu pracovných vzťahov. Jeho prijatím došlo k unifikácii právnej úpravy všetkých pracovných kategórií, ktoré dovtedy podliehali osobitnej právnej regulácii. ZP právne upravil takmer všetky otázky pracovnoprávnych vzťahov okrem usmerňovania náboru a rozmiestňovania pracovných síl, usmerňovania mzdového vývoja a náhrady cestovných a sťahovacích výdavkov, a otázky štátneho odborného dozoru. Kogentným spôsobom upravil najmä oblasť pracovných podmienok a BOZP. ZP bol významným medzníkom vo vývoji pracovného práva v bývalom Československu. Popri tom že odstránil dovtedajšiu zastaranosť a roztrieštenosť pracovnoprávnych predpisov, stal sa legislatívnym vyjadrením samostatnosti pracovného práva ako právneho odvetvia.

Diskriminačné charakteristiky mala 1. novela ZP prejavené najmä v systematickej časti rozviazania pracovného pomeru výpoveďou alebo okamžitým zrušením zo strany zamestnávateľa. 2. novela ZP po početných protestoch MOP odstránila diskriminačné prvky jednostranného rozviazania pracovného pomeru predchádzajúcej novely ZP. Jej hlavným účelom bola nová právna úprava rozviazania pracovného pomeru, zvýšenie ingerencie odborových orgánov v pracovnoprávnych vzťahoch, prehĺbenie starostlivosti o zamestnané matky ako aj zamestnancov, ktorí utrpeli pracovný úraz alebo boli postihnutí chorobou z povolania.

#### *Vývoj pracovného práva po roku 1989*

Prvá etapa reformy **pracovného zákonodarstva po roku 1989** začala v roku1991 prijatím troch významných zákonov:

* č.1/1991 Zb. o zamestnanosti položil základy kvalitatívne iného riešenia otázok zamestnanosti. Spolu s prechodom hospodárstva z centrálne riadenej na trhovú ekonomiku vytvoril základné predpoklady pre fungovanie trhu práce ako aj pre poskytovanie hmotného zabezpečenia v nezamestnanosti,
* č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní upravil proces kolektívneho vyjednávania vrátane štrajku a výluky,
* č.3/1991 Zb. predstavoval pomerne rozsiahlu novelizáciu dovtedajšieho komunistického pracovného zákonodarstva, kodifikovaného už od r.1965. Znížil najmä dovtedajší rozsah kogentných ustanovení ZP, čím vytvoril základné predpoklady pre rozvoj trhového hospodárstva.

Prijatím nového ZP, zákona č. 311/2001 Z.z. s účinnosťou od 01.04. 2002 SR zavŕšila druhú etapu reformy pracovného práva. Súčasne s novým ZP bol prijatý aj zákon č. 313/2001 Z.z. o verejnej službe a zákon č. 312/2001 Z.z. o štátnej službe.

Obidve etapy reformy pracovného práva v SR možno charakterizovať ako proces rozširovania dispozitívnosti pracovného práva a s tým spojeného výrazného rozširovania zmluvnej autonómie účastníkov pracovného pomeru.

Pracovné právo vytvára podstatne širší priestor pre kolektívne vyjednávanie a kolektívne zmluvy, čo je spojené s procesom deregulácie pracovného práva a zvýšenia flexibility pracovného práva. Proces liberalizácie a deregulácie pracovného práva v SR ako základná charakteristika jeho vývoja v posledných rokoch významnou mierou prispieva k podstatnému zvýšeniu jeho flexibility. Prijatím nového ZP výrazne pokročil aj proces harmonizácie pracovného práva SR s pracovným právom EÚ.

* **Závislá práca**

§ 1 ods.1 ZP (závislá práca), § 11 ods.1 ZP (zamestnanec), § 47 ZP (pojem pracovného záväzku zamestnanca)

Práca, ktorá je predmetom pracovného pomeru, hlavného druhu pracovnoprávnych vzťahov, je závislou prácou – práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom. Ak práca spĺňa obsahové prvky závislej práce a vykonáva ju FO, táto musí mať právny status zamestnanec . ZP výslovne zakazuje uskutočňovať závislú prácu obchodnoprávnymi alebo občianskoprávnymi zmluvnými typmi. Okrem toho ZP zakotvuje súčasne príkaz uskutočňovať výkon závislej práce právnou formou pracovného pomeru. Obdobného pracovného vzťahu alebo výnimočne iného pracovnoprávneho vzťahu

Zamestnanec je povinný podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať práce osobne podľa pracovnej zmluvy, v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu. Pri výkone závislej práce zamestnávateľ organizuje a vedie pracovný proces, znáša výrobné a hospodárske riziko vykonávanej práce. Osobná závislosť zamestnanca voči zamestnávateľovi, jeho podriadenosť voči zamestnávateľovi je založená na zmluvnom základe, na základe uzavretej pracovnej zmluvy.

1. **Systém pracovného práva, vzťah pracovného práva k iným odvetviam práva, nelegálne zamestnávanie nelegálna práca**

* **Systém pracovného práva**

Systém pracovného práva chápeme ako zjednotenie právnych noriem a ich rozdelenie podľa pozitívnej právnej úpravy, ako aj na základe vedeckej klasifikácie pracovnoprávnych inštitútov a noriem.

Z hľadiska vedy pracovného práva sa člení na:

* **všeobecnú časť** – (základné teoretické východiská pracovného práva jeho princípy a základné právne kategórie) - pojem, predmet, funkcie a pramene pracovného práva, jeho základné zásady, pracovnoprávne vzťahy, ich subjekty, pôsobnosť noriem pracovného práva, doručovanie, uplatňovanie nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a ďalšie.
* **osobitná časť** – pracovnoprávne inštitúty ako vznik, zmeny a skončenie pracovného pomeru, pracovný čas, čas odpočinku/dovolenka, mzda a náhrada mzdy, bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci, osobitné pracovné podmienky žien a mladistvých, zodpovednosť zamestnávateľa a zamestnanca.

Od systému pracovného práva treba odlišovať systematiku ZP ako prameňa pracovného práva. Najčastejším členením je rozdeľovanie pracovného práva na:

* **individuálne pracovné právo** – právne vzťahy medzi jednotlivým zamestnancom a zamestnávateľom /založenie pracovného pomeru, zmeny a skončenie pracovného pomeru/,
* **kolektívne pracovné právo** –vzťahy medzi kolektívom zamestnancov a zamestnávateľom alebo organizáciou zamestnávateľov /úprava koaličného práva, kolektívne zmluvy, vyjednávanie, úprava štrajku/.
* **Vzťah pracovného práva k iným odvetviam práva**

**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 pracovnoprávnych 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 pracovnoprávnych vzťahoch, autorskoprávna ochrana zamestnaneckého diela. Všeobecné ustanovenia upravujúce najmä otázky právnych skutočností (právne úkony, počítanie času, lehoty). Ak zákonník 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 pracovnoprávnych vzťahov môže založiť trestnoprávnu zodpovednosť zamestnanca i zamestnávateľa (TČ nevyplatenia mzdy a odstupného, TČ neoprávneného zamestnávania, Trest povinnej práce )

* **Nelegálne zamestnávanie, nelegálna práca**

Zákon č. 82/2005 Z.z. o nelegálnej práci a o nelegálnom zamestnávaní , podľa § 2 ods.1 citovaného zákona nelegálnou prácou je závislá práca, ktorú vykonáva FO pre zamestnávateľa a nemá s ním založený pracovnoprávny vzťah alebo štátnozamestnanecký pomer podľa osobitného predpisu.

Za nelegálnu prácu zákon považuje aj výkon závislej práce zo strany štátneho príslušníka krajiny, ktorá nie je členským štátom EÚ alebo EHP (aj Švajčiarska) alebo osobou bez štátnej príslušnosti v prípadoch, ak nie splnené podmienky na jeho zamestnávanie podľa osobitného predpisu.

Nelegálne zamestnávanie je zamestnávanie FO vykonávajúcich závislú prácu bez založenia pracovnoprávneho vzťahu alebo štátnozamestnaneckého vzťahu alebo zamestnávanie štátneho príslušníka tretej krajiny bez splnenia zákonných podmienok podľa osobitného predpisu. Za nelegálne zamestnávane sa považuje aj zamestnávanie FO vykonávajúcich závislú prácu v pracovnoprávnom vzťahu alebo v štátnozamestnaneckom vzťahu bez toho, aby zamestnávateľ splnil zákonné podmienky podľa zákona č.461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov (zamestnávanie FO bez plnenia zákonných povinností do jednotlivých fondov sociálneho poistenia)

1. **Základné funkcie a zásady pracovného práva a ich význam**

* **Základné funkcie pracovného práva**
* 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 podsystémom 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) a výchovnú funkciu.

* **Základné zásady pracovného práva**- základné právne myšlienky vyjadrujúce podstatu určitého právneho odvetvia, jeho základnú charakteristiku a osobitosť v porovnaní s inými právnymi odvetviami (sú obsiahnuté v konkrétnych pracovnoprávnych normách, vychádzajú z Ústavy SR

1. **Zmluvná sloboda v pracovnom práve** – má svoje korene v Ústave SR, ktorá zaručuje osobnú slobodu FO – základný občiansky princíp
2. sloboda výberu zmluvného partnera
3. sloboda uzavretia zmluvy
4. sloboda určenia jej obsahu
5. sloboda jej rozviazania/skončenia resp. zrušenia
6. sloboda výberu zmluvnej formy
7. **Sloboda povolania** – slobodný výber aj výkon povolania (obmedzuje ju zákaz výkonu konkurenčnej činnosti zamestnanca podľa § 83 a § 83a ZP)
8. **Právo na podnikanie** – právo na slobodnú voľbu povolania a právo podnikať je ústavným právom čl.35
9. **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)
10. **Zákaz nútenej 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
11. **Právo na ochranu manželstva, rodičovstva a rodiny** – Ústava SR čl. 41
12. **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
13. **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
14. **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 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 (právo EÚ, ako aj SD EÚ ju považuje za základnú zásadu práva EÚ a súčasne za základné právo občanov EÚ) ako všeobecný princíp sa uplatňuje aj v pracovnoprávnych 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

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

**Všeobecný zákaz diskriminácie** v pracovnoprávnych vzťahoch vyplýva čl. 1 ZP, ako aj § 13 ZP, v najvšeobecnejšom právnom rámci aj pre oblasť pracovnoprávnych 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 situácií

**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 zastrašujúceho 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, zneucťujúceho alebo urážlivého prostredia

**Diskriminačné dôvody –** pohlavie a rod (aj diskriminácia z dôvodu tehotenstva, materstva, pohlavnej alebo rodovej identifikácie), náboženstvo a viera (právo maž 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 dlhu históriu, vlastné kultúrne tradície, spravidla presadzuje hranice jedného štátu), vek (chráni mladšie osoby pred znevýhodňovaním voči straším 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

1. **Zásada rovnakého zaobchádzania a zákaz diskriminácie**

Vyššie

1. **Medzinárodné a európske pracovné právo (dôvody vzniku, subjekty, pramene), ochrana súkromia zamestnanca a ochrana osobných údajov a oznamovanie závažnej protispoločenskej činnosti**

* **Medzinárodné pracovné právo**

Pracovné právo môže byť efektívne vytvárané a rozvíjané len ak je paralelne podporované opatreniami v medzinárodnej normotvorbe. Preto normy medzinárodného práva sú považované za dôležitú podmienku rozvoja vnútroštátnej pracovnoprávnej legislatívy. Zásadný argument v prospech medzinárodného práva už od počiatku súvisel s medzinárodnou hospodárskou súťažou.

V súčasnosti hlavnou hnacou silou medzinárodného pracovného zákonodarstva je **koncepcia sociálnej spravodlivosti.** Sociálna spravodlivosť sa chápe ako všeobecný blahobyt ľudstva. Neustále sa vyvíja a mení postupne podľa sociálnych pomerov, nových ľudských potrieb a sociálnych problémov, na ktoré musí pracovné právo reagovať tak, aby boli vytvorené sociálne podmienky, ktoré zabezpečia človeku plný rozvoj.

Dôvody vzniku medzinárodného pracovného práva môžeme zhrnúť do štyroch hlavných dôvodov:

* **sociálne** – požiadavky humanizácie pracovných podmienok.
* **ekonomické** – potreba vyrovnania konkurenčných schopností v medzinárodnom meradle, dôvody integračné, potreba vytvárania medzinárodného trhu práce a rozvoj voľnej migrácie pracovných síl.
* **politické** – prejavujú sa vo vzťahu medzi sociálnou spravodlivosťou v pracovných vzťahoch a mierom vo svete. Medzinárodné pracovné právo musí prispievať k upevneniu vnútorného sociálneho mieru jednotlivých krajín a k odstraňovaniu zdrojov medzinárodného napätia.
* **právne** – potreba náležite chrániť cudzincov dvojstrannými a neskôr mnohostrannými medzištátnymi dohovormi.

K efektívnejšiemu riešeniu problémov vyplývajúcich z prijímania celosvetových noriem napomáhajú regionálne normy, ktorých aplikácia je obmedzená na občanov určitého regiónu. Prijímanie takýchto noriem je najrozsiahlejšie v európskych zoskupeniach. Hovoríme o **európskom pracovnom práve,** ktoré je tvorené predovšetkým v rámci Rady Európy a Európskou úniou.

**Medzinárodné pracovné právo** je charakterizované súborom hmotno-právnych noriem vytvorených na medzinárodnej úrovni, ako aj procesných noriem upravujúcich ich prijímanie a implementáciu.

Pramene medzinárodného pracovného práva sú diferencované a rôznorodé, ktoré sa odlišujú právnym charakterom dokumentov, v ktorých sú obsiahnuté. Možno ich však diferencovať aj:

* z hľadiska medzinárodných organizácií, ktoré ich vytvárajú – univerzálne organizácie ako OSN, Medzinárodná organizácia práce a regionálne organizácie ako Rada Európy a Európska únia
* z hľadiska krajín, na ktoré sa vzťahujú,

Pre vývoj slovenského pracovného práva majú význam predovšetkým pramene pracovného práva tvorené OSN, MOP, Radou Európy a Európskou úniou.

**Univerzálne organizácie**

**OSN –** nezaoberá sa osobitne otázkami práce, avšak niektoré jej dokumenty vo všeobecnejšom rámci upravujú aj túto problematiku – ide predovšetkým o dokumenty týkajúce sa ľudských práv:

* Všeobecná deklarácia ĽP – 1948 – pre členské štáty nie je priamo záväzná, má však mimoriadny význam pre ďalšiu normotvorbu OSN a uplatňovanie týchto práv v jednotlivých štátoch (ustanovenia o zákaze diskriminácie, práve na prácu, slobodnú voľbu zamestnania, o práve na spravodlivé a vhodné pracovné podmienky, na rovnakú mzdu za rovnakú prácu, o práve na odpočinok a zotavenie vrátane rozumného vymedzenia pracovného času a pravidelne platenej dovolenky)
* Medzinárodný pakt o občianskych a politických právach – 1966 – obsahuje ustanovenia o zákaze diskriminácie, zákaze nútenej práce a o slobode združovania
* Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach – 1966 – obsahuje aj ustanovenia o zákaze diskriminácie, práve na prácu, práve na spravodlivé a priaznivé pracovné podmienky, práve vytvárať odborové organizácie a práve na štrajk ako aj o práve na osobitnú ochranu matiek , detí a mladistvých
* Zákaz diskriminácie upravujú aj ďalšie dohovory prijaté VZ OSN – Dohovor o odstránení všetkých foriem rasovej diskriminácie (december 1965), Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien (december 1979)

**MOP –** normy prijímané MOP predstavujú základný prameň medzinárodného pracovného práva , nielen z rozsahu ich množstva, univerzálnosti a podrobného spracovania problematiky, ale aj rozsahu pôsobnosti. Pokusy o vytvorenie medzinárodnej organizácie zaoberajúcej sa pracovnými podmienkami a ochranou zamestnancov sa vyskytli už na sklonku 19.stor. – za autora myšlienky medzinárodného pracovného zákonodarstva je považovaný Daniel Le Grand. MOP bola založená v roku 1919 víťaznými mocnosťami v rámci Versaillskej mierovej zmluvy – na podnet odborových organizácií z viacerých krajín bola na mierovej konferencii vytvorená tripartitná 15-členná Komisia práce, ktorá na základe britského návrhu vypracovala dokument, ktorý sa 11.apríla 1919 stal súčasťou Versaillskej mierovej zmluvy ako jej XIII.časť – predstavuje **Ústavu MOP –** so zmenami a doplnkami platí dodnes

1.zasaduntie – Washington, október 1919 , medzi dvoma vojnami MOP pôsobila ako inštitúcia pridružená k Spoločnosti národov

- zamerala sa na zavedenie 8-hodinového pracovného času, boj proti nezamestnanosti, ochranu materstva, pracovné podmienky žien a mladistvých

- po 5 ročnej prestávke spôsobenej 2.sv.vojnou – zasadnutie vo Filadelfii 1944 prijatie Filadelfskej deklarácie o cieľoch a úlohách MOP -stala sa súčasťou Ústavy MOP, reagovala na novovzniknuté podmienky (zásady : práce nie je tovar, sloboda prejavu a združovania sú základnými podmienkami trvalého pokroku, chudoba vytvára prosperitu všade na svete, všetky ľudské bytosti majú právo usilovať sa o materiálne blaho a duševný rozvoj v podmienkach slobody, dôstojnosti, ekonomickej istoty a rovnakých príležitostí)

- **1946 –** MOP sa stala 1.špecializovanou organizáciou OSN , v súčasnosti je jednou z najväčších medzinár. odborných organizácií – počtom členov, rozsahom činnosti

- člen – každý štát, ktorý je členom OSN, aj štáty, ktoré nie sú členmi OSN v prípade, ak oficiálne prijmú povinnosti vyplývajúce z Ústavy MOP – **187 členov**

Úsilie MOP sa zameriava na ochranu ZĽP, zlepšenie životných a pracovných podmienok a podporu plnej zamestnanosti – činnosť veľmi rozsiahla a rôznorodá – možno ju vymedziť ako normotvornú, kontrolnú, technickú, výskumnú, publikačnú, informačnú, výchovnú, dôraz kladie aj na akčné programy a vzdelávaciu činnosť

**Orgány MOP –** činnosť vychádza z princípu tripartity – orgány sú spolovice zložené zo zástupcov vlád, ¼ tvoria zástupcovia zamestnávateľov a ¼ zástupcovia zamestnancov, orgány – **Generálna konferencia zástupcov členov** (každoročne sa schádza v Ženeve, 4 delegáti z každého členského štátu a zúčastňujú sa aj 4 najdôležitejšie medzinárodné odborové organizácie, a to Medzinárodná konfederácia slobodných odborov (ICFTU), Svetová odborová federácia (WFTU), Svetová konfederácia práce (WCL), Organizácia africkej odborovej jednoty (OATUU) – diskusia o problémoch práce a sociálnych vecí, schvaľuje dohovory a odporúčania, rozpočet MOP na dvojročné obdobie, volí Správnu radu, rozhoduje o prijatí nových členských štátov, schvaľuje rezolúcie, určuje hlavnú líniu politiky a budúcich aktivít MOP, prijíma správu generálneho riaditeľa MÚP, výkonný orgán MOP riadiacim jej činnosť medzi konferenciami je **Správna rada,** ktorú volí Generálna konferencia - tvorí ju 28 zástupcov vlád, 14 zástupcov zamestnávateľov a 14 zástupcov zamestnancov, je v nej 10 stálych zástupcov vlád hospodársky najvýznamnejších štátov, všetci ostatní zástupcovia sú volení konferenciou na 3ročné obdobie, schádza sa 3x ročne v Ženeve – zostavuje program konferencie a ďalších schôdzí MOP, vymenúva generálneho riaditeľa a usmerňuje činnosť Medzinárodného úradu práce – **MÚP -**  je stály sekretariát MOP na čele s generálnym riaditeľom voleným na 5ročné obdobie Správnou radou - je operatívnym, riadiacim a výskumným centrom plniacim aj rozsiahle vydavateľské úlohy, zamestnanci úradu vymenovaní generálnym riaditeľom MÚP – sú zaviazaní neprijímať ani nepožadovať pokyny od žiadnej vlády a žiadneho činiteľa mimo MOP

**Normotvorná činnosť MOP je členená nasledovne:** ZĽP, zamestnanosť, sociálna politika, správa práce, pracovné vzťahy, pracovné podmienky, sociálne zabezpečenie, zamestnávanie žien, detí a mladistvých, starší zamestnanci, migrujúci zamestnanci, domorodé a kmeňové obyvateľstvo, zamestnanci v nemetropolitných územiach, osobitné odvetvia zamestnania  **–** dohovory a odporúčania schvaľované Generálnou konferenciou zástupcov členov upravujú najzásadnejšie otázky pracovného a sociálneho zákonodarstva (tiež všeobecné zásady obsiahnuté v Ústave MOP sú priamym prameňom práva- zásada slobodného zdržovania)

- dohovory (niekedy sa označujú ako Medzinárodný zákonník práce) predstavujú minimálne normy, samostatné pramene medzinárodného pracovného práva, normou medzinárodného pracovného práva sa stáva, ak dosiahne určitý počet ratifikácií, pre členský štát sa stáva záväzným ratifikáciou dohovoru jeho príslušnými orgánmi (do 30.apríla 2018 – 189 dohovorov a 205 odporúčaní – dohovor o nútenej práci, dohovor o slobode združovania a ochrane práva organizovať sa, dohovor o rovnakom odmeňovaní, dohovor č.111 o diskriminácií

- odporúčania – obsahujú podstatne vyššie nároky na pracovné a sociálne zákonodarstvo členských štátov – nie sú pre čl. štáty záväzné, štáty však majú povinnosť predložiť odporúčanie príslušným štátnym orgánom, aby uvážili možnosť zlepšenia vnútroštátneho zákonodarstva v zmysle odporúčania

**Systém kontroly plnenia záväzkov –** vyplývajúci pre členské štáty z dohovorov – povinnosť členských štátov predkladať MOP správy o plnení záväzkov, mechanizmus spočívajúci v konaní o upozorneniach, resp. protestoch a sťažnostiach na nedodržiavanie ustanovení dohovorov

**Európske regionálne organizácie**

* európske pracovné právo, resp. pracovné právo Rady Európy a pracovné právo Európskej únie
* **Pracovné právo Rady Európy**

RE – založená 5.5.1949 ako prvá politická organizácia po 2.sv.vojne

Ciele: prispievať k upevňovaniu európskej jednoty, chrániť princípy parlamentnej demokracie a ĽP, podporovať hospodársky a spoločenský rozvoj členských štátov

* Každý členský štát Rady Európy musí uznávať princíp zvrchovanosti práva a musí zabezpečiť svojim občanom ľudské práva a slobody, o členstvo sa môže uchádzať každý európsky štát, ktorý uznáva tieto demokratické princípy (k 1.9.2016 – 47 členov – posledným členom sa v máji 2007 stala Čierna Hora
* **Orgány :**  v mene Rady koná a prijíma rozhodnutia **Výbor ministrov**, prerokúva opatrenia potrebné na dosiahnutie cieľov RE – najmä uzatvorenie dohovorov alebo zmlúv – závery VM môžu mať prípadne aj formu odporúčaní vládam členských štátov, **Parlamentné zhromaždenie –** poradným orgánom RE – prerokúva záležitosti, ktorému patria podľa Štatútu Rady a svoje závery predkladá Výboru ministrov formou odporúčania
* **RE** prijala do 30.apríla 2018 **222 dohovorov vrátane protokolov.** (SR ratifikovala 96 z nich)
* **Dohovor o ochrane ĽP a ZS** (4.11.1950 v nadväznosti na Deklaráciu ĽP schválenú VZ OSN v decembri 1948, SR viazaná od 1.1.1993 – 1. medzinárodným kľúčovým dokumentom RE v oblasti ochrany politických a občianskych práv- záväzná forma, na zaistenie plnenia záväzkov pôvodne dohliadali – Európska komisia pre ĽP, ES pre ĽP, dnes o individuálnych návrhoch rozhoduje už len súd )
* **Európska sociálna charta** (prijatá 18.októbra 1961 – základným nástrojom ochrany sociálnych práv – pre SR nadobudla platnosť 21.júla 1998, systematicky sa člení na 5 častí – 1. pragmatická, zahŕňa 19 soc. práv, 2. obligačná, zahŕňa konkrétne povinnosti, ktoré majú štáty plniť, 3. sa týka povinností štátov spojených s ratifikáciou Charty, 4. ustanovuje kontrolný mechanizmus dodržiavania záväzkov, 5. upravuje rôzne prípady aplikácie Charty v mimoriadnych situáciách )
* **Európsky dohovor o právnom postavení migrujúcich zamestnancov** (24.11.1977 – vzťahuje sa na občanov členských štátov RE, jeho cieľom je zabezpečiť migrujúcim zamestnancom, pokiaľ možno, rovnaké životné a pracovné podmienky, ako majú občania štátu, v ktorom sú zamestnaní)
* **Revidovaná európska sociálna charta** (z roku 1996 - nadobudla účinnosť po jej ratifikácii 3 členskými štátmi 1.júla 1999 a je podriadená rovnakému kontrolnému mechanizmu ako Európska sociálna charta, najprogresívnejšia komplexná právna norma v sociálnej oblasti reagujúca na základné sociálne zmeny, ktoré nastali od prijatia Európskej sociálnej charty v roku 1961- zakotvuje 31 základných sociálnych práv, tvorí ju Preambula a 6 častí)
* v nadväznosti na Európsku sociálnu chartu z roku 1961 – boli postupne prijímané ďalšie dokumenty – **Dodatkový protokol k Európskej sociálnej charte** (rozširuje hospodárske a sociálne práva zaručené Európskou sociálnou chartou o ďalšie 4 práva),  **Protokol k Európskej sociálnej charte** (dopĺňa ju, najmä pokiaľ ide o zdokonalenie kontrolného mechanizmu uplatňovania jej ustanovení), **Dodatkový protokol k Európskej sociálnej charte ustanovujúci systém kolektívnych sťažností**
* **Pracovné právo EÚ**

Prijímanie medzinárodných štandardov na regionálnej úrovni v oblasti práce bolo a je najrozsiahlejšie v európskych zoskupeniach, kde integračné procesy a s nimi súvisiaca normotvorba dosiahli zatiaľ najvyššiu úroveň.

Právo EU je osobitným právnym systémom odlišným od práva medzinárodného a vnútroštátneho členských štátov. Európske spoločenstvá (Európske spoločenstvo pre atómovú energiu, ES, ESUO) tvoriace pôvodne základ EÚ sa výrazne odlišovali od všetkých ostatných medzinárodných organizácií predovšetkým tým, že od členských štátov získali právomoc vytvárať právne normy záväzné nielen pre tieto štáty, ale i pre vnútroštátne subjekty týchto štátov, pre FO aj PO. Spoločenstvá si tak vytvorili svoj vlastný právny poriadok, **supranacionálne** (nadnárodné) **právne normy aplikovateľné priamo vo všetkých členských štátoch.** Na rozdiel od nich sú medzinárodné zmluvy, tvorené MOP a Radou Európy, pre členské štáty záväzné len ak ich príslušným spôsobom ratifikovali.

Právo EU možno členiť z hľadiska viacerých kritérií:

* podľa spôsobu, resp. subjektu ich tvorby
* z hľadiska účelu a tým i obsahu právnych noriem
* podľa pôvodu právnych noriem

Najčastejším je členenie práva podľa pôvodu právnych noriem na:

* **Právo primárne**, ktoré tvoria všetky dohovory medzi členskými štátmi týkajúce sa Spoločenstiev, resp. Únie – zakladajúce zmluvy, prílohy, dodatky, protokoly, doplnky, zmeny.
* **Právo sekundárne**, ktoré tvoria právne normy orgánov EU vydávané na základe zakladajúcich zmlúv – na splnenie svojich úloh a za podmienok ustanovených v zakladajúcich zmluvách Európsky parlament spoločne s Radou, Rada a Komisia vydávajú nariadenia (najdôležitejšie – má všeobecnú platnosť, záväzné vo všetkých svojich častiach a platí bezprostredne v každom členskom štáte), smernice (zaväzujú každý štát, ktorému sú úrčené, len pokiaľ ide o výsledok, ktorý má byť dosiahnutý), rozhodnutia, odporúčania a stanoviská.

Pracovné právo EU doposiaľ upravuje nasledujúce okruhy:

* voľný pohyb zamestnancov – ako základný predpoklad fungovania spoločného trhu, ktorý zahŕňa zrušenie akejkoľvek diskriminácie založenej na štátnej príslušnosti. Zahŕňa právo uchádzať sa o skutočne ponúkané zamestnanie, pohybovať sa za tým účelom na území členských štátov, zdržiavať sa v niektorom štáte za účelom vzniku zamestnania, zostať na území štátu po ukončení zamestnania za určitých podmienok (spolu s voľným pohybom tovaru, služieb a kapitálu predstavuje 1 zo základných predpokladov fungovania spoločného trhu)
* vznik, zmena a skončenie pracovného pomeru – právo EU ponecháva ich úpravu na vnútroštátne právo, avšak boli prijaté niektoré smernice, ktoré doplňujú právo ako také.
* zákaz diskriminácie a rovnoprávnosť mužov a žien v pracovnoprávnych vzťahoch
* pracovný čas – na základe smerníc museli členské štáty pri úprave pracovného času zabezpečiť stanovené maximá a minimá dĺžky a rozvrhnutia pracovného času.
* bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci – ochrana pracovníkov pred ohrozením chemickými, fyzikálnymi a biologickými látkami, zlepšenie bezpečnosti a ochrana zdravia zamestnancov.
* osobitné pracovné podmienky žien a mladistvých zamestnancov – zlepšenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných žien a zamestnankýň po pôrode, zákaz práce detí, úprava podmienok pre mladistvých zamestnancov, pracovný čas, druh práce, ...
* zabezpečenie nárokov z pracovnoprávnych vzťahov – zabezpečenie nárokov zamestnancov v prípade prevodu podniku a pri platobnej neschopnosti zamestnávateľa.
* kolektívna pracovné právo – ktoré pojednáva o sociálnom dialógu na úrovni EU a o účasti zamestnancov na prijímaní rozhodnutí v podnikoch.
* **Ochrana súkromia zamestnanca a ochrana osobných údajov**

Pod ochranu súkromného života sa v zmysle Charty základných práv EÚ zahrňuje aj právo na ochranu osobných údajov, ktoré je v súčasnosti upravené novým Všeobecným nariadením Rady a Európskeho parlamentu a z ktorého vychádza aj nový zákon č.18/2018 Z.z. o ochrane osobných údajov.

Podľa čl.11 Základných zásad ZP môže zamestnávateľ o zamestnancovi zhromažďovať len osobné údaje súvisiace s kvalifikáciou a profesionálnymi skúsenosťami zamestnanca a údaje, ktoré môžu byť významné z hľadiska práce, ktorú zamestnanec má vykonávať, vykonáva alebo bude vykonávať – zamestnávateľ je povinný zamestnanca oboznámiť aj s účelom zhromažďovania a spracovania osobných údajov a zároveň je povinný tieto údaje zhromažďovať a spracovávať výlučne na účel, s ktorým zamestnanca oboznámil.

Zamestnávateľ nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činností zamestnávateľa narúšať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa tým, že ho monitoruje, vykonáva záznam telefonických hovorov uskutočňovaných technickými zariadeniami zamestnávateľa a kontroluje elektronickú poštu odoslanú z pracovnej elektronickej adresy a doručenej na túto adresu bez toho, aby na to upozornil zamestnanca. Ak zamestnávateľ zavádza kontrolný mechanizmus, je povinný 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.

Právo na ochranu osobných údajov patrí do kategórie práv zamestnanca na ochranu osobnosti. Význam ochrany osobných údajov vzrástol rozširovaním automatizovaných systémov spracovania osobných údajov. Určité obsahové prvky sú premietnuté do § 75 ZP, ktorý zakazuje zamestnávateľovi podať inému zamestnávateľovi, u ktorého sa zamestnanec uchádza o zamestnanie, na jeho žiadosť posudok o pracovnej činnosti zamestnanca. Osobnými údajmi sú údaje týkajúce sa určenej alebo určiteľnej FO, ktorá je určiteľná najmä podľa všeobecného identifikátora (rodné číslo), alebo na základe iných jej znakov či charakteristík, ktoré môžu byť fyzickej, fyziologickej či ekonomickej povahy. Judikatúra ESĽP- za osobný údaj treba považovať akýkoľvek údaj FO, prostredníctvom ktorého je možné ju identifikovať (výška mzdy, adresa, rodné číslo, daktyloskopické stopy dlane zamestnanca). Zamestnávateľ je oprávnený získavať, zhromažďovať, spracovávať osobné údaje len na základe súhlasu FO, zamestnanca alebo na základe iného zákonného právneho titulu. Zásahy do práva na súkromný život zamestnanca sa majú spravovať zásadou legality, legitímnosti a proporcionality .

K zásahu od osobnostných práv zamestnanca dochádza už v rámci predzmluvných vzťahov – keď zamestnávateľ žiada od budúceho zamestnanca uviesť bližšie údaje nielen o sebe, ale aj o jeho rodine, rodičoch, manželovi, deťoch. ZP zakazuje vyžadovať od FO uchádzajúcej sa o zamestnanie informácie, ktorými by sa mohla poškodiť osobnosť uchádzača o zamestnanie – otázky týkajúce sa zdravotného stavu, rodinných pomerov, tehotenstva, majetkových pomerov, členstva v politických stranách alebo odborových organizáciách. Na účely inšpekcie je zamestnávateľ povinný poskytnúť inšpektorátu práce osobné údaje zamestnanca , a to meno, priezvisko, titul, dátum narodenia, adresu trvalého alebo prechodného pobytu.

* **Oznamovanie závažnej protispoločenskej činnosti**

V novembri 2014 bol v rámci plnenia [**Akčného plánu Iniciatívy pre otvorené vládnutie na roky 2012 – 2013**](https://www.minv.sk/swift_data/source/rozvoj_obcianskej_spolocnosti/otvorene_vladnutie/akcne_plany/2012_2013/OGP_2012-13-Akcny-plan-uzn-vlady-c.50-2012.pdf) prijatý [**zákon č. 307/2014 Z. z. o niektorých opatreniach súvisiacich s oznamovaním protispoločenskej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov**](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2014/307/) („zákon o whistlebloweroch“) s účinnosťou od 1. januára 2015.

Zákon o whistlebloweroch: **upravuje ochranu zamestnancov pred prípadnými postihmi za oznámenie kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti a povinnosti zamestnávateľov pri prijímaní a vybavovaní takýchto pod**

* **poskytuje ochranu oznamovateľom závažnej protispoločenskej** **činnosti** (najmä pri ohlasovaní trestných činov korupcie, machinácie pri verejnej dražbe alebo verejnom obstarávaní, podvodoch spojenými s eurofondami, pri trestných činoch, pri ktorých je horná hranica trestnej sadzby viac ako 3 roky a pod.),
* **priznáva oznamovateľovi právo žiadať odmenu za jej oznámenie**(až do výšky 50 násobku minimálnej mzdy),
* **určuje povinnosť zamestnávateľov určiť osobu alebo orgán zodpovedný za vybavovanie podnetov a vydať vnútorný predpis**upresňujúci podrobnosti vybavovania podnetov,
* **určuje povinnosti štátu v oblasti prevencie, vzdelávania a výchovy**.

Ochrana sa oznamovateľovi poskytuje počas celého trestného alebo správneho konania a spočíva v zákaze zamestnávateľovi robiť akékoľvek právne úkony alebo vydávať rozhodnutia v pracovnoprávnom vzťahu, na ktorých by sa vopred nedohodol so zamestnancom, alebo na ktoré by mu vopred nedal súhlas inšpektorát práce. Jedná sa napríklad o výpoveď, preradenie zamestnanca na inú prácu, nariadenie čerpania dovolenky a pod. Oznamovateľ má tiež právo, aby mu [**Centrum právnej pomoci**](http://www.centrumpravnejpomoci.sk/) poskytlo pomoc, napríklad formou zastupovania v súdnom konaní.

Pravidelné vyhodnocovanie oznamovania protispoločenskej činnosti a šírenie informácií v tejto oblasti je zákonom zverené do právomoci Slovenského národného strediska pre ľudské práva.

1. **Pramene pracovného práva, pôsobnosť ZP, pracovnoprávne vzťahy s cudzím prvkom**

* **Pramene pracovného práva**
* **materiálne** – pramene tvorby práva - okolnosti, ktoré podmieňujú vznik práva
* **formálne** – rôzne formy vyjadrenia právnych noriem stanovené a uznané štátom

Základným prameňom práva je normatívny právny akt a normatívna zmluva. Veľkú úlohu zohráva tiež judikatúra, ktorá nie je prameňom práva, avšak je dôležitým nástrojom výkladu práva a jeho aplikácie, čím de facto dotvára pramene práva.

Pramene pracovného práva vo formálnom zmysle: (1normatívne právne akty,2 kolektívne zmluvy,3 vnútropodnikové normatívne akty,4technické normy,5 dobré mravy,6 medzinárodné zmluvy)

## I. Normatívne právne akty

1. **Ústava SR /ústavné zákony**/ – (schválená SNR 1.9.1992) obsahuje ustanovenia, ktoré zakotvujú základné ľudské práva a slobody a sociálne práva občanov, ktoré sú rozhodujúce pre pracovnoprávnu legislatívu ako napr. zákaz diskriminácie (čl. 12), zákaz nútených prác alebo nútených služieb (čl. 18), právo na slobodnú voľbu povolania a prípravu naň, právo podnikať a uskutočňovať inú zárobkovú činnosť, právo na prácu (čl. 35 ods. 3 ), právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky (právo na odmenu za vykonanú prácu, ochrana bezpečnosti a zdravia pri práci, zabezpečenie primeraného odpočinku, ...), osobitnú ochranu poskytuje ženám, mladistvým a osobám zdravotne postihnutým, právo slobodne sa združovať, odborová sloboda, právo na štrajk, ...

Uvedených práv sa možno domáhať len v medziach zákonov, ktoré tieto ustanovenia vykonávajú.

1. **Zákony** – základným pracovnoprávnym predpisom je **Zákonník práce** č. 311/2001 Z. z. s právnou účinnosťou od 01.apríla 2002. Stal sa legislatívnym vyjadrením samostatnosti pracovného práva ako právneho odvetvia Je rozdelený do 11 častí:

* *všeobecné ustanovenia* – upravujú pôsobnosť ZP, pracovnoprávnu subjektivitu, zákaz diskriminácie, pracovnoprávne skutočnosti, zabezpečenie práva a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov a výklad niektorých pojmov.
* *pracovný pomer* – upravuje predzmluvné vzťahy, vznik, zmenu a skončenie pracovného pomeru, hromadné prepúšťanie, odstupné a odchodné a niektoré otázky pracovnej disciplíny.
* *pracovný čas a doba odpočinku* – upravuje dĺžku a rozvrhnutie pracovného času, doby odpočinku, pracovnú pohotovosť, prácu nadčas, nočnú prácu, dovolenku a jej druhy, dĺžku a podmienky vzniku.
* *mzda a priemerný zárobok* – upravuje mzdu, minimálne mzdové nároky, mzdu za prácu nadčas, náhradu v osobitných prípadoch, naturálnu mzdu, splatnosť a výplatu mzdy, zrážky a poradie, normovanie práce a priemerný zárobok na pracovnoprávne účely.
* *prekážky v práci* – na strane zamestnanca a zamestnávateľa, pri pružnom pracovnom čase a náhrady výdavkov poskytované zamestnancom v súvislosti s výkonom práce.
* *ochrana práce* – povinnosti zamestnávateľa a práva a povinnosti zamestnanca, kontrola odborovým orgánom a inšpekcia práce.
* *podniková sociálna politika* – starostlivosť zamestnávateľa o pracovné podmienky a životné podmienky zamestnancov, pracovné podmienky žien a mužov starajúcich sa o deti a pracovné podmienky mladistvých zamestnancov.
* *náhrada škody* –predchádzanie škodám, zodpovednosť zamestnanca ako aj zamestnávateľa za škodu, bezdôvodné obohatenie.
* *dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru* – dohoda o vykonaní práce a dohoda o brigádnickej práci študentov.
* *kolektívne pracovnoprávne vzťahy, prechodné a záverečné ustanovenia* – účasť zamestnancov v pracovnoprávnych vzťahoch a jej formy, právo na nadnárodné informácie a na prerokovanie a podmienky zriadenia európskej zamestnaneckej rady alebo dohodnutého postupu na nadnárodné informácie a na prerokovanie.
* *prechodné a záverečné ustanovenia*

K prameňom pracovného práva ďalej patria aj **ďalšie zákony**:

* zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní
* zákon č. 90/1996 Z. z. o minimálnej mzde
* zákon č. 330/96 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci
* zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme
* zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme
* zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách
* zákon č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe
* zákon č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pre dočasnej PN zamestnanca
* Občiansky zákonník č. 40/1964 Zb., ktorý vytvára subsidiaritu s prvou časťou ZP (upravujúca otázky právnych skutočností – právne úkony, počítanie času, lehoty, atď.)

1. **Vykonávacie pracovnoprávne predpisy** vydané na vykonanie príslušných zákonov.

* **nariadenia** – na vykonanie zákona vydáva vláda. Patrí sem napr. nariadenie vlády, ktorým sa ustanovuje výška minimálnej mzdy, nariadenie vlády o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri používaní pracovných prostriedkov, ...
* **vyhlášky a výnosy** /všeobecne záväzné právne predpisy/ – vydávajú ministerstvá a ostatné ústredné orgány štátnej správy, ako napr. vyhláška o evidencií a registrácií pracovných úrazov a o hlásení prevádzkových nehôd a porúch technických zariadení, ...

## II. Kolektívne zmluvy

Sú normatívne zmluvy, ktorých ustanovenia majú všeobecnú povahu a ktoré upravujú právne vzťahy neurčitého počtu a rovnakého druhu. Od normatívnych právnych aktov sa odlišujú spôsobom vzniku, obsahom a subjektami. Sú založené na zmluvnom princípe a môžu byť posudzované z hľadiska ustanovení ZP, resp. OZ o neplatnosti právnych úkonov

* upravujú individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami ako aj ich práva a povinnosti. Pozostávajú zo záväzkovej a normatívnej časti.

Rozlišujeme:

* podnikové kolektívne zmluvy – uzatvorené medzi príslušným odborovým orgánom a zamestnávateľom,
* kolektívne zmluvy vyššieho stupňa – uzatvorené pre väčší počet zamestnávateľov - podnikateľská sféra, pre zamestnancov v štátnozamestnaneckom pomere, kde zamestnávateľom je štát, pre zamestnávateľov, ktorí odmeňujú zamestnancov vo výkone práce vo verejnom záujme.

## III. Vnútropodnikové normatívne právne akty

Sú tzv. vnútropodnikové predpisy, ktoré je oprávnený vydávať zamestnávateľ na základe splnomocnenia v Zákonníku práce a ktoré konkretizujú a rozvádzajú práva a povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov. Majú povahu normatívneho právneho aktu, avšak neuplatňuje sa pri nich prezumpcia správnosti. Sú záväzné pre zamestnanca len ak bol s ich obsahom riadne oboznámený. Zaraďujeme sem – pracovný poriadok, ktorý vydáva zamestnávateľ po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov § 84 ZP, pravidlá bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci § 39 ods. 2 ZP, predpisy upravujúce normy spotreby práce § 133 ZP

## IV. Technické normy

Vydávané na základe zákona č. 264/1999 Z.z. o technických požiadavkách na výrobky a posudzovaní zhody v znení neskorších predpisov

Sú prameňmi práva vtedy, ak upravujú bezpečnosť práce a ochranu života a zdravia pri práci.

## V. Dobré mravy

Majú morálny charakter a možno ich aplikovať len ak to príslušná právna norma dovoľuje, resp. prikazuje – možno ich uplatňovať len secundum et intra legem, preto ich povaha ako prameňa pracovného práva je sporná. Je to súhrn všeobecne zachovávaných a uznávaných etických noriem spoločnosti, obsahuje všeobecne platné pravidlá správania sa jej členov vo vzájomných vzťahoch. V našom pracovnom práve sa využívajú ako interpretačné pravidlo pri interpretácií a aplikácií práva (výkon práv a povinností musí byť v súlade s dobrými mravmi).

## VI. Medzinárodné zmluvy

Medzinárodné zmluvy o ľudských právach a základných slobodách, medzinárodné zmluvy, na ktorých vykonanie nie je potrebný zákon, a medzinárodné zmluvy, ktoré priamo zakladajú práva alebo povinnosti FO alebo PO a ktoré boli ratifikované a vyhlásené spôsobom ustanovených zákonom majú podľa ústavy prednosť pred zákonmi. Stávajú sa našim prameňom práva len v prípade, že boli príslušným spôsobom pretransformované do nášho právneho poriadku.

Rozdeľujeme ich na:

* bilaterálne – /dvojstranné/ zabezpečujú občanovi rovnaké postavenie v pracovnoprávnych vzťahoch s občanom štátu, na území ktorého pracuje.
* multilaterálne – /mnohostranné/ zabezpečujú zamestnancom približne rovnaké pracovné podmienky a sociálne výhody v jednotlivých štátoch a stanovujú určitý štandard vynucujúci sociálny pokrok v menej rozvinutých štátoch.
* Multilaterálne zmluvy - možno rozlišovať z hľadiska organizácií, ktoré ich vytvárajú: OSN, Medzinárodná organizácia práce, Rada Európy, Európska únia.

Týmito zmluvami sa občanom iného štátu zabezpečuje rovnoprávnosť v oblasti pracovného práva s občanmi štátu, na ktorého území pracujú. /Zmluva medzi SR a ČR o vzájomnom zamestnávaní občanov zo dňa 29.10.1992/

* **Pôsobnosť Zákonníka práce**
* Rozumieme ňou okruh (rozsah) pracovných vzťahov, na ktoré sa aplikujú normy pracovného práva – rozlišujeme pôsobnosť : **vecnú, osobnú, časovú a územnú**

**Vecná pôsobnosť –** pod vecnou pôsobnosťou rozumieme okruh spoločenských vzťahov, na ktoré sa vzťahujú normy pracovného práva – vychádzajúc z predmetu právnej úpravy možno uviesť, že pracovné právo upravuje spoločenské vzťahy, ktoré vznikajú medzi zamestnávateľmi a občanmi (zamestnancami) na trhu práce pri realizácii práva na prácu, vznikajúce medzi zamestnávateľmi a zamestnancami pri výkone závislej práce a v súvislosti s ním, ako aj vzťahy vznikajúce medzi zamestnávateľmi a ich organizáciami a zástupcami zamestnancov - pri určovaní vecnej pôsobnosti treba vychádzať predovšetkým z 3 kľúčových zákonov – ZP (ako základný prameň pracovného práva), zákon č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov

* Vecná pôsobnosť ZP (§ 1 až 5) – priama (úplná alebo obmedzená), delegovaná a subsidiárna

1. Priama pôsobnosť ZP – na určité pracovnoprávne vzťahy sa ustanovenia ZP použijú priamo bez toho, že by k tomu bolo potrebné akékoľvek ďalšie splnomocnenie alebo iný právny predpis
2. **Priama úplná pôsobnosť ZP** - § 1 ods. 1 ZP „tento zákon upravuje individuálne pracovnoprávne vzťahy v súvislosti s výkonom závislej práce FO pre PO alebo FO a kolektívne pracovnoprávne vzťahy“ – Tieto pracovnoprávne vzťahy vznikajú medzi zamestnancami a zamestnávateľmi predovšetkým pri výkone závislej práce a v súvislosti s ním v pracovnom pomere. Pracovnoprávnymi vzťahmi sú však aj vzťahy vznikajúce na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (§ 223 ZP) , v niektorých svojich ustanoveniach upravuje ZP aj vzťahy medzi inými subjektmi – napr. medzi zamestnávateľom a FO , ktorá nie je v pracovnoprávnom vzťahu § 151 ods. 3, medzi zamestnávateľmi navzájom § 53 ods. 3, medzi zamestnávateľom a pozostalými po zamestnancovi § 35 ods. 1, ale aj vzťahy medzi zamestnávateľom a štátnymi inštitúciami
3. **Priama obmedzená pôsobnosť ZP –**  len niektoré ustanovenia sa vzťahujú na určité pracovné vzťahy – táto pôsobnosť prichádza do úvahy tak pri pracovných pomeroch, ako aj pri obdobných, resp. ďalších pracovných, príp. iných vzťahoch

* Pri pracovných pomeroch domáckych zamestnancov (vrátane tých, ktorí vykonávajú tzv. teleprácu) - § 52 ods. 1
* Pri vzťahoch vyplývajúcich z výkonu verejnej funkcie - § 2 ods. 2 ZP
* Pri zodpovednosti za škodu v niektorých osobitných prípadoch - § 215 ZP

1. Delegovaná pôsobnosť ZP – o takúto pôsobnosť ide v prípadoch, keď ZP sa vzťahuje na určité pracovné vzťahy, len ak to ustanovujú osobitné predpisy – sám ZP predpokladá delegovanú pôsobnosť na právne vzťahy pri výkone štátnej služby ( § 2 ods. 1 ZP), vzťahy vyplývajúce z výkonu verejnej funkcie (§ 2 ods. 2 ZP), právne vzťahy profesionálnych športovcov pri výkone športu na základe zmluvy o profesionálnom vykonávaní športu a na právne vzťahy športových odborníkov pri výkone činnosti na základe zmluvy o výkone činnosti športového odborníka sa vzťahuje tento zákon, len ak to ustanovuje osobitný predpis (§ 2 ods. 3 ZP )
2. Subsidiárna pôsobnosť ZP – znamená, že ZP sa na určité pracovné vzťahy použije iba vtedy, ak osobitné predpisy nevylučujú pôsobnosť ZP a určitú otázku neupravujú inak. Subsidiárne sa ZP vzťahuje na pracovnoprávne vzťahy: pri výkone práce vo verejnom záujme (§3 ods. 1 ZP), zamestnancov v doprave (§ 3 ods. 2), zamestnancov vykonávajúcich zdravotnícke povolanie (§ 3 ods. 2 ZP), pedagogických zamestnancov (§ 3 ods. 2 ZP), zamestnancov, ktorí sú divadelnými umelcami (§3 ods. 2 ZP), členov posádok lodí plávajúcich pod štátnou vlajkou SR (§3 ods.2 ZP), zamestnancov súkromných bezpečnostných služieb (§3 ods. 2 ZP), zamestnancov cirkví a náboženských spoločností, ktorí vykonávajú duchovenskú činnosť (§3 ods. 3 ZP), zamestnancov pracujúcich pri výrobe a spracovaní traskavín, traskavých zloží, čierneho prachu, munície, výbušnín, výbušných predmetov a výbušných pyrotechnických zloží (§3 ods.4 ZP), medzi družstvom a jeho členmi (§4 ZP)

ZP sa vzťahuje subsidiárne aj na pracovnoprávne vzťahy s medzinárodným prvkom – ten môže spočívať v subjekte alebo území (§ 5 ods. 1 ZP)

**Osobná pôsobnosť –** vymedzenie okruhu subjektov, ktoré vystupujú ako účastníci pracovnoprávnych vzťahov a na ktoré sa vzťahujú normy pracovného práva

**Časová pôsobnosť –** znamená časový úsek, v ktorom sú jednotlivé predpisy pracovného práva právne záväzné a môžu, resp. majú byť aplikované – obdobie ich právne účinnosti. Deň, kedy právny predpis nadobúda účinnosť, je spravidla stanovený v jeho prechodných / intertemporálnych ustanoveniach, ktoré zároveň určujú, čím sa riadia právne vzťahy vzniknuté pred nadobudnutím účinnosti tohto vyhlasovaného právneho predpisu. ZP nadobudol účinnosť 1.4.2001 – pričom v zmysle ustanovenia § 251 ods.1 ZP podľa tohto zákonníka sa spravujú aj pracovnoprávne vzťahy, ktoré vznikli pred 1.aprílom 2002, ak nie je ustanovené inak

**Územná / priestorová pôsobnosť –** vymedzuje územie, na ktorom sa predpisy pracovného práva aplikujú – naše pracovné právo platí na celom území SR. V prípade pracovnoprávnych vzťahov s medzinárodným prvkom však môže byť aplikované aj na cudzom štátnom území a naopak, na území SR môže byť aplikované právo cudzieho štátu)

* **Pracovnoprávne vzťahy s cudzím prvkom**

§5- predstavuje pracovnoprávne vzťahy s cudzím prvkom

-cudzinec **-a)** osoba s inou štátnou príslušnosťou ako slovenská (všeobecne)

-**b)** zamestnanec vysielaný na výkon práce zamestnávateľom z územia členského štátu EU  - v rámci EÚ ( s určitou výnimkou pre Spojené kráľovstvo VB a Severného Írska a Dánsko)

-**c)** alebo občan 3. krajiny + osoby bez štátneho občianstva  (mimo rámca podľa bodu b) – Nariadenie Rim I. – Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady č. 593/2008 zo 17.júna 2008 o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky- čl.8 individuálne pracovné zmluvy

97/1963 -to čo nie je pokryté Rím I - medzinárodné právo hmotné a procesné

-upravuje vzťahy s cudzím prvkom (rozvod, vlastníctvo v cudzej krajine)

Osobitnú úpravu predstavuje tzv. dočasné vysielanie zamestnancov z územia 1 členského štátu na územie druhého členského štátu. Právna úprava § 5 ods. 2 až 13 ZP (k ods. 2 a 7 – tvrdé jadro pracovných podmienok a výnimky)

-za pracovníka sa považuje osoba ktorá vykonáva skutočnú a reálnu prácu s vylúčením činnosti tak malého rozsahu, že ich možno považovať za vedľajšie

-vykonáva činnosť na základe príkazov, za odmenu a v určitý čas

-možnosť zakázať vstup na SK pri ochrane zdravia (epidémia), ochrane verejnej bezpečnosti (terorista), pri ochrane verejného poriadku (člen hnutia) - inak musí platiť zásada rovnakého zaobchádzania.

Cudzinecká polícia rozhoduje o trvalom alebo prechodnom pobyte na území EU.

V rámci EU má každý občan únie vízuum 3 mesiace (keď nechce pracovať)

593/2008 o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky  (Rím I)- čl. 8 individuálne pracovnoprávne vzťahy a zmluvy

-určenie rozhodného práva podľa ktorého práva budú sledovať podmienky (v záverečných podmienkach). Nie je určujúce ale môžu si ho zmeniť počas trvania pracovného vzťahu.

97/1963 -to čo nie je pokryté Rím I - medzinárodné právo hmotné a procesné

-upravuje vzťahy s cudzím prvkom (rozvod, vlastníctvo v cudzej krajine)

1. **Právna subjektivita v pracovnom práve, subjekty pracovného práva a pracovnoprávnych vzťahov, konanie v mene zamestnávateľa**

* **Právna subjektivita v pracovnom práve**

Všeobecnou podmienkou možnosti byť subjektom pracovnoprávnych vzťahov je pracovnoprávna subjektivita – tú možno vymedziť ako súhrn vlastností ustanovených normami pracovného práva, ktoré sú nevyhnutné na to, aby sa subjekt mohol stať nositeľom práv a povinností pracovnoprávnych vzťahov.

**Pracovnoprávna subjektivita zahŕňa :**

1. Spôsobilosť byť účastníkom pracovnoprávnych vzťahov, t.j. spôsobilosť mať práva a povinnosti (pasívna zložka právnej subjektivity)
2. Spôsobilosť vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať práva a povinnosti v pracovnoprávnych vzťahoch, t.j. spôsobilosť na právne úkony (aktívna zložka právnej subjektivity)
3. Spôsobilosť mať v pracovnoprávnych vzťahoch právnu zodpovednosť za protiprávne konanie, t.j. deliktuálna spôsobilosť
4. Spôsobilosť byť účastníkom a uplatňovať svoje nároky v konaní o pracovných sporoch, t.j. procesná spôsobilosť

Pracovnoprávna subjektivita zamestnanca

Spôsobilosť FO v pracovnoprávnych vzťahoch mať práva a povinnosti ako zamestnanec a spôsobilosť vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať práva a povinnosti vzniká dňom keď FO dovŕši 15 rokov musí tu však byť splnená 23/35 podmienka ukončenia povinnej školskej dochádzky. Zamestnanec môže uzavrieť dohodu o hmotnej zodpovednosti najskôr v deň 18 rokov.

Pracovnoprávna subjektivita zamestnávateľa

Zamestnávateľ vystupuje v pracovnoprávnych vzťahoch vo svojom mene a má zodpovednosť vyplývajúcu z týchto vzťahov § 7 ods.2 ZP. Zamestnávateľom je aj organizačná jednotka zamestnávateľa , ak to ustanovujú osobitné predpisy alebo stanovy. Ak je účastníkom pracovnoprávneho vzťahu zamestnávateľ, nemôže ním byť súčasne aj jeho organizačná jednotka, a naopak. Spôsobilosť FO ako zamestnávateľa mať práva a povinnosti v pracovnoprávnych vzťahoch vzniká narodením. Túto spôsobilosť má aj nasciturus. Spôsobilosť FO vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať práva a povinnosti v pracovnoprávnych vzťahoch ako zamestnávateľ vzniká dovŕšením 18 roku - plnoletosťou , dovtedy za ňu koná právny zástupca. Zánik spôsobilosti FO na práva a povinnosti ZP výslovne neupravuje – preto treba použiť občianskoprávnu úpravu, na základe ktorej spôsobilosť byť subjektom práv ako zamestnávateľ zaniká smrťou.

* **Subjekty pracovného práva a pracovnoprávnych vzťahov**

**Subjektom** **pracovného práva** sú FO alebo PO, ktorým normy pracovného práva vymedzujú práva a povinnosti v pracovnoprávnych vzťahoch. Subjekty pracovného práva sú len potencionálnymi subjektmi pracovnoprávnych vzťahov a subjektmi pracovnoprávnych vzťahov sa stávajú až na základe určitej právnej skutočnosti, s ktorou právna norma spája vznik príslušného pracovnoprávneho vzťahu – PP tieto subjekty označuje za **účastníkov pracovnoprávnych vzťahov.**

**Pod subjektmi pracovnoprávnych vzťahov** rozumieme tie subjekty, ktoré podľa noriem pracovného práva môžu byť nositeľmi práv a povinností v pracovnoprávnych vzťahoch. Všeobecnou podmienkou možnosti byť subjektom pracovnoprávnych vzťahov je pracovnoprávna subjektivita.

**V pracovnoprávnych vzťahoch** rozoznávame tieto typy subjektov:

1. Zamestnávateľ – PO alebo FO zamestnávajúca zamestnancov v pracovnoprávnych vzťahoch a ak to ustanovuje zákon, aj v obdobných vzťahoch ( § 7 ods. 1 ZP)
2. Organizácie zamestnávateľov – vystupujú ako subjekt v kolektívnych pracovnoprávnych vzťahoch. Podľa existujúceho právneho stavu organizácie zamestnávateľov spolu s príslušným vyšším odborovým orgánom uzatvárajú kolektívne zmluvy vyššieho stupňa.
3. Zamestnanec – výlučne FO. ZP ju označuje za zamestnanca. Tento pojem používa nielen na označenie FO ako účastníka pracovného pomeru, ale aj na označenie FO vykonávajúcej práce na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.
4. Odborové zväzy – vystupujú ako subjekt kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov. Sú zmluvnou stranou pri uzatváraní kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa.
5. Štát – ide najmä o oblasť realizácie práva na prácu, kontrolu nad dodržiavaním pracovnoprávnych predpisov, najmä predpisov o ochrane života a zdravia pri práci, uspokojovanie nárokov zamestnancov pri likvidácii zamestnávateľa, ktorý má postavenie štátneho orgánu.

* **Konanie v mene zamestnávateľa (PO)**

Právnická osoba v pozícii zamestnávateľa nemôže konať sama, ale v jej mene konajú FO. Komplexné oprávnenie konať za PO vo všetkých veciach má štatutárny orgán (je k tomu oprávnený zmluvou o zriadení PO, zakladajúcou listinou alebo zákonom)- toto konanie sa považuje za osobné konanie PO, nie je konaním v zastúpení, môže byť individuálny štatutárny orgán (štátny podnik, rozpočtové alebo príspevkové organizácie) a kolektívny, ktorý majú napríklad o.s., družstvá, nadácie, profesijné komory, peňažné ústavy... V medziach určených vnútornými predpismi zamestnávateľa môžu v mene PO robiť právne úkony aj aj iní vedúci zamestnanci jednotlivých organizačných útvarov alebo písomne poverení zamestnanci.

1. **Právne skutočnosti v pracovnom práve (subjektívne, objektívne), právne úkony a ich neplatnosť v pracovnom práve, 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 pracovnoprávnych vzťahoch.

Právne skutočnosti v pracovnom práve rozdeľujeme podľa:

1. **Prítomnosti vôľového prvku**
2. právne udalosti (objektívne právne skutočnosti)- prírodné/spoločenské javy rôzneho druhu, ktoré nezávisia od vôle subjektu (smrť, plynutie času)
3. právne úkony (subjektívne právne skutočnosti) – spojené s vôľou subjektov – právne a protiprávne úkony
4. **Právom požadovanej potreby ich preukázania**

* skutočnosti dokázané
* skutočnosti preukázané / prezumptívne (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
* skutočnosti fiktívne – 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 )
* **Právne úkony a ich neplatnosť 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 pracovnoprávnych 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

* **Náležitosti právnych úkonov**

1. 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)
2. 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 vôli – vnútorný omyl, omyl v prejave – vonkajší omyl – nevedomá nezhoda vôle a prejavu konajúceho subjektu)
3. Náležitosti prejavu vôle- zrozumiteľnosť (formálne hľadisko), určitosť(obsahové hľadisko), v niektorých prípadoch aj forma
4. 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.

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)

§ 17 ods. 2 ZP právny úkon, ktorý nemá zákonom požadovanú písomnú formu, je neplatný len v prípade, ak to ZP výslovne zakotvuje tzv. doložkou neplatnosti. Rovnako to platí aj v prípade, ak na právny úkon treba predchádzajúci súhlas zástupcov zamestnancov.

V PP platí uzavretý okruh zmluvných typov (§18 ZP vyjadruje numerus clausus zmluvných typov) – pripúšťa len typické dvojstranné vôľové (stačí len vôľa konajúcich subjektov, bez nejakého reálneho úkonu) právne úkony

**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 neviaže 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 namietať 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 čiastočnú 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 bezdôvodné 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 :

1. Ktorý sa svojím obsahom alebo účelom prieči zákonu alebo ho obchádza, alebo sa inak priči dobrým mravom
2. Ktorý sa neurobil slobodne, vážne, určite alebo zrozumiteľne
3. Ktorým sa zamestnanec vopred vzdá svojich práv
4. Ktorý urobil zamestnanec konajúci v duševne poruche, ktorá ho robí na tento úkon neschopným
5. 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.

* **Počítanie času v pracovnom práve (lehoty a doby)**

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 najbližšie 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 .

Ak bolo dohodnuté plnenie v splátkach (predpokladá dohodu medzi oprávneným a povinným, táto dohoda povinnému účastníkovi umožňuje zaplatiť iba splátku v čase jej splatnosti/zročnosti, deň splatnosti môže okrem dohody vyplynúť tiež zo súdneho rozhodnutia, každá zo splátok dohodnutých účastníkmi predstavuje relatívne samostatné plnenie, aj keď so spoločným právnym základom) – lehota na uplatnenie nároku na jednotlivé splátky začína plynúť odo dňa ich splatnosti. Ak v dôsledku nesplnenia niektorej zo splátok sa stane splatným celý nárok, lehota začne plynúť odo dňa splatnosti nesplnenej splátky. Pre každú zo splátok plynie samostatná premlčacia lehota.

**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 ujmou na zdraví zamestnanca je plne odôvodnená, pretože následky pracovného úrazu alebo choroby z povolania, či inej ujmy na zdraví zamestnanca sa môžu prejaviť 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.

**Premlčacie lehoty »** 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 v pracovnom práve** (§ 38 ZP)

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 dostihnuteľný. Ak to nie je možné je tu možnosť doručiť poštu adresátovi ako doručenku avšak s poznámkou do vlastných rúk. Za doručenú sa považuje v okamihu prevzatia adresátom alebo spätným doručením pošty .

1. **Pracovnoprávne vzťahy (charakteristika, obsah, druhy, vznik, zmena, zánik), zabezpečenie záväzkov z pracovnoprávnych vzťahov**

* **Pracovnoprávne vzťahy**

ZP tento pojem nevymedzuje

* v užšom slova zmysle – právne vzťahy, v ktorých účastnící 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)

1. **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.
2. **Dobrovoľnosť – vôľový charakter –** prejavuje sa pri ich založení, bezprostredná spätosť s aktívnym správaním subjektov.
3. **Odplatnosť –** patrí k základnej charakteristike individuálnych pracovnoprávnych vzťahov. Táto charakteristika pracovnoprávnych vzťahov platí aj v prípade, že odplatnosť ZP nepovažuje za
4. 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.
5. **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)
6. **Vzájomnosť –** subjektívne práva a právne povinnosti v individuálnych pracovnoprávnych 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)
7. **Diferenciácia –** determinovaná najmä kvalitou a kvantitou pracovného vkladu zamestnanca. Diferenciácia subjektívnych práv a právnych povinností v pracovnom pomere ovplyvňuje právne postavenie jednotlivých zamestnancov.

**Obsah pracovnoprávnych 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 pracovnoprávnych vzťahov je síce spätý so subjektívnymi právami a právnymi povinnosťami upravenými normami pracovného práva, avšak až v štádiu ich výkonu.

Všeobecne pracovnoprávne vzťahy možno členiť na :

1. Základné pracovnoprávne vzťahy (pracovný pomer, vzťahy založené dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru)
2. 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 pracovnoprávnych 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

**VZNIK PRACOVNOPRÁVNYCH VZŤAHOV**

Základným predpokladom vzniku pracovnoprávnych vzťahov je existencia noriem pracovného práva, ktoré určujú, kto môže byť subjektom pracovnoprávnych 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. Niektoré môžu vznikať aj na základe objektívnych právnych skutočností – napríklad zodpovednostný pracovnoprávny vzťah pri pracovnom úraze.

**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 –** 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)

**ZÁNIK PRACOVNOPRÁVNYCH VZŤAHOV**

K zániku práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov dochádza vždy na základe právnych skutočností, s ktorými PP spája zánik práv a povinností. Spôsob zániku závisí najmä od charakteru práv a povinností.

K zániku práv a povinností dochádza najmä v dôsledku týchto právnych skutočností:

1. zánikom pracovnoprávneho vzťahu ( na základe týchto právnych skutočností: právnou udalosťou, právnym úkonom, úradným rozhodnutím, splnením – nezanikajú všetky práva a povinnosti, ktoré vznikli v priebehu jeho trvania – napr. povinnosť náhrady škody) pojem zánik zamestnávateľa s právnym nástupníctvom, ku ktorej dochádza za trvania pracovného pomeru – dochádza ku generálne sukcesii práv a povinností – spôsoby zániku : fúzia (spojenie), zlúčenie (spája sa niekoľko PO tak, že 1 z nich zostáva vo svojej existencii zachovaná), splynutie (zaniknú 2 alebo viac zamestnávateľov, vzniká celkom nová PO), rozdelenie zamestnávateľa, zmena právnej formy – prechod práv a povinností na právneho nástupcu
2. uspokojením nároku – k uspokojeniu nároku dochádza na základe jednostranného právneho úkonu 1 z účastníkov – dlžník uspokojuje svoju pohľadávku voči veriteľovi – musí byť splnený riadne (na stanovenom mieste) a včas (najneskôr v posledný deň lehoty na uspokojenie) – inak sa dostáva do omeškania, obsah plnenia závisí od dohody účastníkov, resp. zo zákona či inej právnej skutočnosti. ( 1 zo spôsobov je plnenie do notárskej úschovy)
3. uplynutím doby – zanikajú tie práva a povinnosti, ktoré sú časovo obmedzené , a to bez toho, aby k zániku boli potrebné ďalšie právne skutočnosti – pracovný pomer na určitú dobu
4. dohodou o sporných nárokoch – uplatňuje sa výnimočne medzi zamestnávateľom a zamestnancom, jej účelom je odstránenie tejto spornosti – ak dôjde k dohode, doterajšie práva a povinnosti zanikajú tým, že sú nahradené novými
5. smrťou zamestnanca – právna udalosť – spôsobuje zánik pracovného pomeru, pretože ten je viazaný na osobu zamestnanca, ktorý sa pri výkone práce nemôže dať zastúpiť inou FO, ZP v § 35 upravuje iba otázku peňažných nárokov – tie zásadne jeho smrťou nezanikajú, okrem tých, ktoré sú bezprostredne späté s osobou zamestnanca. Mzdové nároky z pracovného pomeru –až do výšky 4násobku priemerného mesačného zárobku prechádzajú postupne priamo na manžela, deti a rodičov, ak s ním v čase smrti žili v spoločnej domácnosti – takýmto nárokom je podľa § 35 ods.2 ZP aj nárok na náhradu mzdy zamestnanca za nevyčerpanú dovolenku.
6. neuplatnením práva, preklúziou

* **zabezpečenie**
* druhy zabezpečenia záväzkov (podstatne menej v porovnaní s OZ a ObZ): dohoda o zrážkach zo mzdy (zabezpečuje **záväzkov z pracovnoprávnych vzťahov**

Zákonník práce upravuje 3len nároky zamestnávateľa, ktoré sú peňažnej povahy), záložné právo (zriadením záložného práva k nehnuteľnosti možno zabezpečiť len nárok zamestnávateľa na náhradu škody na zverených hodnotách, ktorú je zamestnanec povinný vyúčtovať a nárok na náhradu škody, ktorú zamestnanec zamestnávateľovi spôsobil úmyselne) , ručenie (umožňuje zabezpečiť všetky pohľadávky nielen zamestnávateľa, ale aj zamestnanca)

Zamestnanec i zamestnávateľ môžu byť nielen v právnej pozícii veriteľa, ale aj dlžníka

* **dohoda o zrážkach zo mzdy -** patrí medzi najpoužívanejšie. Možno ju uzatvoriť len na báze existujúceho pracovnoprávneho vzťahu len medzi zamestnávateľom a zamestnancom ktorí sú navzájom v postavení veriteľa a dlžníka. Obsahom dohody je súhlas zamestnanca, ktorý je dlžníkom, aby zamestnávateľ, ktorý je platcom, uskutočnil vo svoj prospech z jeho mzdy zrážky v dohodnutej výške v dohode - musí mať písomnú formu, inak je neplatná a dohodnutá výška zrážok nesmie presiahnuť výšku ustanovenú pre zrážky zo mzdy pri výkone rozhodnutia. Dohoda o zrážkach zo mzdy môže zabezpečiť len platnú pohľadávku veriteľa. Ako každý dvojstranný právny úkon musí byť pod sankciou neplatnosti určitá. Obsah nie je presne upravený ZP.
* **Ručenie -** spôsob zabezpečenia záväzkov v pracovnom práve je právny vzťah medzi veriteľom a ručiteľom, ktorý je odlišnou osobou od osoby dlžníka. Je právny vzťah medzi veriteľom a ručiteľom, kt. sa jednostranným právnym úkonom (nevzniká zmluvou ale jednostranným písomným vyhlásením ručiteľa) vo vzťahu k zamestnávateľovi zaviaže, že za zamestnanca uspokojí nárok zamestnávateľa (t. j. pohľadávku veriteľa), ak tak neurobí zamestnanec (dlžník). Ručiteľ je odlišnou osobou od dlžníka. Povinnosti vznikajú až vtedy, keď zamestnanec (dlžník), odmietne plniť povinnosť napriek tomu, že ho veriteľ písomne vyzval. V pozícií veriteľa resp. dlžníka môže vystupovať nie len zamestnanec v pracovnom pomere, ale aj vo vzťahu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Môže byť uzavreté na neurčitý čas alebo na určitú dobu. Možno zabezpečiť akúkoľvek pohľadávku (celú, ale aj časť- musí však v tom čase existovať). K zániku ručenia dôjde zánikom hlavného záväzku alebo splnením ručiteľovej povinnosti alebo dohodou, vzdaním sa práva veriteľa, odpustením alebo uplynutím doby, na ktorú bolo obmedzené. Bez písomnej výzvy doručenej dlžníkovi ručiteľ nie je povinný plniť veriteľovi. Ručiteľ je podľa OZ oprávnený odoprieť plnenie, pokiaľ veriteľ zavinil, že nemôže byť dlžníkom uspokojený. Právo ručiteľa voči dlžníkovi sa premlčuje v trojročnej premlčacej dobe, ktorej počiatok začína odo dňa, keď uspokojil pohľadávku veriteľa.
* **Záložné právo-** zmluva o zriadení záložného práva - zamestnávateľ sa môže so zamestnancom zabezpečiť písomnou zmluvou o zriadení záložného práva k nehnuteľnosti, ktorú zamestnanec vlastní, len nárok na náhradu škody na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať a nárok na náhradu škody, ktorú zamestnanec spôsobil zamestnávateľovi úmyselne. Takto úzko obsahovo vymedzený vecný rozsah záložného práva k nehnuteľnosti zamestnanca možno považovať za jeden z nedostatkov pracovnoprávnej úpravy záložného práva. Subjektami je výlučne len zamestnávateľ (veriteľ) a zamestnanec (dlžník) – podľa občianskoprávnej úpravy – záložcom nemusí byť vždy dlžník, ale môže ním byť aj tretia osoba. Predmetom môže byť len nehnuteľnosť (potreba písomnej formy zmluvy+ vklad do katastra). Podmienkou je právne spôsobilý záloh - musí byť vo vlastníctve zamestnanca. Predmetom záložného práva v pracovnom práve môžu byť len nehnuteľné veci, ku vzniku záložného práva je potrebná nielen písomná zmluva, ale aj vklad do katastra nehnuteľností. Právnym titulom sú právne skutočnosti , na základe ktorých vzniká záložné právo, záložná zmluva musí byť pod sankciou neplatnosti uzatvorená v písomnej forme. Medzi podstatné obsahové náležitosti patrí predmet záložného práva a identifikácia pohľadávky veriteľa, ktorú záloh zabezpečuje

1. **Prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, prevod hospodárskej jednotky**

* **Prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov**

§ 27 ZP

Ak zanikne zamestnávateľ s právnym nástupcom – dochádza ku generálnej sukcesii práv a povinností z pracovnoprávnych 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. V takýchto prípadoch sa nemá skončiť pracovný pomer so zamestnancom.

Spôsoby zániku zamestnávateľa s právnym nástupcom:

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

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

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

* **Prevod hospodárskej jednotky**

§ 28 ZP

1. **Predzmluvné vzťahy § 41 ZP**

ZP ukladá určité povinnosti budúcim účastníkom pracovného pomeru ešte pred uzatvorením pracovnej zmluvy. Ide o povinnosti v rámci predzmluvných vzťahov, ktoré treba považovať za pracovnoprávne vzťahy. Podstatu predzmluvných vzťahov tvoria informačné povinnosti zamestnávateľa voči osobe uchádzajúcej sa o založenie pracovného pomeru. Pracovnoprávna úprava ZP regulujúca predzmluvné vzťahy platí aj pre zamestnancov

1. **Informačné povinnosti zamestnávateľa**

Povinnosť budúceho zamestnávateľa ešte pred uzatvorením pracovnej zmluvy oboznámiť FO s právami a povinnosťami, ktoré pre ňu vyplynú z pracovnej zmluvy – koncipovaná relatívne široko a sčasti zahŕňa aj povinnosť zamestnávateľa oboznámiť FO s pracovnými a mzdovými podmienkami. Súčasne je zamestnávateľ povinný oboznámiť budúceho zamestnanca s právnymi predpismi na zaistenie BOZP, ktoré musí zamestnanec pri svojej práci dodržiavať a s ustanoveniami upravujúcimi zákaz diskriminácie. Ak sa vyžaduje na výkon práce zdravotná spôsobilosť alebo iný predpoklad podľa osobitných predpisov, zamestnávateľ môže uzatvoriť pracovnú zmluvu len s FO zdravotne spôsobilou a psychicky spôsobilou na túto prácu. Obdobné právne obmedzenie platí pre zamestnávateľa aj v prípade, že sa hodlá uzatvoriť pracovnú zmluvu s mladistvým zamestnancom.

Zamestnávateľ môže – je oprávnený, smie – ide o obmedzenie zmluvnej voľnosti na strane zamestnávateľa, ktoré sa však vzťahuje len na taký druh konkrétnej práce, pri výkone ktorej sa vyžaduje zdravotná alebo psychická spôsobilosť podľa osobitných predpisov. V prípade, že by išlo o práce, pri ktorých by sa podľa osobitných predpisov nevyžadovala – zamestnávateľ by nebol oprávnený vyžadovať informácie o zdravotnom stave FO uchádzajúcej sa o prácu.

Zamestnávateľ má povinnosti aj voči zákonným zástupcom mladistvých zamestnancov – je povinný ešte pred uzatvorením pracovnej zmluvy si vyžiadať vyjadrenie zákonného zástupcu mladistvého zamestnanca – dôležité z hľadiska záujmu samotného mladistvého zamestnanca, jeho nedostatok však nemá vplyv na platnosť uzatvorenej pracovnej zmluvy.

Zamestnávateľ môže od FO uchádzajúcej sa o prvé zamestnanie vyžadovať len také informácie, ktoré súvisia s prácou, ktorú má vykonávať ( § 41 ods.5 ZP)

ZP taxatívne vymedzuje v ustanovení § 41 ods.6 informácie, ktoré nesmie zamestnávateľ vyžadovať od FO – informácie o tehotenstve, rodinných pomeroch, bezúhonnosti, s výnimkou, ak ide o prácu, pri ktorej sa bezúhonnosť vyžaduje a informácie o politickej, odborovej a náboženskej príslušnosti

1. **Informačné povinnosti FO – zamestnanca**

Jedna časť informačných povinností sa viaže na informácie o skutočnostiach, ktoré by bránili výkonu práce ( zo zdravotného dôvodu – informácie o zdravotnom stave zamestnanca napríklad v prípade, že zamestnávateľ prijíma zamestnanca na rizikovú prácu) a druhá časť sa viaže na informácie, ktoré by mohli f ( nie sú v ZP konkretizované – ide napríklad o informácie budúceho zamestnanca týkajúce sa výkonu konkurenčnej činnosti v prospech iného zamestnávateľského subjektu).

ZP ukladá FO . potencionálnemu zamestnancovi, ktorý je mladistvý, aj povinnosť informovať svojho budúceho zamestnávateľa o dĺžke pracovného času u iného zamestnávateľa – veľký význam v nadväznosti § 85 ZP – stanovuje maximálny týždenný pracovný čas na 30 hodín, ak je mladistvý mladší ako 16 rokov, na 37,5 hodiny v prípade, že je mladistvý starší ako 16 rokov – uvedená hranica platí, aj ak by mladistvý pracoval pre viacerých zamestnávateľov.

Ak predzmluvné právne vzťahy poruší zamestnávateľ, podľa ustanovenia § 41 ods. 9 ZP – uchádzač o zamestnanie ho môže žalovať na príslušnom súde. Za predpokladu, že by preukázal vyžadovanie informácií nad rámec ustanovenia § 41 ods. 5, 6, 8 ZP prislúcha mu primeraná peňažná náhrada – pracovný spor vyplývajúci z pracovnoprávnych vzťahov, aj keď k uzatvoreniu pracovného pomeru ešte nedošlo.

1. **Zmluvný systém v pracovnom práve**

Založenie pracovného pomeru prostredníctvom pracovnej zmluvy v rámci pracovnoprávnych vzťahov konkretizuje ústavné právo slobody výberu povolania a inej zárobkovej činnosti.

Založenie pracovného pomeru pracovnou zmluvou je výlučný spôsob založenia pracovného pomeru (osobitný spôsob vzniku predvída § 58 ods. 7 ZP)

* **Pracovná zmluva – ako dvojstranný právny úkon** (súhlasný prejav vôle zmluvných strán založiť pracovný pomer) **/ ako zmluva medzi zamestnávateľom a zamestnancom o výkone závislej práce v pracovnom práve**

- jediný a výlučný základ založenia pracovného pomeru

**-** ako najtypickejšia právna skutočnosť v pracovnom práve

**-** je súčasne konkretizáciou zásady zmluvnosti v pracovnom práve, ktorou sa uskutočňuje nielen ústavné právo na prácu, ale aj ústavné právo na výber slobodného povolania a zamestnania

**-** záväzková zmluva, ktorou sa zamestnanec zaväzuje dať zamestnávateľovi k dispozícii svoju pracovnú silu

**-** pracovná zmluva je uzavretá, ak sa účastníci dohodnú na celom jej obsahu – proces smerujúci k uzatvoreniu pracovnej zmluvy, tak ako v prípade iných právnych úkonov v pracovnom práve sa spravuje ustanoveniami OZ

**OBSAH PRACOVNEJ ZMLUVY**

* Obsah tvorí relatívne široký komplex práv a povinností účastníkov – ich veľká časť vyplýva z kogentných ustanovení ZP a iných pracovnoprávnych predpisov, v rozpore s ktorými nemožno uplatniť zmluvnú autonómiu účastníkov pri stvárnení obsahu pracovnej zmluvy.
* **Medzi podstatné obsahové zložky pracovnej zmluvy podľa § 43 ZP patria :**
* druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma a jej stručná charakteristika – odpovedá na otázku čo má zamestnanec v pracovnom pomere vykonávať – ak v zmluve chýba, v tejto časti je zmluva neplatná a vychádza z ústneho alebo konkludentného dohodnutia druhu práce – môže ich byť aj viac
* miesto výkonu práce (obec, časť obce) alebo inak určené miesto – označuje geografické miesto a odpovedá na otázku, kde bude zamestnanec vykonávať prácu, toto miesto nemusí byť identické so sídlom podniku ani so sídlom časti podniku, malo by byť určitým právnym úkonom – inak by bol právny úkon alebo jeho časť postihnutá neplatnosťou právneho úkonu.
* dohodnutý deň nástupu práce – na tento deň sa viaže vznik pracovného pomeru. Vznikne aj vtedy, ak v tento deň zamestnanec nenastúpi do práce
* mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve  **-** dohodnutie formy odmeňovania zamestnancov, sumy základnej zložky mzdy, ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu a podmienky ich poskytovania – základnou zložkou mzdy je zložka poskytovaná podľa odpracovaného času alebo dosiahnutého výkonu
* !!! ZP tiež vyžaduje, aby si účastníci v pracovnej zmluve dohodli aj splatnosť mzdy, výmeru dovolenky, pracovný čas a dĺžku výpovednej doby – musia tvoriť obsah buď pracovnej, alebo kolektívnej zmluvy
* **Medzi pravidelné** **obsahové** **náležitosti pracovnej zmluvy patria :**
* výplatné termíny
* pracovný čas
* výmera dovolenky
* dĺžka výpovednej doby
* dohoda o skúšobnej dobe – musí byť uskutočnená pod sankciou neplatnosti v písomnej forme a v pracovnej zmluve, dohodnutie v ústnej pracovnej zmluve je neplatné, rovnako je neplatné dohodnutie skúšobnej doby v písomnej pracovnej zmluve, ktorá bola uzavretá až v priebehu trvania pracovného pomeru, jej uplynutím pracovný pomer pokračuje naďalej, nemožno ju predlžovať ( § 45 ods. 1 ZP) – dohodnutie dlhšej skúšobnej doby by znamenalo, že čas presahujúci maximálne trvanie skúšobnej doby zakotvené v ZP by bolo neplatným dohodnutím, ale existuje možnosť skrátenia pôvodne dohodnutej dĺžky – max. dĺžka je 3 mesiace, pre vedúcich zamestnancov priamo podriadených štatutárnemu orgánu je najviac 6 mesiacov
* **Medzi náhodilé zložky pracovnej zmluvy patria :** ďalšie podmienky, na ktorých majú účastníci záujem, najmä ďalšie hmotné výhody

**FORMA PRACOVNEJ ZMLUVY**

* Písomná, ak ZP neustanovuje inak – jej nedodržanie nepostihuje však sankciou neplatnosti, napriek porušeniu pracovnoprávnych predpisov zamestnávateľom

**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
* zakladajú pracovný pomer ako právny vzťah závislej práce

**pracovný pomer** – zmluvný a záväzkový vzťah, v rámci ktorého sa účastník (zamestnanec) zaväzuje pre druhého účastníka (zamestnávateľa) vykonávať prácu za mzdu. Ide o výkon závislej práce

základný pracovnoprávny vzťah, ktorého právna úprava predstavuje jadro pracovného práva – tento pojem nevymedzuje ani ZP, ani iný pracovnoprávny predpis. 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 - § 223 až 228a ZP)

* vzájomné plnenie účastníkov
* osobná podriadenosť alebo závislosť zamestnanca voči zamestnávateľovi

Prvky pracovného pomeru : subjekt, objekt, obsah

**SUBJEKT PRACOVNÉHO POMERU –** zamestnanec ( FO, ktorej ZP priznáva pracovnoprávnu subjektivitu – pracovnoprávne normy predpokladajú osobný výkon práce – nemožnosť zastúpenia) a zamestnávateľ ( PO alebo FO, ktorá zamestnáva aspoň 1 FO v pracovnoprávnom vzťahu, vystupuje vo svojom mene a má zodpovednosť vyplývajúcu z týchto vzťahov)

**OBJEKT PRACOVNÉHO POMERU** – osobný výkon práce, ktorá je určená druhovo, teda určitá pracovná činnosť nie jej výsledok

**OBSAH PRACOVNÉHO POMERU –** predstavuje ho súbor práv na strane 1 účastníka a im zodpovedajúcich povinností na strane druhého účastníka

* **zamestnávateľ :** povinný prideľovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, platiť mu za vykonanú prácu, utvárať podmienky na plnenie pracovných úloh a 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

**DRUHY PRACOVNÝCH POMEROV -** najdôležitejšie kritériá : existencia viacerých pomerov uzavretých zamestnancom súčasne. Dĺžka trvania pracovného pomeru, miesto výkonu práce

1. **súbežné pracovné pomery –** pokiaľ ide o počet pracovných pomerov, ktoré môže súbežne uzavrieť, platná právna úprava zamestnanca neobmedzuje
2. **pracovné pomery na neurčitý čas** (ak nebola výslovne určená doba jeho trvania, aj keď pracovný pomer nebol dohodnutý písomne) **a na určitú dobu** (dobu trvania si účastníci pracovného pomeru vymedzili vopred – takýto pracovný pomer možno dohodnúť, predĺžiť alebo opätovne dohodnúť najdlhšie na dva roky)
3. **pracovné pomery z hľadiska miesta výkonu práce** – na pracoviskách zamestnávateľa (určitý ohraničený priestor, organizačná zložka, v ktorej má zamestnanec dohodnutú prácu vykonávať), doma vo svojom byte (domácki zamestnanci), v cudzine (práca v cudzine – obsahové náležitosti zmluvy § 43 ods. 5 ZP : doba výkonu práce v cudzine; mena, v ktorej sa bude vyplácať mdza/jej časť; ďalšie plnenia spojené s výkonom práce v cudzine v peniazoch alebo naturáliách; prípadné podmienky návratu zamestnanca z krajiny – ak zamestnanec po určitom čase trvania pracovného pomeru hodlá pracovať v cudzine – zamestnávateľ sa s ním musí dohodnúť na dodatku k pracovnej zmluve