**Príklad č.1** – Zamestnávateľ hľadal vhodnú pracovnú silu na uvoľnenú pozíciu. Na pracovnom pohovore ho zaujal Andrej, ktorý spĺňal všetky predpoklady. Vzájomne sa dohodli na náplní práce, kde bude práca vykonávaná, za akú odmenu, kedy má Andrej nastúpiť do práce, ako aj na ďalších podmienkach výkonu práce. Zamestnávateľ mal požiadavku, aby si Andrej založil živnosť a následne uzatvoria zmluvu o spolupráci podľa obchodného práva. Andrej súhlasil. Po prvom mesiaci výkonu práce sa začal Andrej sťažovať u zamestnávateľa, že mu nezabezpečuje stravovanie, hoci ostatní zamestnanci dostávajú stravné poukážky. Zamestnávateľ konštatoval, že Andrej nie je zamestnanec, nakoľko nemajú podpísanú pracovnú zmluvu, ale osobitnú zmluvu, s čím Andrej sám súhlasil. **a) Môže sa Andrej domáhať zabezpečenia stravovania? Na akom právnom základe?** Je to nútená živnosť, čo znamená, že on bol do živnosti donútený. Aby sme odhalili nútenú živnosť, musíme skúmať, či sú naplnené znaky závislej práce. V tomto prípade vidíme, že zmluva spĺňa náležitosti, ktoré má pracovnoprávna zmluva. Oni majú uzatvorenú teda zastretú pracovnú zmluvu. Čiže Andrej robil závislú prácu, vykonával zastretý pracovný pomer. Musí podať určovaciu žalobu o to, že ide o zastretý právny úkon (pretože je to zastretý pracovný pomer). Čiže zamestnávateľ sa snažil obísť zákon, aby nemusel vyplácať Andrejovi výhody. Má nárok na stravné až tri roky spätne. (podľa OZ 3 ročná premlčacia doba). Pokiaľ by sme preukázali zamestnávateľovi úmysel, že sa chcel úmyselne obohatiť, tak až 10 rokov spätne. **b) Aké sú zákonné limity zmluvnej slobody pri výbere zmluvnej formy výkonu závislej práce?** Závislá práca musí byť založená pracovnou zmluvou alebo dohodou a nemôže byť vykonávaná na základe OZ ale Obchodného zákonníka.

**Prípad č. 2** – V roku 2013 sa uvoľnili dve miesta sociálnych zamestnancov v domove dôchodcov v Bratislave. Pani Majerová a Lenská podali žiadosť o prijatie do pracovného pomeru. Pracovné miesta však boli nakoniec obsadené dvomi mužskými uchádzačmi. Pani majerová a Lenská podali žalobu na Okresnom súde v Trnave. V žalobe požadovali, aby rozsudkom súd určil, že žalujúce osoby nedostali zamestnanie výhradne z dôvodu svojho pohlavia. Obidve žalobkyne rovnako požadovali, aby obom žalovaná strana podľa súdneho rozhodnutia ponúkla uzavretie pracovného pomeru alebo alternatívne, aby uhradila žalobkyniam finančnú kompenzáciu vo výške šesť mesačného zárobku. V druhej žalobe alternatívne požadovala pani Majerová úhradu cestovných výdavkov vo výške 60 eur vynaložených v súvislosti s podaním žiadosti o zamestnanie. Okresný súd vo svojom rozsudku potvrdil, že žiadosti o miesto oboch žalobkýň boli odmietnuté z dôvodu ich pohlavia. **a) Je zamestnávateľ povinný zamestnať tieto zamestnankyne?**  Platí zákaz diskriminácie, ale zároveň platí zásada výberu zmluvného partnera. Čiže nie je možné zamestnávateľovi nariadiť koho má, alebo nemá zobrať. Čiže dokazovať sa bude len, či došlo k diskriminácií a zároveň sa bude identifikovať, čo si môžu v rámci tej diskriminácie nárokovať. Nemôžu žiadať, aby konkrétne niekoho vzali na pracovné miesto, ale môžu chcieť primerané zadosťučinenie (napr. ospravedlnenie, alebo niečo čím uspokojíme toho kto bol diskriminovaný). Ak to nestačí, tak navrátenie do pôvodného stavu (pri diskriminácií veľmi ojedinelé), alebo náhrada nemajetkovej ujmy.

**Prípad č. 3** – prípad zo sexuálnym obťažovaním zo strany zamestnanca, ktorý začal pracovať v banke 01.07.2012. **a) Naplnilo správanie zamestnanca skutkovú podstatu sexuálneho obťažovania na pracovisku? Ktoré základné povinnosti porušil zamestnanec?** Áno, obťažovaný zamestnanec povie, či to berie ako obťažovanie alebo sexuálne obťažovanie, ale ten obvinený môže preukázať, že to bol len napr. vtip a že to nie je z jeho strany sexuálne obťažovanie a teda nejde o diskrimináciu. **b) Bolo skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa správnym riešením?** V tomto prípade teda išlo o sexuálne obťažovanie. Či bola správna výpoveď? Nebola, malo sa to riešiť antidiskriminačnou žalobou alebo sťažnosťou, pretože stále išlo o súkromný e-mail aj keď bol posielaný z pracovného počítača v pracovnej dobe, keďže zamestnávateľ takto zneužil so súkromným obsahom jeho e-maily.

**Prípad č. 4 –** Práce zakázané tehotným ženám – Zamestnankyňa mala so zamestnávateľom dohodnutý pracovný pomer na dobu určitú ako technička elektronických zbraňových systémov. Počas trvania tohto pracovného pomeru otehotnela a oznámila to zamestnávateľovi. O niekoľko týždňov neskôr ten istý zamestnávateľ vypísal výberové konanie na pracovnú pozíciu pyrotechnika, ktorú obsadzoval na dobu neurčitú. Uvedená zamestnankyňa, ktorá mala na prácu pyrotechničky plnú odbornú kvalifikácia, podala žiadosť o prijatie na túto lepšie platenú prácu. Zamestnávateľ ju však odmietol prijať na pozíciu pyrotechničky s odôvodnením, že ide o prácu, ktorá je na základe právnych predpisov tehotným ženám zakázaná. Zamestnankyňa sa cítila byť diskriminovaná a podala žalobu na súde. **a) Ako je v právnom poriadku chránená tehotná zamestnankyňa?** Čl. 6 ZP **b) Ide v uvedenom prípade o diskrimináciu?**  Máme Nariadenie vlády č. 272/2004 o prácach, ktoré sú zakázané tehotným, dojčiacim ženám a matkám, Príloha č. 1 bod 3 písm. e). Napriek tomu to bola diskriminácia, pretože ona zamestnávateľovi oznámila, že je tehotná na inej pozícií, teda v inom PPV a zamestnávateľ túto informáciu môže použiť iba v tomto PPV a teda na výberovom konaní na inú pozíciu nemohol brať túto informáciu do úvahy a ani sa jej na to nemohol na výberovom konaní pýtať, či je tehotná (zákaz pýtať sa na zdravotný stav). Mal ju brať ako rovnocennú s ostatnými uchádzačmi. Aj keby bola vizuálne tehotná, tak on nemôže vedieť, či je len tučná, alebo je tehotná. Až po tom keby ju prijal to tohto nového zamestnania a ona by mu to oznámila, tak potom by ju preradil z dôvodu tej Vyhlášky.

**Prípad č.5** – Štefan je jediným vlastníkom a zároveň jediným zamestnancom kvetinárstva Pekné kvety, s.r.o.. Počas mesiaca december má každý rok veľa práce a tak tento rok poprosil svoju neter Janku aby mu príležitostne pomohla. Jaka súhlasila, s tým, že príde Štefanovi pomôcť vždy, keď bude mať čas. Ako odmenu za jej pomoc prisľúbil Štefan Janke 100 eur na konci mesiaca bez ohľadu nato, koľko hodín odpracuje. Janka má 23 rokov a študuje na vysokej škole.

**a) Postupoval Štefan v súlade so zákonom č.311/2001 Z.z. ZP? b) Vznikol medzi Štefanom a Jankou PPV? c) Je Štefan povinný uzavrieť s Jankou pracovnú zmluvu napriek tomu, že ide o jeho neter?** Medzi nimi vznikol PPV a teda zamestnávateľ musí dať písomné potvrdenie o tom, na čom sa dohodli ústne alebo konkludentne (čo je teda kvázi pracovná zmluva). Je to závislá práca a Janka nepatrí do výnimiek, čo nepatrí do nelegálneho zamestnania ani nelegálnej práce.

**Prípad č.6** – Fyzická osoba – podnikateľ, podniká v oblasti stavebníctva. Na staveniskách pracujú fyzické osoby, ktoré nie sú zamestnancami a nemajú ani postavenie podnikateľa, pretože nedisponujú živnostenským oprávnením. S výnimkou období nepriaznivého počasia dochádzajú na podnikateľom určené stavenisko, kde vykonávajú potrebné práce podľa pokynov podnikateľa. Podnikateľ im poskytuje pracovné prostriedky (náradie, rukavice, odev), zabezpečuje im dovoz stravy a pitný režim. Podnikateľ má s nimi uzatvorené zmluvy o poskytnutí služieb podľa § 269 ods. 2 Obchodného zákonníka (tzv. nepomenované zmluvy), pričom majú medzi sebou dohodnutú hodinovú odmenu. **a) Postupovali zúčastnené osoby v súlade so zákonom? Ak áno, akým právnym režimom sa spravuje vykonávaná práca? Ak nie, v čom spočíva porušenie zákona a aké sankcie hrozia dotknutým subjektom? b) Ak by FO boli rodinnými príslušníkmi FO – podnikateľa, zmenila by sa situácia?** Nemali by mať zmluvu podľa Obchodného zákonníka, keďže sa nejedná o živnostníka. Nepostupovali v súlade so zákonom, pretože by mali mať uzatvorený PPV a teda ide o nelegálnu prácu a nelegálne zamestnanie. Čiže je tam závislá práca a teda treba mať uzatvorený PPV.

**Prípad č.7** – Cirkevná základná škola chce zamestnať školníka a učiteľa biológie. uchádzačov na obe pozície sa pri pracovnom pohovore pýta na ich vierovyznanie. **Je postup zamestnávateľa v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi?** § 2 ods. 1  zákona č. 365/2004 –*„Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva v zákaze diskriminácie z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.“* § 41 ods. 6 písm. d) zákona č.311/2001- *„Zamestnávateľ nesmie vyžadovať od fyzickej osoby informácie o politickej príslušnosti, odborovej príslušnosti a náboženskej príslušnosti“.* (platí výnimka a to §52a)

**Prípad č.8** – Zamestnanec sa so zamestnávateľom ústne dohodli na pracovnej zmluve. Deň nástupu do práce zamestnanca bol 03.11.2019. Dohodli sa aj na skúšobnej dobe. Písomné potvrdenie vydal zamestnávateľ zamestnancovi dňa 23.11.2019. **Posúďte danú situáciu.** Dve podmienky: 1. skúšobnú dobu si musia dohodnúť najneskôr v dobe prijatia 2. §45 ods. 3 zákona č.311/2001– *„Skúšobná doba sa musí dohodnúť písomne, inak je neplatná.“*

**Prípad č.9 –** Zamestnankyňa mala so zamestnávateľom dohodnutý pracovný pomer na dobu určitú od 01.01.2018 do 31.03.2019. Dňa 01.08.2019 uzatvorila so zamestnávateľom opäť pracovný pomer na určitý čas do 31.12.2019 aj so skúšobnou dobou. **Posúďte danú situáciu.** § 45 ods. 4zákona č.311/2001– *„Skúšobnú dobu nie je možné dohodnúť v prípade opätovne uzatváraných pracovných pomerov na určitú dobu.“*  § 48 ods. 3 zákona č.311/2001 **-** *„Opätovne dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu je pracovný pomer, ktorý má vzniknúť pred uplynutím šiestich mesiacov po skončení predchádzajúceho pracovného pomeru na určitú dobu medzi tými istými účastníkmi.“*

**Prípad č. 10** – Zamestnankyňa A a zamestnankyňa B pracujú na delenom pracovnom mieste. Zamestnankyňa A ochorie a zamestnávateľ žiada zamestnankyňu B, aby ju počas dočasnej pracovnej neschopnosti zastúpila. Zamestnankyňa B odmieta. **Posúďte danú situáciu.** §49a ods. 5 zákona č.311/2001 **–** *„Ak nastane prekážka v práci na strane zamestnanca na delenom pracovnom mieste, zamestnanci, ktorí sa s ním delia o pracovné miesto, sú povinní ho zastúpiť, ak tomu nebránia vážne dôvody na ich strane. Zamestnávateľ je povinný informovať zamestnanca bez zbytočného odkladu, ak vznikne potreba zastupovania podľa prvej vety.“*

**Prípad č.11** – Zamestnanci v medzinárodnej korporácií pracujú v kancelárií, pričom miesto výkonu práce v pracovnej zmluve majú uvedené ako sídlo zamestnávateľa. Zamestnávateľ im 1xdo týždňa umožní, aby vykonávali prácu z domu. **Napĺňa uvedená situácia výkon domácej práce?** § 52 ods.5 zákona č.311/2001 **–** „*Za domácku prácu alebo teleprácu sa nepovažuje práca, ktorú zamestnanec vykonáva príležitostne alebo za mimoriadnych okolností so súhlasom zamestnávateľa alebo po dohode s ním doma alebo na inom ako zvyčajnom mieste výkonu práce za predpokladu, že druh práce, ktorý zamestnanec vykonáva podľa pracovnej zmluvy, to umožňuje.“*

**Prípad č. 12** - Pani Veselá je invalidná dôchodkyňa a nie je schopná si sama upratať byt, preto požiadala o pomoc svoju susedku. Susedka pravidelne jedenkrát za týždeň pomáha pani Veselej upratovať byt a za túto pomoc jej pani Veselá dáva každý týždeň odmenu. **1.Vznikol pracovný pomer medzi pani Veselou a jej susedkou? 2. Aká práca je predmetom pracovného pomeru a aké sú jej znaky?**

**Prípad č.13 -** Veterinárovi v ambulancii vypomáha jeho 23-ročná dcéra, študentka tretieho ročníka veterinárnej medicíny v externej forme štúdia. S upratovaním ambulancie mu občas vypomáha jeho nevlastný brat, ktorý je momentálne nezamestnaný a je vedený v evidencii nezamestnaných na úrade práce, sociálnych vecí a rodiny. V záujme veterinára nie je porušenie pracovnoprávnych predpisov. **1. Dopúšťa sa veterinár nelegálneho zamestnávania, pokiaľ s dcérou a s nevlastným bratom neuzavrie pracovnoprávny vzťah? 2. Kto môže zamestnávať svojich príbuzných bez uzavretia pracovnej zmluvy alebo niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru? Kto môže byť takým príbuzným?**

**Prípad č. 14 -** Zamestnávateľ zverejnil pracovný inzerát, na základe ktorého plánuje zamestnať zamestnanca na pozíciu školník. V pracovnom inzeráte uviedol, že práca je plný úväzok, vyžaduje si odborné znalosti a skúsenosti na pozícií školníka a zároveň uviedol, že „práca je vhodnejšia pre fyzicky zdatných mužov“. **1. Postupoval zamestnávateľ v súlade so zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce? 2. Je znenie inzerátu obmedzujúce pre konkrétnu skupinu zamestnancov? Ak áno, prečo? 3. Aké následky by mohli z uvedeného inzerátu pre zamestnávateľa vyplývať?**

**Prípad č.14** - Zamestnávateľ prijal do pracovného pomeru pani Margitu. Na firemnom večierku si pani Margita dala pohár vína a priznala sa zamestnávateľovi, že pred 10timi rokmi podstúpila operáciu na zmenu pohlavia a predtým sa volala Milan. Zamestnávateľ sa 2 mesiace po firemnom večierku rozhodol ukončiť pracovný pomer s pani Margitou z dôvodu nadbytočnosti. **1. Posúďte či sa v danom prípade jednalo o diskrimináciu. 2. Sú zamestnanci, ktorí podstúpia zmenu pohlavia chránení právnymi predpismi pracovného práva? Ak áno, uveďte ustanovenia.**

**Prípad č.15 -** Spoločnosť GAMA, s. r. o., podnikajúca v oblasti stavebníctva, vyhrala zákazku na stavbu diaľnice v Rakúsku. Na tieto účely dočasne na 8 mesiacov vyšle svojho zamestnanca, pána Jána, do Rakúska. **1. Na aké pracovné podmienky bude mať pán Ján nárok – na tie, ktoré si dojednal so zamestnávateľom v pracovnej zmluve alebo na pracovné podmienky garantované rakúskym právom? 2. Vysvetlite pojem spoločná zodpovednosť za vyplatenie mzdy v prípade dočasného vyslania**

**Prípady – závislá práca, nelegálna práca a nelegálne zamestnávanie**

**Policajti spolu s pracovníkmi Inšpektorátu práce v Banskobystrickom kraji vykonali kontrolu v objekte jednej z firiem v Žiari nad Hronom a odhalili tam nelegálne zamestnávanie cudzincov. Počas kontroly zistili, že piati štátni príslušníci Srbskej republiky mali síce uzatvorenú pracovnú zmluvu so spoločnosťou, ktorá im sprostredkovala zamestnanie v tejto firme, avšak nemali udelený prechodný pobyt na účel zamestnania.**

Policajti ich predviedli na oddelenie, kde im vydali rozhodnutie o administratívnom vyhostení. Taktiež im uložili zákaz vstupu na územie SR i všetkých členských štátov EÚ na jeden rok. Dostali sedem dní na vycestovanie z nášho územia.

[zákon č. 404/2011 Z.z. o pobyte cudzincov v platnom znení: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2011/404/vyhlasene_znenie.html>].

Konkrétne ustanovenia, o ktoré možno oprieť odpoveď:

§ 20 a § 23 (prechodný pobyt za účelom zamestnania) uvedeného zákona

§ 77 (administratívne vyhostenie)

§ 82 (dôvody administratívneho vyhostenia a zákaz vstupu)

+ ste ešte doplnili v rámci odpovedí § 80 ods. 4, ktorý hovorí o nákladoch za administratívne vyhostenie

**Predstavte si, že potrebujete novú pracovnú posilu. Chcete si overiť, aké sú jej schopnosti a či bude spĺňať Vaše očakávania, tak s ňou uzavriete dohodu o vykonaní práce, ale ešte ju nenahlásite do registra poistencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia. Išlo by v takomto prípade o nelegálne zamestnávanie?** **Aké dôsledky a vplyv môže mať záznam v Registri nelegálneho zamestnávania?**

Ak by ste počas nejakej určitej doby využívali závislú prácu inej fyzickej osoby, s ktorou by ste pred začatím výkonu jej závislej práce uzatvorili napr. dohodu o vykonaní práce, ale neprihlásili by ste ju do registra poistencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia do siedmich dní od vzniku tohto poistenia, najneskôr do siedmich dní od začatia výkonu jej práce, napr. z dôvodu, aby ste si overili, či je šikovná , nedopustili by ste sa tým porušenia zákazu nelegálneho zamestnávania, ale len v tom prípade, ak by práve v tom čase (od prvého do siedmeho dňa od začatia výkonu práce zo strany tohto zamestnanca), nebola vo Vašej firme vykonaná kontrola dodržiavania zákazu nelegálneho zamestnávania zo strany inšpektorátu práce alebo zo strany miestne príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, príp. aj ich Ústredia. Uvedená právna úprava zamedzuje vzniku tzv. „nelegálneho zamestnávania za spätné obdobie“.

Z uvedeného dôvodu odporúčame pred začatím výkonu práce s každým zamestnancom uzatvoriť pracovnoprávny vzťah (napr. dohodu o vykonaní práce) a túto pred začatím výkonu práce zo strany zamestnanca prihlásiť do registra poistencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia. V opačnom prípade riskujete porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania a pokutu za správny delikt nelegálneho zamestnávania vo výške najmenej 2.000,- eur za jednu nelegálne zamestnávanú fyzickú osobu, pri dvoch a viac neprihlásených (nelegálne zamestnávaných) fyzických osobách je pokuta najmenej 5.000,- eur.

Iné následky: pokuta, možnosť prísť o živnostenské oprávnenie, nemožnosť uchádzať sa o eurofondy či zapájať sa do verejného obstarávania: <https://www.ip.gov.sk/app/registerNZ/>.

Pýtali ste sa na dĺžku evidencie v registri/zozname: vychádza mi už z názvu, že zoznam „hriešnikov“ je za posledných 5 rokov, takže po 5 rokoch z neho zrejme automaticky vypadnú. A doplnili ste aj zdroj povinnosti zamestnávateľa registrovať svojich zamestnancov: § 231 zákona o sociálnom poistení.

**Nelegálne zamestnaný štátny príslušník tretej krajiny bez povolenia na pobyt Pán Adawe Shire (38), stolár zo Somálska, vstúpil na územie vášho (členského) štátu neregulárnou cestou spolu so svojou ženou a dvojročnou dcérou. Vo vašom (členskom) štáte pracuje bez pracovnej zmluvy v stavebnej spoločnosti ako stavbár. Teraz si našiel prácu vo svojej profesii a chcel by podpísať zmluvu a uchádzať sa o pracovné povolenie. Čo sa stane v prípade, že inšpektor práce odhalí nezrovnalosti pri náhodnej kontrole? Aké budú následky pre pána Shire? Ak pán Shire nebol odhalený, ale získa novú prácu s písomnou pracovnou zmluvou, môže svoj pobyt legalizovať?**

V prípade odhalenia nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania by príslušný orgán vykonávajúci kontrolu nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania, t.  j. IP, ÚPSVaR alebo úrad práce SVaR začal správne konanie voči zamestnávateľovi pána Adawe Shire, ako aj priestupkové konanie voči samotnému pánovi Shire. Zamestnávateľovi by v takom prípade hrozila pokuta od 2 000 do 200 000 EUR a pánovi Shire do 331 EUR. Príslušné OCP PZ by zároveň začalo voči pánovi Shire viesť konanie o administratívnom vyhostení. Keďže pobyt pána Shire na území SR je neoprávnený, výsledkom konania by bolo jeho administratívne vyhostenie (okrem prípadu, že by bola v konaní zistená prekážka administratívneho vyhostenia). V konaní by mu mohol byť uložený aj zákaz vstupu do SR na 1 až 5 rokov. Neoprávnený pobyt na území SR je zároveň priestupkom, za ktorý mu môže príslušné OCP PZ uložiť pokutu až do výšky 1 600 EUR. Skutočnosť, že nový zamestnávateľ ponúkne pánovi Shire pracovnú zmluvu, nemá na jeho situáciu vplyv. SR neumožňuje štátnym príslušníkom tretích krajín, ktorí sa nachádzajú na jej území bez príslušných povolení, legalizovať svoj pobytový status. Výnimkou je iba udelenie medzinárodnej ochrany alebo krátkodobá legalizácia pobytu prostredníctvom niektorého druhu tolerovaného pobytu.

**Pani Svitlana Ivanenko (22), študentka s ukrajinským občianstvom, sa pred rokom presťahovala do vášho (členského) štátu. Svitlana je zapísaná na dvojročný program magisterského štúdia na vysokej škole. Má povolenie na pobyt na účel štúdia. V posledných šiestich mesiacoch 10 hodín týždenne pracovala v miestnej kaviarni. Počas niektorých mesiacov akademického roka, ako aj počas letných prázdnin začala Svitlana pracovať v kaviarni na vyšší pracovný úväzok: napokon počas troch mesiacov pracovala takmer 45 hodín týždenne bez toho, aby došlo k zmenám v jej pracovnej zmluve o zamestnaní študenta na čiastočný úväzok. Čo sa stane, ak inšpektor zistí, že Svitlana pracovala 40 hodín týždenne? Uveďte maximálny počet hodín, ktorý môžu študenti odpracovať vo vašom (členskom) štáte.**

Právny poriadok SR umožňuje študentom z tretích krajín, ktorým bol udelený prechodný pobyt na účel štúdia a sú študentmi vysokej školy na území SR, pracovať bez nutnosti získania osobitného povolenia na zamestnanie najviac 20 hodín týždenne, alebo tomu zodpovedajúci počet dní či mesiacov za rok. Samotné prekročenie maximálneho povoleného počtu hodín v jednotlivom týždni, prípadne vo viacerých týždňoch neznamená porušenie predpisov o nelegálnej práci, ak nebol vyčerpaný aj maximálny počet dní, ktoré môže študent v kalendárnom roku odpracovať. Ak má pani Ivanenko udelený prechodný pobyt na účel štúdia na celý kalendárny rok, je podľa právnych predpisov SR oprávnená pracovať najviac 12 mesiacov na polovičný pracovný úväzok (20 hodín za týždeň), alebo 6 mesiacov na plný pracovný úväzok (40 hodín za týždeň). Skutočnosť, že počas školských prázdnin pracovala viac, v jej prípade neznamená nelegálnu prácu, pretože celková dotácia povolených hodín v kalendárnom roku ešte vyčerpaná nebola. O nelegálnu prácu a nelegálne zamestnávanie by v prípade Svitlany išlo iba v prípade, že by pokračovala v práci (bez ohľadu na počet odpracovaných hodín za týždeň) aj po odpracovaní maximálneho povoleného počtu dní v roku. Stanovené maximá platia pre prácu u všetkých zamestnávateľov štátneho príslušníka tretej krajiny. Ak by preto Svitlana pokračovala v práci u iného zamestnávateľa, rovnako by sa dopustila nelegálnej práce. Problémom by nebola ani skutočnosť, že Svitlana pracovala na základe zmluvy upravujúcej jej pracovný čas na 10 hodín týždenne, ak nedošlo zo strany jej zamestnávateľa k porušeniu zákonných predpisov o práci nadčas.

**Pán Karim Harrak (25) pôvodom z Maroka vstúpil do vášho (členského) štátu ako sezónny pracovník pri zbere jahôd. V krajine mal pobyt pre sezónneho pracovníka a po jeho vypršaní platnosti mal váš (členský) štát opustiť. Zmluva s jeho súčasným zamestnávateľom platila šesť mesiacov. Potom, ako platnosť tejto zmluvy skončila, zostal vo vašom (členskom) štáte a našiel si novú prácu v hoteli. Vo vašom členskom štáte teda zostal dlhšie, ako bolo zákonne možné. Po niekoľkých mesiacoch v inej práci sa znovu uchádzal o pobyt sezónneho pracovníka na zber jahôd. Zistilo sa však, že prekročil povolenú lehotu pobytu. Aké budú dôsledky pre Karima?**

V právnom poriadku SR sa štátnym príslušníkom tretích krajín umožňuje žiadať o udelenie prechodného alebo trvalého pobytu z územia SR iba v prípade, že sa na území SR zdržiavajú legálne. Žiadosť pána Harraka o udelenie prechodného pobytu na účel sezónneho zamestnania by preto nebola prijatá. Navyše, keď by príslušný útvar policajného zboru zistil, že sa pán Harrak zdržiava na území SR neoprávnene, začal by konanie o jeho administratívnom vyhostení. Ak by v konaní nebola zistená žiadna prekážka administratívneho vyhostenia, pán Harrak by bol z územia SR vyhostený a mohol by mu byť uložený zákaz vstupu na územie SR na 1 až 5 rokov.

Neoprávnený pobyt na území SR je zároveň priestupkom, za ktorý mu príslušné OCP PZ môže uložiť pokutu až do výšky 1 600 EUR.

Pozn. Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/36/EÚ nebola SR v čase prípravy štúdie transponovaná.

[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014L0036&from=LV]

**Pani Awa Diop prišla pred rokom nelegálne do vašej krajiny zo Senegalu. V tom čase pracovala nelegálne pre medzinárodnú obchodnú spoločnosť, kde pracuje dodnes. Zamestnávateľ jej už päť mesiacov nevyplatil mzdu. Awa sa rozhodne danú spoločnosť zažalovať a vzdať sa svojej falošnej totožnosti, o ktorej zamestnávateľ vedel. Aké by z toho pre ňu vyplynuli následky?**

Samotná neoprávnenosť pobytu pani Diop na území SR nemá vplyv na jej právo domáhať sa vyplatenia mzdy podaním žaloby na súd. Ak by však príslušné orgány odhalili jej nelegálnu prácu a neoprávnený pobyt, hrozili by jej sankcie. Za výkon nelegálnej práce by jej hrozila pokuta do výšky 331 EUR. Za neoprávnený pobyt pokuta do 1 600 EUR, administratívne vyhostenia a zákaz vstupu na územie SR na 1 až 5 rokov.

**Prípady - Pramene pracovného práva a základné zásady pracovného práva**

**1. Zamestnávateľ sa so zamestnancom priamo v pracovnej zmluve písomne dohodol, že v prípade porušenia obchodného tajomstva konaním alebo aj opomenutím zo strany zamestnanca sa zamestnanec zaväzuje zaplatiť zamestnávateľovi zmluvnú pokutu v sume 1 000 € za každý prípad porušenia takejto povinnosti, a to najneskôr do 5 dní odo dňa doručenia výzvy zo strany zamestnávateľa. Zamestnávateľ zamestnancovi vyčíta, že poslal cenník tovarov vrátane nákupných cien zamestnávateľa od iných dodávateľov priamo zákazníkovi, ktorý ich postúpil konkurencii. Zamestnávateľ má za to, že takýmto konaním zamestnanca došlo k porušeniu obchodného tajomstva, čo podľa zmluvného dojednania v pracovnej zmluve zakladá jeho právny nárok na zaplatenie zmluvnej pokuty v dohodnutej výške.**

Je možné dojednať v pracovnej zmluve zmluvnú pokutu? Bude takéto dojednanie platné?

Aké zabezpečovacie inštitúty pozná Zákonník práce?

Čo môže zamestnávateľ urobiť, ak zamestnanec naozaj porušil obchodné tajomstvo?

**Riešenie:** Dojednania o zmluvnej pokute v pracovnej zmluve nie sú v praxi ničím výnimočným. Napriek tomu sú však takéto dojednania zásadne vždy neplatné a nemožno z nich odvodzovať právne nároky. Zamestnávateľ bez ohľadu na skutkové posúdenie prezentovaného prípadu (teda aj za okolností, že by zamestnanec skutočne porušil obchodné tajomstvo) si nemôže platne uplatňovať nárok na zaplatenie zmluvnej pokuty. Uvedený záver sa právne opiera o pravidlo uzavretého počtu zmluvných typov v pracovnom práve (§ 18 ZP) v spojitosti s obmedzenou subsidiaritou Občianskeho zákonníka na individuálne pracovnoprávne vzťahy (§ 1  ods. 4 ZP). Vo všeobecnosti platí, že v pracovnom práve môžu účastníci dohodnúť len také zmluvné dojednanie, ktoré je v Zákonníku práce alebo inom pracovnoprávnom predpise priamo uvedené alebo aspoň predvídané (napr. rozsudok Najvyššieho súdu SR z 30. marca 2011, sp. zn. 3 M Cdo 14/2010). Zmluvná pokuta je zabezpečovacím právnym inštitútom, Zákonník práce však upravuje len tri zabezpečovacie inštitúty, a to dohodu o zrážkach zo mzdy, ručenie a záložné právo. Vychádzajúc už len z týchto súvislostí, je použite inštitútu zmluvnej pokuty v pracovnoprávnych vzťahoch vylúčené. Uvedený záver podporuje aj tá skutočnosť, že zmluvná pokuta je upravená v záväzkovej časti Občianskeho zákonníka, ktorú nemožno pre individuálne a kolektívne pracovnoprávne vzťahy subsidiárne použiť. Zamestnávateľ si teda v okolnostiach daného prípadu môže vymáhať jedine náhradu škody, samozrejme, pokiaľ preukáže všetky predpoklady jej vzniku.

**2. Zástupcovia zamestnaneckej rady ku koncu svojho štvorročného volebného obdobia organizujú ďalšie voľby do zamestnaneckej rady. Po konzultáciách so zamestnávateľom stanovili podmienky pre možnosť uchádzať sa o členstvo v novej zamestnaneckej rade takto: i) zamestnanec musí byť starší ako 18 rokov, ii) zamestnanec nesmie byť blízkou osobou štatutárov zamestnávateľa, iii) zamestnanec musí pracovať u zamestnávateľa najmenej tri mesiace a iv) zamestnanec musí byť bezúhonný, to znamená, že v posledných dvoch rokoch nesmel byť zo strany zamestnávateľa upozornený na porušenie pracovnej disciplíny alebo na neuspokojivé plnenie pracovných úloh. Voči takto formulovaným podmienkam sa ohradila zamestnankyňa, ktorá bola členkou pôvodnej zamestnaneckej rady a má záujem kandidovať opätovne. V poslednom roku však bola opakovane upozorňovaná na porušenie pracovnej disciplíny, tieto porušenia však osobne považuje za šikanózne, ku ktorým z jej pohľadu pristúpil zamestnávateľ práve v súvislosti s jej pôsobením v zamestnaneckej rade. Posúďte, či námietky tejto zamestnankyne sú opodstatnené alebo či zamestnanecká rada postupuje v súlade s právom.**

**Riešenie:** Aktívne volebné právo do zamestnaneckej rady upravuje § 234 ods. 3 Zákonníka práce, podľa ktorého právo byť volený za člena zamestnaneckej rady alebo za zamestnaneckého dôverníka má každý zamestnanec zamestnávateľa starší ako 18 rokov, ktorý je bezúhonný, nie je blízkou osobou zamestnávateľa a pracuje u zamestnávateľa najmenej tri mesiace. Z citovaného znenia relevantného ustanovenia Zákonníka práce je zrejmé, že sporným je vymedzenie bezúhonnosti, inými slovami, podstata otázky spočíva v posúdení, či zamestnanecká rada (alebo volebný výbor v prípade prvých volieb) môže bližšie deﬁnovať zákonnú podmienku bezúhonnosti. Napriek tomu, že v právnej úprave voľby do zamestnaneckej rady možno badať medzery, v príklade uvedený postup bol nesprávny a nezákonný. Účasť na činnosti zamestnaneckej rady je zákonným právom, ktoré spadá do širšieho ústavného práva združovať sa (nepriamo v spojitosti s právom na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky). Reštriktívny výklad ústavných práv, ako ich prezentovala zamestnanecká rada, je neakceptovateľný. Povinnosť umožniť pôsobenie zamestnaneckej rady, ako ju uvádza čl. 10 základných zásad Zákonníka práce, zahŕňa aj právo prístupu k voľbe a právo byť volený podľa zákonných kritérií, ktoré nemôžu byť vykladané na ujmu zamestnancovi. Absencia deﬁnície bezúhonnosti v Zákonníku práce nemôže by dopĺňaná svojvoľne, ale iba podľa pravidiel právnej logiky a teórie práva. V tomto smere (aj keď je subsidiárne použitie civilných kódexov je vylúčené) možno analogicky nájsť obsah pojmu „bezúhonný“ v zákonoch upravujúcich vzťahy v štátnej službe a verejnej službe. Napríklad podľa zákona č. 55 /2017 Z. z. o štátnej službe sa za bezúhonného nepovažuje ten, kto bol právoplatne odsúdený za úmyselný trestný čin, ak odsúdenie nebolo zahladené (§ 38 ods. 4 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe). Pojem bezúhonnosti vo vzťahu k voľbám do zamestnaneckej rady je nutné vykladať v rovnakom rozsahu, rozhodne nie optikou pre zamestnanca prísnejšou. Rozšírenie podmienky bezúhonnosti na neexistenciu upozornenia na porušenie pracovnej disciplíny alebo na neuspokojivé plnenie pracovných úloh nie je možné už len preto, že o týchto upozorneniach rozhoduje de facto jednostranne zamestnávateľ, a pokiaľ nedôjde k súdnemu prieskumu skončenia pracovného pomeru, upozornenie samo osebe nie je preskúmavané inou autoritou.

**3. Zamestnanec zaslal počas svojej dovolenky zamestnávateľovi 3. januára 2017 email s tým, že navrhuje skončenie pracovného pomeru k 31. januáru 2017, a to z toho dôvodu, že má v pláne odsťahovať sa a zamestnať sa v inej spoločnosti. Na tento email reagoval zamestnávateľ 4. januára 2017 taktiež emailovou správou, v ktorej uviedol, že ako zamestnávateľovi mu nezostáva nič iné, len jeho rozhodnutie akceptovať a so skončením pracovného pomeru k 31. januáru súhlasí. Zároveň požiadal do tohto dátumu o odovzdanie agendy. K žiadnej ďalšej písomnej dohode nedošlo. Zamestnanec vykonával prácu do 31. januára 2017, zamestnávateľ následne doručil odhlášku zamestnanca do Sociálnej poisťovne a do príslušnej zdravotnej poisťovne. V mesiaci marec zamestnanec opätovne kontaktoval zamestnávateľa emailom, v ktorom uviedol, že k skončeniu pracovného pomeru nedošlo, keďže z jeho strany podaná výpoveď nebola a nebola ani uzavretá písomná dohoda o skončení pracovného pomeru. Navrhuje uzatvoriť právne korektnú písomnú dohodu k 31. marcu 2017 a súčasne požaduje náhradu mzdy za mesiace február a marec 2017. Považujete požiadavku zamestnanca za oprávnenú?**

**Riešenie:** Podstatou prípadu je posúdenie otázky, či medzi zamestnávateľom a zamestnancom došlo k skončeniu pracovného pomeru k 31. januáru napriek tomu, že zjavne nebola uzavretá písomná dohoda o skončení pracovného pomeru. Je pravdou, že ustanovenie § 60 ods. 2 Zákonníka práce prikazuje účastníkom pracovného pomeru uzatvoriť dohodu o skončení pracovného pomeru písomne, pre posúdenie daného prípadu je však rozhodujúce, že túto povinnosť nespája s doložkou neplatnosti. Nesplnenie písomnej formy teda nemusí bez ďalšieho znamenať neplatnosť právneho úkonu, to znamená, že zákon nevylučuje aj neformálnu (rozumej ústnu) dohodu o skončení pracovného pomeru. Zamestnávateľ teda nie je v bezvýchodiskovej situácii, ale reálne môže preukázať, že k skončeniu pracovného pomeru došlo na základe vzájomného zhodného prejavu vôle, ktorý bol vážny a zrozumiteľný. Takýmto prejavom je spomenutá emailová komunikácia. Samozrejme, skutkovo bude nevyhnutné preukázať, že email skutočne písal zamestnanec a že odpoveď zamestnávateľa na jeho email mu bola skutočne doručená. Tieto skutkové okolnosti sa do istej miery dajú preukázať aj nepriamo, napríklad tým, že zamestnanec svojim kolegom oznámil, že končí k 31. januáru 2017 a odovzdával agendu, zároveň aj ďalším konaním zamestnanca, keď sa napríklad 1. februára 2017 nedostavil do práce a pod. Súhrnne možno uzavrieť, že v tomto prípade preukázaním dohody vzájomnou emailovou komunikáciou možno potvrdiť skončenie pracovného pomeru a neoprávnenosť dodatočne požadovaných nárokov zamestnanca.

**Prípady – zákaz diskriminácie**

**1. Zamestnávateľ prevádzkuje taxislužbu a zverejnil inzerát, v ktorom ponúka zamestnanie v pracovnom pomere. Podmienkou je platný vodičský preukaz skupiny B s dodatkom, že práca je vhodná iba pre mužov do 35 rokov, starších mužov a ženy bez ohľadu na vek do zamestnania neprijme. Bližšie dôvody zamestnávateľ v inzeráte neuvádza. Je postup zamestnávateľa právne odôvodniteľný?**

**Riešenie:** V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa v pracovnoprávnych vzťahoch zakazuje diskriminácia osôb zo širokého spektra dôvodov vrátane diferenciačného kritéria pohlavia a veku. Odlišné zaobchádzanie (teda aj vylúčenie určitých osôb k prístupu k zamestnaniu) je odôvodnené len povahou činností vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú, ak tento dôvod tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je legitímny a požiadavka primeraná (§ 8 antidiskriminačného zákona). Za istých okolností teda zamestnávateľ môže vylúčiť ženy a staršie osoby z prístupu k zamestnaniu, ale práca vodiča taxislužby takýmto legitímnym dôvodom rozhodne nie je. Postup zamestnávateľa je teda právne neodôvodnený a v rozpore so zákazom diskriminácie. Pre úplnosť možno dodať, že už len samotné zverejnenie takéhoto inzerátu, v ktorom zamestnávateľ verejne vyhlásil, že (diskriminačne) neprijme do zamestnania osoby určitého statusu, môže byť považované za porušenie zákazu diskriminácie, a to aj v prípade, že by sa nenašla konkrétna osoba, ktorá by preukázateľne žiadala o zamestnanie. Takto formulovaný inzerát totiž odrádza dotknuté osoby od uchádzania sa o pracovné miesto u takéhoto zamestnávateľa (porovnaj rozsudok Súdneho dvora EÚ z 10. júla 2008 vo veci C-54/07, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding proti Firma Feryn NV. Zb. 2008, s. I-05187).

**2. Štátny orgán od uchádzačov o zamestnanie okrem iného požaduje aj splnenie predpokladu, že uchádzač musí byť občanom toho štátu, v ktorom štátny orgán sídli.**

Ide v tomto prípade o diskrimináciu na základe štátnej príslušnosti?

**Riešenie**: § 3 a § 7 ods. 1 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe; čl. 45 (4) ZFEÚ – výkon verejných funkcií (napr. premiér) alebo zamestnanie v štátnej službe

Takáto požiadavka je odôvodniteľná a nemožno ju považovať za diskriminačnú.

**3. Oceliarne, s.r.o., vlastnia rozsiahle továrne na okraji mesta, kde sa vyžaduje stály dozor. Oceliarne stanovia podmienku, že u nich zamestnaný nočný strážnik musí mať stredoškolské vzdelanie. Ide v tomto prípade o diskrimináciu?**

**Riešenie:** Takýto predpis nie je priamo diskriminačný, lebo každý má možnosť získať stredoškolské vzdelanie. Lenže stanoviť takúto podmienku prijatia do zamestnania na miesto nočného strážnika je neodôvodnené a v konečnom dôsledku môže znamenať nepriamu diskrimináciu skupiny obyvateľstva (§ 2a ods. 3 antidiskriminačného zákona), ktorej príslušníci a príslušníčky dosahujú takéto vzdelanie v menšej miere.

**4. Eva pracuje v súkromnej firme. Ostatní kolegovia majú často narážky na jej veľké poprsie. Keď ide okolo skupinky kolegov, tak po nej cmukajú a vykrikujú po nej, či by si „nedala povedať“. Jeden z kolegov ju dokonca potľapkal po zadku a keď sa ohradila, tak jej s úsmevom na perách povedal, nech nerobí drahoty. Ako by ste definovali konanie Eviných kolegov?**

**Riešenie:** Sexuálne obťažovanie je slovné, neverbálne alebo fyzické správanie sexuálnej povahy, ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť narušenie dôstojnosti osoby, a ktoré vytvára zastrašujúce, ponižujúce, zneucťujúce, nepriateľské alebo urážlivé prostredie. Zrejme najčastejšie sa prejavy sexuálneho obťažovanie objavujú v oblasti zamestnania. Môže ísť nielen o priamočiare slovné či fyzické obťažovanie sexuálnej povahy, ale aj o akékoľvek iné správanie sexuálnej povahy, ktoré je pre druhého človeka nežiaduce a obťažujúce. Môže ísť o dvojzmyselnú komunikáciu, nežiaduce fyzické dotyky (potľapkávania), nevhodné poznámky na výzor, vylepovanie plagátov „nahotiniek“ na pracovisku, návrhy na intímny styk a pod.

§2a ods. 1 a ods. 5 antidiskriminačného zákona

**5. Vlado presviedča svojho kamaráta podnikateľa, aby vo svojej firme nezamestnával Rómov/-ky. Ako by ste posúdili jeho konanie?**

**Riešenie:** Ide o nabádanie. Nabádanie na diskrimináciu je presviedčanie, utvrdzovanie alebo podnecovanie na diskrimináciu tretej osoby.

§ 2a ods. 7 antidiskriminačného zákona

**6. Milada je Rómka, ktorá pracuje ako zdravotná sestra v miestnej nemocnici. Na svojom pracovisku sa stretávala s ustavičnými rasistickými narážkami. Pri znižovaní stavu bola prvá, ktorú sa rozhodli prepustiť, pričom jej nadriadený sa pri odovzdávaní výpovede vyjadril, že „cigánom tu konečne odzvonilo“. Milada odmietla výpoveď prevziať a zamestnávateľa zažalovala za diskrimináciu, spor vyhrala a svoje miesto získala naspäť. Po opätovnom nástupe však rasistické narážky neprestávali, nadriadený Milade znížil osobné ohodnotenie a vytýka jej, že podala na nemocnicu žalobu. Ako by ste posúdili konanie Miladinho zamestnávateľa?**

Milady sa následne pred zamestnávateľom zastala jedna z jej nerómskych kolegýň, čo zamestnávateľa tak nahnevalo, že jej nepridelil koncoročné prémie.

**Riešenie:** Takýto postup Miladinho zamestnávateľa možno považovať za neoprávnený postih. Krok zamestnávateľa voči Miladinej kolegyni možno považovať za neoprávnený postih voči nerómskej kolegyni.

§ 2a ods. 8 antidiskriminačného zákona

**7. Žena rómskeho pôvodu sa uchádzala o prácu v rámci projektu cestovného ruchu v miestnom zariadení. Mala potrebné požadované vzdelanie a kvalifikáciu. Zástupca organizácie jej povedal, že nezamestnávajú Rómov, pretože klienti si neželajú, aby ich obsluhovali Rómovia.**

**Riešenie:** Takéto konanie je priamou diskrimináciou podľa § 2a ods. 2 antidiskriminačného zákona, ktorá vychádza zo stereotypných predsudkov a odopiera konkrétnej žiadateľke o prácu právo na rovnaké zaobchádzanie.

**8. Zamestnanec pracuje pre zamestnávateľa v pracovnom pomere ako obchodný zástupca a pri výkone práce využíva služobný mobil, ktorý môže so súhlasom zamestnávateľa používať aj na súkromné účely. Zamestnávateľ oznámil zamestnancom, že v záujme kontroly ich riadneho výkonu práce bude náhodne prostredníctvom mobilného telefónu monitorovať ich pohyb, teda lokalizovať ich v aktuálnom čase. Zamestnanci oznámenie zamestnávateľa zobrali na vedomie a nenamietali voči nemu. Zamestnanec však s odstupom času zistil, že zamestnávateľ vykonáva lokalizáciu aj počas jeho dovolenky, počas dní pracovného pokoja a, navyše, aj v netradičnom čase, často v neskorých večerných hodinách. Podal preto sťažnosť na Úrad na ochranu osobných údajov, ktorý po prešetrení prípadu mu jeho informácie potvrdil. Aké sú potenciálne nároky zamestnanca? Okrem narušenia ochrany súkromia zamestnanca došlo potenciálne aj k naplneniu niektorej zo skutkových podstát diskriminácie podľa antidiskriminačného zákona?**

**9. Fyzická osoba sa uchádzala o zamestnanie učiteľa na cirkevnej základnej škole, pričom odborné zameranie učiteľa bola telesná výchova a hudobná výchova. Základná škola odmietla uchádzača s odôvodnením, že pri výberovom konaní sám striktne uviedol, že je prísny ateista a nestotožňuje sa s náboženským učením, ktoré prezentuje základná škola. Uchádzač o zamestnanie však súčasne dodal, že jeho presvedčenie nebude mať vplyv na jeho pôsobenie, keďže vyučuje predmety, ktoré nemajú priamy súvis s náboženským presvedčením. Je zamestnávateľ oprávnený v takých (a obdobných) prípadoch vyžadovať náboženské vyznanie ako predpoklad výkonu zamestnania učiteľa?**

**10. Súkromná nemocnica zverejnila inzerát, v ktorom oznámila výberové konanie na miesto pôrodných asistentiek. Prihlásil sa aj pán Kamil, hoci v inzeráte bolo vyslovene spomenuté, že na uvedené pracovné miesta budú prijaté len ženy. Pán Kamil podal na súd žalobu, v ktorej požadoval od nemocnice náhradu nemajetkovej ujmy z dôvodu diskriminácie na základe pohlavia.**

a) Možno posudzovať tento prípad ako porušenie zákazu diskriminácie?

b) Môže pán Kamil požadovať od nemocnice náhradu nemajetkovej ujmy?

c) Ktoré povolania by podľa Vás mali vykonávať iba ženy a ktoré iba muži? 😊

Užitočné linky: <http://diskriminacia.sk/moznosti-ochrany/>

<http://www.snslp.sk/CCMS/files/Vypl%C3%A1canie_odmien.pdf>

<https://www.poradna-prava.sk/site/assets/files/1136/povedzme-nie-diskriminacii.pdf>

<https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1510-FRA_CASE_LAW_HANDBOOK_SK.pdf>

<https://www.hrvpraxi.sk/33/komentar-k-zp-13-zakaz-diskriminacie-v-pracovnopravnych-vztahoch-uniqueidmRRWSbk196FPkyDafLfWAC8laH3xR2zehGoE2e_FJd60SuaoYzys3Q/>

<http://prison-education.oad.sk/sk/text3.pdf>

**Prípady - pôsobnosť Zákonníka práce a vzťah k iným právnym odvetviam**

**1. Spoločenskou zmluvou bola založená spoločnosť s ručením obmedzením. Valné zhromaždenie spoločníkov ako najvyšší orgán spoločnosti vymenovalo spomedzi seba jedného konateľa. Na výkon funkcie konateľa s ním uzavreli manažérsku zmluvu, ktorá sa má riadiť ustanoveniami Zákonníka práce. V zmysle toho, ako druh práce bola dohodnutá funkcia konateľa s. r. o. a jeho stručná charakteristika (zvolávanie valného zhromaždenia s. r. o., konanie v mene spoločnosti voči tretím osobám, vykonávanie obchodného vedenia, vedenie predpísanej evidencie a účtovníctva) a ďalšie podstatné náležitosti pracovnej zmluvy. Môže byť na výkon funkcie konateľa s. r. o. uzavretá manažérska zmluva, ktorá má všetky náležitosti pracovnej zmluvy?**

**Riešenie:** Valné zhromaždenie v tomto prípade nezvolilo správny typ zmluvy. Vzťah medzi spoločnosťou a jej štatutárnym orgánom pri zariaďovaní záležitostí spoločnosti je svojou povahou obchodnoprávnym vzťahom. Činnosť štatutárneho orgánu (v danom prípade konateľa) nemôže byť považovaná za závislú prácu, a preto so štatutárnym orgánom nemôže byť na túto činnosť uzatvorená pracovná zmluva. „Činnosť štatutárneho orgánu nevykonáva fyzická osoba v pracovnom pomere, a to ani v prípade, že nie je spoločníkom, pretože výkon funkcie štatutárneho orgánu spoločnosti nie je druhom (závislej) práce a vznik a zánik tohto právneho vzťahu nie je upravený pracovnoprávnymi predpismi a riadi sa obsahom spoločenskej zmluvy.“ (z rozsudku NS ČR zo 4. novembra 2004, sp. zn.  21 Cdo 1634/2004) Činnosť konateľa s. r. o. teda nemôže byť vykonávaná v pracovnom pomere, ale „skutočnosť, že fyzická osoba bola vymenovaná za štatutárny orgán spoločnosti, sama osebe nebráni tejto osobe, aby uzavrela so spoločnosťou pracovnú zmluvu alebo dohodu podľa pracovnoprávnych predpisov, pokiaľ takáto pracovná zmluva alebo dohoda nesmeruje k vzniku pracovnoprávneho vzťahu, ktorého náplňou by bol výkon činnosti štatutárneho orgánu.“(z rozsudku citovaného skôr) Obsah pracovnoprávneho vzťahu, v ktorom konateľ vystupuje ako zamestnanec, sa s obsahom výkonu funkcie štatutárneho orgánu nesmú prekrývať. Výkon funkcie štatutárneho orgánu je možné upraviť zmluvou o výkone funkcie, pričom v zmysle § 66 ods. 6 OBZ sa vzťah medzi spoločnosťou a členom orgánu spoločnosti alebo spoločníkom pri zariaďovaní záležitostí spoločnosti spravuje pri-merane ustanoveniami o mandátnej zmluve, ak zo zmluvy o výkone funkcie uzatvorenej medzi spoločnosťou a členom orgánu spoločnosti alebo spoločníkom, ak bola zmluva o výkone funkcie uzavretá alebo zo zákona nevyplýva iné určenie práv a povinností.

**2. V akom právnom vzťahu je starosta vo vzťahu k obci? Prichádza do úvahy aplikácia vecnej pôsobnosti Zákonníka práce na právne postavenie starostu?**

**Riešenie**: V zmysle § 13 ods. 1 zákona č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení v znení neskorších predpisov (ďalej aj „zákon o obecnom zriadení“) je starosta predstaviteľom obce a najvyšším výkonným orgánom. Súčasne je to štatutárny orgán obce. Zákon o obecnom zriadení v žiadnom svojom ustanovení neodkazuje na použitie Zákonníka práce, ale aplikáciu delegovanej pôsobnosti Zákonníka práce na právne postavenie starostu obce predpokladá zákon č. 253/1994 Z. z o právnom postavení a platových pomeroch starostov obcí a primátorov miest v znení neskorších predpisov. Funkcia starostu je verejná funkcia, ktorá sa nevykonáva v pracovnom pomere. Starostovi počas výkonu funkcie patrí dovolenka v rozsahu podľa osobitného predpisu, t. j. Zákonníka práce alebo v rozsahu podľa kolektívnej zmluvy, ktorá je záväzná pre obec ako zamestnávateľa. Náhradu platu za nevyčerpanú dovolenku možno starostovi poskytnúť, len ak nemohol vyčerpať dovolenku ani do konca budúceho kalendárneho roku a ak  o tom rozhodlo obecné zastupiteľstvo. S účinnosťou od 1. januára 2016 sa starosta počas výkonu funkcie na účely tvorby a použitia sociálneho fondu a na účely zabezpečovania stravovania a prispievania na stravovanie posudzuje ako zamestnanec v pracovnom pomere. Na tieto účely vystupuje obec vo vzťahu k starostovi ako zamestnávateľ.

**3. Aké sú základné odlišnosti pracovného práva a  občianskeho práva?**

**4. Aké odlišnosti vykazuje závislá práca v porovnaní s podnikateľskou činnosťou?**

**5. Ktorý znak závislej práce možno považovať za najdôležitejší? Odôvodnite.**

**6. Posúďte, či v danom prípade pracovného vzťahu pôjde o uplatňovanie priamej, delegovanej alebo subsidiárnej pôsobnosti Zákonníka práce:**

a)  sudca ústavného súdu – osobitný právny vzťah k štátu, ktorý vzniká vymenovaním do funkcie sudcu ÚS SR (od 1.3.2019)

b) sudca okresného/krajského súdu - delegovaná

c)  sudca vojenských súdov – vojenské súdy boli v roku 2009 zrušené

d) prísediaci - delegovaná

e)  justičný čakateľ – delegovaná

f)  asistent prokurátora - delegovaná

g)  príslušník Policajného zboru - delegovaná

h)  príslušník Hasičského zboru - delegovaná

i)  profesionálny vojak - delegovaná

j)  pedagogický zamestnanec ZŠ a SŠ - subsidiárna

k)  pedagogický zamestnanec VŠ - subsidiárna

l) vrátnik verejnej VŠ - priama

m) lekár v súkromnom zdravotníckom zariadení - subsidiárna

n) zdravotná sestra v štátnom zdravotníckom zariadení - subsidiárna

o) práca odsúdeného vo výkone trestu odňatia slobody – delegovaná (Zaradenie odsúdeného do práce je osobitný vzťah medzi ústavom a odsúdeným, ktorým nevzniká pracovný pomer ani iný obdobný pracovnoprávny vzťah.)

p)  správca farského úradu – event. priama, ak nespadá pod § 3 ods. 3 ZP (v tom prípade subsidiárna)

**Prípady - prípadové štúdie\_právne skutočnosti, právne úkony, plynutie času a whistleblowing**

**1. Žiak študuje v prvom ročníku strednej odbornej školy a cez letné prázdniny by chcel brigádovať na stavbe na základe dohody o brigádnickej práci študentov. Keďže pätnáste narodeniny už oslávil, zamestnávateľ mu ponúkol, že s ním uzatvorí dohodu o brigádnickej práci študenta 1. júna s tým, že do práce nastúpi v prvý deň školských prázdnin, t. j. 1. júla. Zodpovedá uzatvorená dohoda ustanoveniam Zákonníka práce?**

**Riešenie:** Pracovnoprávna subjektivita zamestnanca vzniká dňom, keď fyzická osoba dovŕši 15 rokov. Fyzická osoba v deň svojich pätnástych narodenín nadobúda spôsobilosť samostatne uzatvoriť (podpísať) pracovnú zmluvu alebo niektorú z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Žiak tak môže so zamestnávateľom uzavrieť dohodu o brigádnickej práci študenta 1. júna. Súčasne však Zákonník práce (§ 11 ods. 4 ZP) zakazuje zamestnávateľovi dohodnúť s fyzickou osobou ako deň nástupu do práce deň, ktorý by predchádzal dňu, kedy fyzická osoba skončí povinnú školskú dochádzku. Podľa § 22 zákona č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) v znení neskorších predpisov (ďalej aj „školský zákon“) žiak skončil plnenie povinnej školskej dochádzky, ak od začiatku plnenia povinnej školskej dochádzky absolvoval desať rokov vzdelávania v školách podľa školského zákona alebo (alternatívne) dňom 31. augusta príslušného školského roka, v ktorom žiak dovŕšil 16. rok veku. Absolvovanie desiatich rokov vzdelávania nie je terminologicky vymedzené presným časovým obdobím (od – do), ale z § 150 školského zákona vyplýva, že školský rok sa začína 1. septembra a končí 31. augusta nasledujúceho kalendárneho roka. Podľa všetkého tak môže zamestnávateľ ako deň nástupu do práce v príklade dohodnúť až 31. august (deň nástupu do práce sa môže zhodovať s dňom skončenia povinnej školskej dochádzky) a je v rozpore so Zákonníkom práce v nadväznosti na školský zákon u tohto žiaka dohodnúť ako deň nástupu do práce prvý deň školských prázdnin. Sme tohto názoru, že viazať skončenie povinnej školskej dochádzky na deň 31. august u 15, resp. 16-ročných žiakov v kontexte možnosti vzniku ich pracovnoprávneho vzťahu nesleduje svoj účel. Cieľom zákonných ustanovení obmedzujúcich výkon práce fyzických osôb do skončenia povinnej školskej dochádzky je brániť porušovaniu práva detí na vzdelanie. Práca im nesmie brániť v školskej dochádzke, nútiť ich predčasne opúšťať školu alebo kombinovať školskú dochádzku a pracovné zaťaženie. Organizačne sa však školský rok člení na obdobie školského vyučovania a obdobie školských prázdnin, pričom obdobie školského vyučovania sa končí 30. júna príslušného kalendárneho roka a po ňom nasledujúce obdobie školských prázdnin 31. augusta príslušného kalendárneho roka (§ 150 školského zákona). Počas školských prázdnin (1. júl – 31. august) sú žiaci oslobodení od plnenia školských povinností a výkon práce ich školskú dochádzku nemôže ohroziť.

**2. Malá reštaurácia s piatimi zamestnancami bola rodinným podnikom. Po smrteľnej nehode oboch rodičov zostal rodinný podnik 17-ročnému synovi, ktorý by veľmi rád pokračoval v prevádzkovaní živnosti svojho otca. Týždeň po pohrebe svojich rodičov znova otvoril reštauráciu a pre zabezpečenie jej fungovania sa rozhodol prijať ďalších dvoch zamestnancov. Môže 17-ročná fyzická osoba pokračovať v živnosti svojho otca? Je právne spôsobilá uzavrieť pracovné zmluvy s novými zamestnancami?**

**Riešenie:** Pokračovanie v živnosti po úmrtí fyzickej osoby (živnostníka) upravuje § 13 živnostenského zákona. Ak živnostník zomrie, môžu v živnosti pokračovať až do skončenia konania o prejednaní dedičstva vymedzené subjekty, medzi nimi aj syn ako dedič zo zákona. Osoba, ktorá chce pokračovať v živnosti, však musí splniť všeobecné aj osobitné podmienky prevádzkovania živnosti (podľa § 6 a 7 živnostenského zákona) vrátane dosiahnutia veku 18 rokov. Ak tieto podmienky nespĺňa, musí si bez meškania ustanoviť zodpovedného zástupcu. Pokračovanie v živnosti je potom povinný oznámiť živnostenskému úradu v lehote jedného mesiaca od úmrtia živnostníka. V živnosti svojho otca môže 17-ročná fyzická osoba pokračovať len prostredníctvom svojho zástupcu. Pokiaľ ide o spôsobilosť uzavrieť pracovné zmluvy s novými zamestnancami, tak 17-ročný syn má spôsobilosť na práva a povinnosti ako zamestnávateľ (§ 8 ods.  1 ZP), ale to neznamená, že môže aj ako zamestnávateľ konať s právnymi následkami. Spôsobilosť robiť právne úkony ako zamestnávateľ, napríklad podpísať pracovnú zmluvu s novými zamestnancami, vzniká plnoletosťou. Plnoletosť sa podľa Občianskeho zákonníka nadobúda v plnom rozsahu dovŕšením 18. roku veku, pred dosiahnutím tohto veku len uzavretím manželstva, najskôr v 16-tich rokoch. Keďže v danej situácii nie je syn plnoletý, nemôže platne pre nedostatok pracovnoprávnej spôsobilosti pracovné zmluvy podpísať. Do dosiahnutia plnoletosti bude za neplnoletého zamestnávateľa konať jeho zákonný zástupca, čo môže byť aj subjekt, prostredníctvom ktorého bude pokračovať vo výkone živnosti.

**3. V rámci organizačnej štruktúry plánuje obchodná spoločnosť zriadiť tri oddelenia, ktoré majú v mene zamestnávateľa riadiť vedúci zamestnanci zodpovedajúci sa priamo štatutárnemu orgánu spoločnosti. Po obsadení pracovných miest vedúcich zamestnancov už bude ich úlohou, aby uskutočnili výber svojich podriadených zamestnancov. Môže štatutárny orgán spoločnosti v pracovnej zmluve s vedúcim zamestnancom dohodnúť dlhšiu skúšobnú dobu, aj keď v čase jej uzavretia je jasné, že vedúci zamestnanec fakticky neriadi žiadnych zamestnancov?**

**Riešenie:** Podľa § 45 ZP možno u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a u vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je najviac šesť mesiacov (u radových zamestnancov možno dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je najviac tri mesiace). Aby bolo možné označiť zamestnanca za vedúceho zamestnanca a dohodnúť s ním skúšobnú dobu v dĺžke 6 mesiacov, musia byť splnené dve podmienky: 1. zamestnanec stojí na čele prvého alebo druhého stupňa riadenia u zamestnávateľa a 2. z jeho postavenia vyplýva, že je oprávnený riadiť podriadených zamestnancov, t. j. určovať a ukladať im pracovné úlohy, organizovať, riadiť a kontrolovať ich prácu a dávať im na ten účel záväzné pokyny (§ 9 ods.  3 ZP). Samotná skutočnosť, že vedúci zamestnanec v dobe vzniku svojho pracovného pomeru nemá podriadených zamestnancov, pretože si ich má z titulu svojej pozície vybrať, neznamená, že nie je vedúcim zamestnancom. Zamestnávateľ môže s vedúcim zamestnancom v prvej alebo druhej línii dohodnúť skúšobnú dobu v rozsahu najviac 6 mesiacov, aj keď fakticky ešte neriadi žiadnych zamestnancov. Ak by však v primeranej dobe nedošlo k obsadeniu pracovných miest podriadených zamestnancov a nebola by v tomto smere vyvinutá žiadna vôľa takéto pracovné miesta obsadiť, možno konštatovať, že konštituovanie vedúceho pracovného miesta bolo iba formálne s cieľom obchádzať ustanovenia Zákonníka práce.

**4. Zamestnávateľ uzatvoril s mladistvým zamestnancom pracovný pomer na neurčitý čas. Už tretí mesiac však mladistvý zamestnanec nedostal za výkon svojej práce zaplatené. Žiadosti adresované zamestnávateľovi o úhradu dlžnej mzdy nikam neviedli, a preto zvažuje ďalší postup, aby sa svojej mzdy nejakým spôsobom domohol. Ako má mladistvý zamestnanec pokračovať? Môže svoje nároky z pracovnoprávneho vzťahu uplatňovať samostatne alebo sa vyžaduje súčinnosť jeho zákonných zástupcov?**

**Riešenie:** Ekonomická závislosť zamestnanca na zamestnávateľovi môže mať pre zamestnanca fatálne následky, ak ten poruší svoje pracovnoprávne povinnosti a zamestnancovi nevyplatí mzdu. Prvým krokom zamestnanca, pokiaľ mu zamestnávateľ nevyplatí mzdu za vykonanú prácu, je predžalobná výzva adresovaná zamestnávateľovi, aby mu vyplatil mzdu v určenej lehote. Odporúča sa výzvu realizovať doporučeným listom, v ktorom zamestnanec uvedie obdobie, za ktoré mu zamestnávateľ nevyplatil mzdu alebo časť mzdy, jej výšku a lehotu, do ktorej žiada nevyplatenú mzdu alebo jej časť vyplatiť. Ak by zamestnanec opomenul uviesť lehotu, v ktorej žiada o vyplatenie dlžnej mzdy, v zmysle § 33 ods. 3 ZP by platila sedemdňová lehota. Ak nie je lehota uspokojenia nároku ustanovená právnym predpisom alebo ak nie je určená v rozhodnutí alebo dohodnutá, musí sa nárok uspokojiť do siedmich dní odo dňa, keď o uspokojenie oprávnený účastník požiadal. Mladistvý zamestnanec nadobúda pracovnoprávnu subjektivitu dovŕšením 15. roku veku, čo znamená, že vo vzťahu k zamestnávateľovi pri realizácii práv a uskutočňovaní právnych úkonov postupuje autonómne (nepotrebuje súčinnosť svojho zákonného zástupcu). Ak predžalobná výzva nevedie k splneniu záväzku zamestnávateľa vy-platiť zamestnancovi mzdu, zamestnanec sa môže rozhodnúť pre niektorý z nasledujúcich krokov alebo aj ich kombináciu:

* na zamestnávateľa podá trestné oznámenie pre podozrenie zo spáchania TČ nevyplatenia mzdy a odstupného - mladistvý zamestnanec môže oznámiť spáchanie TČ prostredníctvom svojho zákonného zástupcu
* podá podnet na inšpektorát práce – mladistvý zamestnanec koná samostatne
* rozhodne sa pre okamžité skončenie pracovného pomeru – mladistvý zamestnanec koná samostatne
* dlžnú mzdu bude vymáhať súdnou cestou (platobný rozkaz alebo žaloba).

Každý zamestnanec má právo domáhať sa súdnej ochrany svojich práv vyplývajúcich mu z  pracovnoprávneho vzťahu, a to v rámci civilného (občianskeho súdneho) konania. Podľa § 19 OSP spôsobilosť byť účastníkom konania má ten, kto má spôsobilosť mať práva a povinnosti; inak len ten, komu ju zákon priznáva. Podľa § 20 OSP každý môže pred súdom ako účastník samostatne konať (procesná spôsobilosť) v tom rozsahu, v akom má spôsobilosť vlastnými úkonmi nadobúdať práva a brať na seba povinnosti. Spôsobilosť byť účastníkom konania a procesná spôsobilosť je teda naviazaná na hmotnoprávnu subjektivitu. Súčasťou pracovnoprávnej subjektivity zamestnanca, ktorú nadobúda dovŕšením 15. roku veku, je aj procesná spôsobilosť. Mladistvý zamestnanec je účastníkom civilného konania a má aj procesnú spôsobilosť – je oprávnený súdu vo vlastnom mene adresovať žalobu o vyplatenie dlžnej mzdy. Keďže však v zmysle občianskeho práva je naďalej neplnoletý, skôr, ako súd bude vo veci konať ďalej, bude skúmať, či tu nie je dôvod na zastúpenie (§ 68 a § 69 CSP) .

**5. Spoločnosť s ručením obmedzením založila jediná osoba, ktorá je súčasne aj jej konateľom (t. j. štatutárnym orgánom spoločnosti). Môže konateľ spoločnosti uzavrieť menom spoločnosti pracovnú zmluvu (napr. na pracovnú pozíciu riaditeľa personálneho oddelenia spoločnosti), pri ktorej druhou zmluvnou stranou bude sám tento konateľ ako fyzická osoba? Pracovná zmluva bude na strane zamestnávateľa aj na strane zamestnanca podpísaná totožnou osobou.**

**Riešenie:** Vo všeobecnosti nie je vylúčené, aby bola pracovná zmluva podpísaná na oboch stranách tou istou osobou. Konateľ môže so sebou samým uzavrieť pracovnú zmluvu v pozícii zamestnanca. Ako druh práce ale nemôže byť dohodnutá činnosť štatutárneho orgánu spoločnosti. V každom konkrétnom prípade je však potrebné vždy skúmať, či nedochádza ku konﬂiktu záujmov medzi spoločnosťou a štatutárom. Štatutár nemôže konať za spoločnosť, ak sú jeho záujmy v rozpore so záujmami spoločnosti. Rozdielnosť záujmov zamestnávateľa a zamestnanca pri uzatváraní pracovnej zmluvy, ktorá smeruje ku vzniku pracovného pomeru spravidla vylučuje, aby menom zamestnávateľa uskutočnila takýto právny úkon rovnaká fyzická osoba, ktorá je druhým účastníkom zmluvy ako zamestnanec, pretože nemôže zodpovedajúcim spôsobom súčasne hájiť svoje záujmy ako zamestnanca a záujmy spoločnosti ako zamestnávateľa. Základné východiská uzatvorenia pracovnej zmluvy sú odlišné a rozdielnosť záujmov zmluvných strán spravidla vylučuje, aby za spoločnosť dohodovala a pod-isovala pracovnú zmluvu tá istá osoba (rozsudky NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 11/98 a sp. zn. 21 Cdo 313/2007). Takáto pracovná zmluva by bola podľa všetkého neplatným právnym úkonom podľa § 39 OZ . V danom príklade je spoločníkom, konateľom a zamestnancom jedna a tá istá osoba, čo podľa nášho názoru, konﬂikt záujmov a priori vylučuje.

**1. prípad -** Zamestnanec Milan spôsobil zamestnávateľovi neúmyselne škodu vo výške 300 €, ktorú zamestnanec Milan uznal a oľutoval. Zamestnávateľ sa so zamestnancom Milanom chcel dohodnúť na uhradení škody prostredníctvom dohody o zrážkach zo mzdy. Zamestnanec Milan nesúhlasí a trvá na uznaní dlhu  dohode o splátkach v zmysle §558 zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky Zákonník. ​

**Môže sa záväzok vyplývajúci z pracovnoprávneho vzťahu zabezpečiť zabezpečovacím prostriedkom podľa zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník?​nie lebo §1 ods.4 ZP umožnuje použiť ns prscovnopávne vzťahy iba všeobecné ustanovenia OZ s dohoda o zrážkach zo mzdy podľa OZ sa nenachádza v týchto všeobecných ustanoveniach. Musia preto uzatvoriť dohodu oo zrážkach podľa ust. § 20 ZP**

**Je možné na vzťahy upravené podľa zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce aplikovať všeobecné ustanovenia ôsmej časti zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník?​nie nedá sa z rovnakého dôvodu ako je vyššie uvedené**

**Aký je vzťah medzi zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce a zákonom č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník?​subsidiárny vzťah v rozsahu všeobecných ustanovení OZ**

**2. prípad** - Zamestnankyňa medzinárodnej advokátskej kancelárie sa sťažovala svojmu lokálnemu riaditeľovi, že jej kolega Pavol má na jej adresu nemiestne narážky sexuálneho charakteru. Riaditeľ zamestnankyni prisľúbil, že situáciu preverí a zjedná nápravu. O týždeň neskôr si zamestnankyňu počkal jej kolega Pavol a smial sa, že sa môže chodiť sťažovať koľko chce aj tak s tým neprestane.​

**Postupoval zamestnávateľ v súlade s právnymi predpismi? Nepostupoval správne ​**

**Aké prostriedky ochrany môže zamestnankyňa využiť?​ochrany súdom, upustenie od takéhoto konania, naprvil protiprávny vzťah, poskytol primerané zadozďučinnenie, nemajetková ujma v peniazoch v určitých prípadoch (§9 ods. 3 AD), právno na primeranú peňažnú nahradu §41 ods.9 ZP, mediácia**

**Aký postih hrozí kolegovi Pavlovi? Ak je pán kolega advokát tak disciplinárne konanie na SAK. Ak je zamestnanec, trestné oznamenie §360a ods.1 TZ za určitých podmienok, súdne konanie, možnosť výpovede,**

**Prípad č.3** - Ján je dlhodobo nezamestnaný. Na príslušnom úrade práce, sociálnych vecí a rodiny mu pracovníčka ponúkla miesta, o ktoré by sa mohol uchádzať a vysvetlila mu, že je na rozhodnutí zamestnávateľa, či ho do pracovného pomeru príjme. Ján nesúhlasí a rozčuľuje sa, že v čl. 35 ods. 3 Ústavy Slovenskej republiky je garantované právo na prácu a štát je povinný poskytnúť mu pracovné miesto.​

**Aký je vzťah medzi Ústavou Slovenskej republiky a zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce?​Ústava je nadriadena ZP**

**Vyložil Ján právo na prácu zakotvené v čl. 35 Ústavy Slovenskej republiky správne? Čl.35 si vyložil nesprávne pretože podmienky výkonu tohto práva ustanový zákon (ZP), ktorý v čl.2 hovorí že zamestnávateľ má právo na výber zamestannancov v potrebnom počte a štruktúre. Čl.2 ods.3 Ústavy dovoluje každemu konat čo nie je zakázané a nie je zakázané neuzavrieť pracovnú zmluvu a taktiež nikomu nemožno nútiť aby konal niečo čo zákon neukladá. Pracovná zmluva je dvojstranný PU a teda nemôže vzniknúť bez súhlasu oboch zmluvných strán.​**

**Mohol by sa Ján odvolávať aj na medzinárodné zmluvy? Mali by prednosť pred zákonmi Slovenskej republiky? áno**

**Prípad č.4 -** Zamestnávateľ sa so zamestnancom, ktorý pracoval na pozícii vrátnika, dohodli v pracovnej zmluve, že v prípade skončenia pracovného pomeru výpoveďou bude výpovedná doba trvať 6 mesiacov. Pracovný pomer sa skončil výpoveďou zo strany zamestnanca. Zamestnanec nesúhlasí s tak dlhou výpovednou dobou.​

**Aké má zamestnanec právne možnosti? Má možnosť uzavrieť dohodu o skončený pracovného pomeru, kde si upravia, že pracovný pomer skončí skôr ako uplynutím pracovnej doby.​**

**Bola v tomto prípade porušená niektorá zo zásad Zákonníka práce, ak áno ktorá, a vysvetlite to!​Nie nebola porušená žiadana zásada. ZP garantuje ochranu zamestnancov. VD slúži na ochranu zamestnancov. ZP stanovuje výšku len minimálne VD. Dohodnutá VD dlhšia ako je uvedená v ZP je v prospech zamestnanca a keď s ňou nesúhlasil tak si mal dohodnúť inú VD.**

**Aké funkcie plní pracovné právo? Je možné niektorú z funkcií pracovného práva použiť aj v tomto prípade? Ochranná funkcia​**

**Prípad č.5 -** Milan P. uzavrel nepomenovanú zmluvu podľa §51 Občianskeho zákonníka, v ktorej sa zaviazal, že bude pre Žalúzie, s.r.o. vykonávať prácu spočívajúcu vo výrobe a predaji plastových okien s tým, že obsahom zmluvy bolo nielen dohodnutie predmetu zmluvy, ale aj ďalšie podmienky ako výplatné termíny, odmena za túto prácu, vymedzenie časového intervalu, počas ktorého bude Milan P. vykonávať prácu, presná špecifikácia práce, ktorú musí vykonávať a pod. Zamestnanec sa po skončení tohto zmluvného vzťahu domáhal na súde určenia, že ide o tzv. zastretý pracovný pomer, resp. nútenú živnosť a s tým súvisiacich nárokov, na ktoré by mal nárok ak by vo firme Žalúzie, s.r.o. pracoval v pracovnom pomere.​

**Postupoval zamestnanec správne?​áno postupoval správne. Takáto zmluva je absolútne neplatná z dôvodu §39 OZ, ide tzv. Švarc systém**

**Ako by rozhodol súd? Vyslovil by neplatnosť zmluvy.**

**Čo je predmetom pracovného práva?​§1 ods.1 ZP**

**Prípad č.6 -** Zamestnávateľ plánuje vyslať zamestnanca na výkon prác pri poskytovaní služieb z územia Slovenskej republiky na územie Rakúska. Zamestnanec odmieta výkon práce v zahraničí. Zamestnávateľ takéto konanie považoval za porušenie pracovnej disciplíny, nakoľko zamestnanec odmietol výkon práce podľa pokynov zamestnávateľa, čo je v rozpore s § 47 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. ​

**Môže zamestnávateľ vyslať zamestnanca bez jeho súhlasu? Neporušil pretože je to možné iba na základe písomnej dohody medzi ním a zamestnancom §5 ods.14​**

**Na aké pracovné podmienky bude mať nárok zamestnanec pracujúci v Rakúsku, dojednané v pracovnej zmluve alebo na pracovné podmienky garantované rakúskym právom? § 5 ods. 13 ZP - rakúské​**

**Naplnil svojím konaním (opomenutím) zamestnanec skutkové podstatu niektorého z výpovedných dôvodov?​nie**

**Prípad č.7 -** Zamestnávateľ má podozrenie, že jeho vlastní zamestnanci ho okrádajú tým, že z firemného skladu, v ktorom zamestnanci pracujú, vynášajú tovar určený na predaj v prevádzke zamestnávateľa. Zamestnávateľ za účelom odhalenia „páchateľa“ a ochrany majetku nechal potajme nainštalovať kamerový systém, ktorým sledoval svojich zamestnancov. O tomto sledovaní sa s odstupom času dozvedel jeden zo zamestnancov, ktorý sa rozhodol kontaktovať advokáta so žiadosťou o poskytnutie právnej pomoci, ako si chrániť súkromie na pracovisku. ​

**Čo by ste odporučili svojmu klientovi? Porušil zamestnávateľ svojím konaním právo na súkromie zamestnanca? Áno porušil zamestnávateľ právo na súkromie zamestanca podľa §13 ods.4 ZP. Môže sa domáhať ochrany na súde.​**

**Prípad č.8 -** Zamestnanec žil v čase svojej smrti v domácnosti so svojou rozvedenou manželkou a dieťaťom. Zamestnanec ku dňu smrti disponoval pohľadávkou voči zamestnávateľovi, ktorá predstavovala mzdové nároky zamestnanca vo výške šesťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku. Rozvedená manželka po smrti zamestnanca požiadala zamestnávateľa o vyplatenie celkových mzdových nárokov tohto zamestnanca ku dňu smrti. ​

**Ako by mal postupovať zamestnávateľ? Vyplatiť dieťaťu 4-násobok priemernej mesačnej mzdy §35 ods.1 ZP.​**

**Prípad č.9 -** Zamestnanec žil v čase svojej smrti v domácnosti so svojou družkou. Zamestnanec ku dňu smrti disponoval pohľadávkou voči zamestnávateľovi, ktorá predstavovala mzdové nároky zamestnanca vo výške trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku. ​

**Kto a z akého právneho titulu bude mať nárok na vyplatenie mzdových nárokov, ak zamestnanec nemal žiadnych známych príbuzných? Ak žila v spoločnej domácnosti zp zamestnancom aspoň rok tak bude dediť a s tohto titulu bude mať právo na výplatu §35 ods1 ZP.**

**Prípad č.10 -** Zamestnávateľ a zamestnanec uzatvárajú záložnú zmluvu k nehnuteľnosti, ktorú vlastní zamestnanec, za účelom zabezpečenia nároku zamestnávateľa na náhradu škody na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať.  ​

**Akou právnou úpravou sa budú zmluvné strany riadiť pri vymedzení obsahu zmluvy a následne pri prípadnej realizácii výkonu záložného práva? Podľa ZP §20 ods.4.​**

**Je prípustná subsidiárna pôsobnosť Občianskeho zákonníka, ktorý detailne reguluje problematiku záložného práva  (§ 151a a nasl.)? Nie nie je to možné pretože OZ sa môže použiť iba v rozsahu všeobecných ustanovení.​**

**Zákonník práce výslovne nesankcionuje nedodržanie písomnej formy záložnej zmluvy neplatnosťou, možno teda uzatvoriť záložnú zmluvu platne aj ústne? Nemôže. Ale takto uzavretá zmluva nebude neplatná §17 ods.2 ZP**

**Prípad č.11 -** Zamestnávateľ umožnil zamestnancovi používať na komunikáciu s pracovnými partnermi súkromný email s tým, že počas pracovného času má zamestnanec zakázané vybavovať súkromnú korešpondenciu. Zároveň upozornil zamestnanca, že jeho súkromné emailové konto bude monitorované za účelom kontroly dodržiavania zákazu. Zamestnanec zákaz nerešpektoval. Zamestnávateľ kontrolou súkromnej korešpondencie zamestnanca zistil porušenie povinnosti zamestnanca, na základe čoho bol zamestnanec upozornený na možnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou. Zamestnanec sa obrátil na súd z dôvodu údajného porušenia jeho práva na súkromie a práva na ochranu korešpondencie a žiadal, aby zamestnávateľ upustil od kontroly súkromnej korešpondencie. ​

**Postupoval zamestnávateľ pri monitoringu v súlade so zákonom? Zamestnávateľ nepostupoval správne. Takto kontrolovať môže iba poštu odoslanú z pracovnej emailovej adresy §13 ods.4 ZP.​**

**Prípad č.12 -** Zamestnanec a zamestnávateľ podpísali dňa 20.01.2017 pracovnú zmluvu s dňom nástupu do práce 23.01.2017. V pracovnej zmluve sa dohodli na trojmesačnej skúšobnej dobe. Následne sa zamestnanec zdôveril svojmu kolegovi: „Nie som spokojný v tomto zamestnaní, plánujem skončiť pracovný pomer v posledný deň skúšobky. Skúšobná lehota mi končí v pondelok 24.4.2017.“ Zamestnanec skutočne v pondelok uplatnil skončenie pracovného pomeru a na ďalší deň už neprišiel do práce. Zamestnávateľ kontaktoval zamestnanca a oznámil mu, že jeho pracovný pomer sa neskončil platne. Ďalej ho žiada, aby pokračoval vo výkone práce, pretože v opačnom prípade si bude uplatňovať voči zamestnancovi škodu spôsobenú jeho neprítomnosťou v práci. Zamestnanec sa bránil, že koniec lehoty, ktorý pripadne na sobotu alebo nedeľu sa presúva na najbližší nasledujúci pracovný deň, a preto prejav smerujúci k skončeniu pracovného pomeru uplatnil včas – hneď v pondelok po víkende. ​

**Došlo k platnému skočeniu pracovného pomeru? Áno došlo k platnému skončeniu pracovného pomeru. Pretože subsidiárne použijeme §122 OZ.​**

**Ako sa počítajú lehoty v pracovnom práve?​§37 ZP a subsidiárne §122 OZ**

**Aké náležitosti má obsahovať skončenie v skúšobnej dobe? Písomná forma , akýkoľvek dôvod alebo bez uvedenia dôvodu. Písomné oznámenie by sa malo doručiť z pravidla aspoň 3 dni pred skončením PP podľa §72. Doručenie na pracovisku alebo doporučenou zásielkou §38 ods.3 ZP a náležitosti PU podľa OZ.**

**Prípad č.13 -** Subjekty pracovného pomeru uzatvorili dohodu o spôsobe náhrady škody, v ktorej sa zamestnanec zaviazal nahradiť zamestnávateľovi škodu v splátkach do šiestich mesiacov. Súčasťou dohody je aj dojednanie, že zamestnanec súhlasí s úhradou vo forme zrážok mzdy, ak zamestnanec v uvedenej lehote škodu nenahradí. ​ ​

**Ide o platnú dohodu o zrážkach zo mzdy? Ak nie je písomná forma tak je to absolútne neplatné. Ak je to dohodnuté písomne tak je to právne v poriadku. §191 ods.3 umožňuje uzavrieť dohodu o náhrade škody a §20 ZP umožňuje uzavrieť dohodu o zrážkach zo mzdy na zabezpečenie práv a povinností z PPV.​**

**Prípad č.14 -** Zamestnávateľ určil ako jednu z podmienok prijatia do zamestnania uzavretie dohody o poskytnutí finančnej zábezpeky v sume 1.000 eur za účelom zabezpečenia všetkých budúcich pohľadávok zamestnávateľa voči zamestnancovi vzniknutých počas trvania pracovného pomeru. K vráteniu zábezpeky malo dôjsť pri skončení pracovného pomeru, ktoré nespočívalo v osobe alebo konaní zamestnanca. Pracovný pomer skončil zamestnávateľ výpoveďou z dôvodu menej závažného porušenia pracovnej disciplíny. ​

**Vznikol zamestnancovi nárok na vrátenie zábezpeky? Áno pretože zábezpeka vznikla za účelom zabezpečenia nárokov zamestnávateľa a pri taktomto skončení PP mu žiadne nevznikli.​**

**Prípad č. 15 - Ide o platné skončenie pracovného pomeru, ak zamestnanec okamžite skončil pracovný pomer z dôvodu, že mu zamestnávateľ do 15 dní po uplynutí splatnosti nevyplatil časť mzdy, ktorú započítal proti svojej pohľadávke na náhradu škody spôsobenej zamestnancom úmyselne?Áno ide o platné skončenie PP §69 ods.1 písm. B**