**Pracovné právo I.**

**Skúška**

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

* **Pojem pracovného práva**:
  + Pracovné právo je **samostatné právne odvetvie právneho poriadku SR s hybridnou povahou, charakteristickou nie len súkromnoprávnymi prvkami, ale aj verejnoprávnymi prvkami**
  + Súbor právnych noriem, ktoré upravujú vzťahy medzi ľuďmi pri uskutočňovaní ľudskej práce, upravuje oblasť:
    - Individuálneho pracovného práva
    - Kolektívneho pracovného práva
    - Právna úprava služieb zamestnanosti
  + Centrálnym pojmom je **ľudská práca**
  + Úlohou je optimalizácia vzťahu medzi výrobnými faktormi práce a kapitálu tak, aby tento vzťah zodpovedal potrebám kapitálu a súčasne nebol v rozpore s ľudskou dôstojnosťou
  + V pracovnom práve je **obmedzená zmluvná voľnosť**, keďže **kogentné pracovnoprávne ustanovenia chránia slabšiu stranu** – zamestnanca
    - Možnosť **odkloniť sa** od kogentných ustanovení **len v prospech zamestnanca**
      * Platí zásada – dovolené je všetko čo nie je zakázané
* **Predmet pracovného práva**:
  + **Vzťahy medzi subjektami pracovnoprávnych vzťahov**:
    - vzťahy výkonu závislej práce zamestnanca vykonávanej pre zamestnávateľa
      * individuálne pracovné právo
    - vzťahy, ktoré vznikajú medzi zamestnancami
    - kolektívne pracovné vzťahy (ako ochranný mechanizmus)
      * kolektívne pracovné právo
    - vzťahy, ktoré smerujú k ochrane pracovno-právnych vzťahov
      * zodpovednosť za škodu, nad dodržiavaním pracovno-právnych predpisov
    - vzťahy, ktoré súvisia s uskutočňovaním práva občana na zamestnanie
      * právna úprava služieb zamestnanosti
  + **Ľudská závislá práca vykonávaná na zmluvnom základe (§ 1 ods. 2 ZP):**
    - **nadriadenosť zamestnávateľa** - **podriadenosť zamestnanca**
    - **osobný výkon práce** – nemožnosť zastúpenia
    - **výkon práce podľa pokynov zamestnávateľa** 
      * Pokyny výlučne v súlade s dobrými mravmi a v súlade s všeobecnými právnymi predpismi
    - **výkon práce v mene zamestnávateľa**
    - **výkon práce v pracovnom čase**
* **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 sa člení na**:
    - **Všeobecnú časť:**
      * **základné teoretické východiská** pracovného práva
      * vymedzuje jeho **princípy**, **východiská**, základné **právne kategórie** ktoré sa vzťahujú na **celú časť tohto odvetvia**
      * pojem, predmet, funkcie
      * pramene pracovného práva
      * základné zásady, pracovnoprávne vzťahy, uplatňovanie nárokov z týchto vzťahov a ich subjekty
      * pôsobnosť noriem pracovného práva
      * doručovanie
    - **Osobitnú časť:**
      * Vznik, zmena, skončenie pracovného pomeru
      * Pracovný čas a čas odpočinku
      * Mzda a náhrada mzdy
      * BOZP
      * Osobitné pracovné podmienky žien a mladistvých
      * Zodpovednosť zamestnávateľa a zamestnanca
  + **Možno rozdeliť aj na individuálne a kolektívne pracovné právo**:
    - **Individuálne pracovné právo**:
      * Tvoria ho individuálne vzťahy medzi zamestnancom a zamestnávateľom ktoré vznikajú pri výkone ***závislej*** práce
      * Základné vzťahy medzi základnými subjektami práva – zamestnanec a zamestnávateľ
      * Založenie, zmena a skončenie pracovného pomeru
    - **Kolektívne pracovné právo**
      * Vzťahy medzi kolektívom zamestnancov a zamestnávateľom alebo organizáciou zamestnávateľov
      * Koaličné právo, kolektívne zmluvy, kolektívne, vyjednávanie,

právna úprava štrajku

* **Charakteristika vývoja pracovného práva:**
  + História pracovného práva je bezprostredne spätá s obdobím prvej priemyselnej revolúcie.
  + štát vstúpil do súkromnoprávnej sféry medzi zamestnancom a zamestnávateľom:
    - Zákonnou úpravou pracovného času
    - Zákazom detskej práce
    - Právnou úpravou ochrany dodržiavania pracovných podmienok zamestnancov a ochranou zdravia pri práci
  + Pracovná zmluva
    - Neniesla názov pracovná zmluva ale služobná zmluva
  + Ochranné zákonodarstvo
    - * Obsahovalo významné právne predpisy, ktoré sledovali ochranu detí a mladistvých
      * Patenty Jozefa II. na ochranu detí...
* **Druhá etapa- vývoj zákonodarstva pracovného- 1918-1945**
  + **1918**
    - stále je v platnosti služobná zmluva - základ pracovných vzťahov
    - pracovný vzťah - definuje sa vykonávaním závislej práce
    - služobná zmluva sa uzatvárala medzi Z a Z, keď zamestnanec vykonával pre zamestnávateľa závislú prácu
    - ochranné pracovné zákonodarstvo ustanovilo minimálne úrovne pracovných podmienok, ktoré museli byť dodržané
    - **91/1918 – zavedenie 8 hodinového pracovného času ako prvý v Európe**
  + **1919** 
    - zvýšená ochrana slabších subjektov v pracovnom práve- ženy, mladiství
    - platená dovolenka- pre baníkov v rozsahu 5-10 dní
  + **1921**
    - Poskytovanie podpôr v nezamestnanosti
  + **1931**
    - vznikajú pracovné súdy, prejedávali všetky veci týkajúce sa pracovného práva podľa zákona
  + **1939**
    - zriadenie úradov práce- zákonne upravené nútené prideľovanie práce v rámci SR aj Nemecka- týkalo sa to židovského obyvateľstva
    - zaviedla sa záväzná právna úprava miest a platov
    - slobodné odborové organizácie boli nahradené slovenskou pracovitou

pospolitosťou

* **Po roku 1945 do roku 1960**
  + **1948 🡪** zmeny režimu, moc prevzala KSČ a pracovné zákonodarstvo sa vyvíjalo v piatich smeroch
    - Upravila sa pracovná zmluva, pracovné podmienky, pracovný čas, dovolenka, dôchodkové poistenie, postavenie odborovej organizácie a závodného zastupiteľstva zamestnancov,
    - prichádza k zjednoteniu právnej úpravy - smeruje to ku kodifikácií pracovného práva
    - do tohto obdobia- vyše 50 rôznych právnych predpisov- roztrúsené, tieto normy nemali kogentný charakter
    - úprava pracovných podmienok čo sa týka štátnych zamestnancov, porušenie pracovnej disciplíny mohlo byť trestne postihované,
    - úprava postavenia odborových organizácií, existoval zákon okolo ochrany robotníkov, o štátnom sviatku
    - zavedenie dní pracovného pokoja, osobitný príplatok za prácu počas sviatku, upravila sa dovolenka, ktorá sa týkala všetkých zamestnancov- 3-4 týždne
    - prijatý zákon o BOZP- dozor vykonávali odbory
    - zaviedol sa závodný podnik, upravilo sa používanie nútenej práce
    - obmedzenie zmluvnej slobody - voľby práce, zamestnania
      * neexistovali zásady pracovného práva
    - absolventi VŠ boli rozmiestňovaní- existovali umiestenky
      * ak študent nesúhlasil, prideľovanie sa dialo aj proti jeho vôli, neskôr sa nahradilo udeľovaním odporúčaní od vysokej školy
    - vzťahy štátnych zamestnancov - prevládali administratívno-právne predpisy
    - ešte nebolo kodifikované pracovné právo
* **1960**
  + prijatie Ústavy
  + zmena v rozmiestňovaní absolventov
    - zamestnávateľ mal povinnosť uzatvoriť zmluvu so študentom ešte pred skončením štúdia, neskôr si dokonca mohol vybrať študenta
  + tehotné zamestnankyne a matky
    - materská dovolenka- 22 týždňov, prestávky na dojčenie
  + stále je v platnosti zákon o BOZP- zamestnávateľ bol zodpovedný za bezpečnosť
    - zamestnávateľ bol zbavený zodpovednosti, ak bol zamestnanec pod

vplyvom ako novoprijatá výnimka

* **Po roku 1965**
  + proces zavŕšený **kodifikáciou pracovného práva**
    - **Zákon č. 65/1965- Zákonník práce**
    - zjednotil úpravu pracovných vzťahov, obdobu pracovných vzťahov
    - upravené boli takmer všetky otázky týkajúce sa pracovno-právnych vzťahov
  + Zákon o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci - účinný jeden rok - 1966
  + **1966**
    - skrátenie pracovného času na 46 hodín v týždni (teraz 40-hodinový)
  + **1967**
    - stanovila sa povinnosť zamestnávateľov ponúknuť voľné pracovné miesta absolventom len v odbore, v ktorom bol absolvent vyučený, predĺžená materská dovolenka na 26 týždňov
  + **1968**
    - zaviedol sa 5-dňový pracovný týždeň,
    - 42,5- hodiny v týždni,
    - ZP - dostáva sa tam diskriminačná charakteristika,
    - novela- v dôsledku ktorej v ZP boli odstránené diskriminačné prvky a zamestnávateľ nemohol hocikedy rozviazať PP
* **1975**
  + zavedená zvýšená ochrana starostlivosti o zamestnancov a starostlivosti o zamestnané matky o zamestnancov, ktorí utrpeli pracovný úraz
* **Po roku 1989**
  + reformy zamestnanosti
  + položené základné predpoklady pre fungovanie trhu práce v súvislosti s prechodom na trhovú ekonomiku
  + bolo zavedené poskytovanie hmotného zabezpečenia nezamestnaným
  + vytvorené predpoklady pre rozvoj trhového hospodárstva
  + **1991**
    - Zákon o zamestnanosti a tiež podmienky poskytovania hmotného zabezpečenia v nezamestnanosti
    - reforma zákona o kolektívnom vyjednávaní
      * upravil proces vyjednávania vrátane štrajku výluky
* **2001** 
  + **prijatý nový ZP- Zákon č. 311/2001, nadobúda účinnosť od 1.4.2002**
    - tieto reformy rozšírili možnosť zmluvnej autonómie aj sa vytvoril väčší priestor pre kolektívne zmluvy- **pracovné právo sa stáva viac flexibilné, prichádza k jeho liberalizácií**
  + snaha koordinácie s právom EÚ
  + prijatý zákon o štátnej službe a verejnej službe
  + menil sa obsah pracovného práva
  + úprava **zákazu diskriminácie**
  + **úprava PP na dobu určitú**
  + upravené hromadné prepúšťanie
  + menila sa systematická časť pracovného času
    - dovolenky, materskej dovolenky
  + novelizácia zákona o štátnej službe

**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.
  + 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 – použitie analógie zákona

**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)

1. **Závislá práca, výkon ľahkých prác, nelegálne zamestnávanie a nelegálna práca**

**Závislá práca**:

* + - Je práca, ktorá je predmetom pracovnoprávnych vzťahov.
    - Môže byť výlučne vykonávaná v pracovnoprávnom vzťahu alebo v obdobnom vzťahu (policajti, štátny zamestnanci...) alebo v inom pracovnoprávnom vzťahu (dohody)
    - Nemôže byť vykonávaná v zmluvnom občianskoprávnom alebo obchodnoprávnom vzťahu – ZP to vyslovene zakazuje
    - Právny základ závislej, nesamostatnej práce vykonávanej v pracovnom pomere nachádzame v **§ 1 ods. 2 Zákonníka práce**.
      * „*Závislá práca je práca vykonávaná vo vzťahu* ***nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca****,* ***osobne zamestnancom pre zamestnávateľa****,* ***podľa pokynov*** *zamestnávateľa,* ***v jeho mene****,* ***v pracovnom čase*** *určenom zamestnávateľom*.“
        + **Nadriadenosť zamestnávateľa, podriadenosť zamestnanca**

Založená na zmluvnom základe – pracovnej zmluve

Zákonník práce vyvažuje tento vzťah, stanovuje mantinely

* + - * + **Práca musí byť vykonávaná osobne pre zamestnávateľa**

Nemožno sa dať zastúpiť

Platí len pre zamestnanca, zamestnávateľ môže preniesť časť svojich právomocí, povinností

* + - * + **Podľa pokynov zamestnávateľa**

Zamestnávateľ riadi priebeh pracovného pomeru ako aj znáša hospodárske riziko práce

Princíp osobnej závislosti – subordinačný princíp

* + - * + **V mene zamestnávateľa**

Zamestnanec vystupuje v mene, na účet a zodpovednosť zamestnávateľa

* + - * + **V pracovnom čase ktorý určí zamestnávateľ**

týždenný, kratší, komu ako chutí

**Nelegálne zamestnávanie**:

* **§ 2 ods. 2 zákona č. 82/2005 o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní**
  + - *je* ***zamestnávanie PO alebo FO****,* ***ktorá je podnikateľom ak využíva závislú prácu:***
      * *FO a* ***nemá s ňou založený pracovnoprávny vzťah alebo štátnozamestnanecký pomer*** *podľa osobitného predpisu*
      * *FO,* ***má s ňou založený pracovnoprávny vzťah*** *alebo štátnozamestnanecký pomer podľa osobitného predpisu a* ***neprihlásila ju do registra poistencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia*** *do 7 dní od uplynutia lehoty podľa osobitného predpisu na prihlásenie do tohto registra, najneskôr však do začatia kontroly nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania, ak kontrola začala do 7 dní od uplynutia lehoty podľa osobitného predpisu na prihlásenie do tohto registra alebo*
      * ***štátneho príslušníka tretej krajiny a nie sú splnené podmienky na jeho zamestnávanie podľa osobitného predpisu****.*
  + **znaky:**
    - zamestnávateľ využíva závislú prácu FO, ale neuzatvoril s ňou pracovnú zmluvu alebo štátnozamestnanecký pomer
    - zamestnávateľ uzatvoril zmluvu, ale neprihlásil zamestnanca napr. do zdravotnej poisťovne
    - ak zamestnávateľ zamestná FO, ktorá sa dopúšťa nelegálnej práce
* **Nelegálnym zamestnaním však nie je podľa § 2a ods. 2** 
  + Ak pre fyzickú osobu, ktorá je podnikateľom, alebo pre PO, ktorá je s.r.o. a má najviac jedného spoločníka, ktorý je FO, vykonáva prácu príbuzný v priamom rade, súrodenec alebo manžel tejto FO alebo spoločníka, ak je tento príbuzný v priamom rade, súrodenec alebo manžel je dôchodkovo poistený, je poberateľom dôchodku alebo je žiakom alebo študentom do 26 rokov.

**Nelegálna práca:**

* **§ 2 ods. 1 zákona č. 82/2005 o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní**
* Nelegálna práca *je* ***závislá práca****, ktorú* ***vykonáva FO pre PO alebo FO****, ktorá je podnikateľom a*
  + ***nemá*** *s PO alebo s FO, ktorá je podnikateľom,* ***založený pracovnoprávny vzťah******alebo štátnozamestnanecký pomer*** *podľa osobitného predpisu*
  + ***alebo je štátnym príslušníkom krajiny, ktorá nie je ČŠ EÚ****, iným zmluvným štátom Dohody o Európskom hospodárskom priestore alebo Švajčiarskou konfederáciou, alebo osobou bez štátnej príslušnosti* ***a nie sú splnené podmienky na jeho zamestnávanie podľa osobit. predpisu****.*
  + **znaky:**
    - FO naplnila znaky závislej práce, ale neuzatvorila pracovnú zmluvu so zamestnávateľom alebo štátnozamestnanecký pomer
    - cudzinci, ktorí nenaplnili podmienky stanovené zákonom na výkon práce
    - NIE JE ňou FO, ktorá vykonáva prácu ako príbuzný v priamom rade, súrodenec alebo manžel / manželka 🡪 **§ 2a ods. 1 stanovuje výnimky**
* **Zákon 5/2004 o službách v nezamestnanosti**
  + **§ 21 ods. 1** = stanovuje podmienky, kedy môže zamestnávateľ zamestnať príslušníka tretej krajiny:
    - keď má modrú kartu / má prechodný pobyt v EÚ /stanovuje to osobitný predpis / má udelené pracovné povolenie
* **kontrolu nelegálnej práce / zamestnávania vykonáva:**
  + Inšpektorát práce
  + Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny
  + Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny
* **FO (zamestnanec)** je v prípade kontroly povinný:
  + preukázať svoju totožnosť, predložiť doklad sociálneho zabezpečenia a odôvodniť prítomnosť na pracovisku (pracovná zmluva)
  + cudzinec potrebuje preukázať povolenie na pobyt
  + ak sa zistí nelegálna práca / zamestnávanie 🡪 priestupok riešený pokutou

**Výkon ľahkých prác:**

* podľa **§ 11 ods. 4 ZP**
  + deti **mladšie ako 15 rokov** alebo **osoby, ktoré nedokončili školskú povinnú dochádzku** nesmú pracovať, môžu vykonávať **ľahké práce** ak:
    - neohrozujú zdravie, bezpečnosť, ďalší vývoj, školskú dochádzku
* výkon ľahkých prác sa týka:
  + výkonu reklamnej činnosti
  + športových podujatí,
  + kultúrnych a umeleckých predstavení
* **Výkon ľahkých prác sa povoľuje na žiadosť zamestnávateľa** príslušným inšpektorátom práce po dohode s príslušným orgánom štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva
  + **V povolení sa určí počet hodín a podmienky**
  + Inšpektorát má možnosť odobrať povolenie ak nie sú podmienky dodržiavané

1. **Pramene pracovného práva, pôsobnosť Zákoníka práce, vzťah Zákonníka práce a Občianskeho zákonníka, oznamovanie závažnej prostispoločenskej činnosti (whistleblowing)**

**Pramene pracovného práva**

* **materiálne** 
  + pramene tvorby práva
  + okolnosti, ktoré podmieňujú vznik práva
* **formálne** 
  + rôzne formy vyjadrenia právnych noriem stanovené a uznané štátom
  + normatívne právne akty, kolektívne zmluvy, vnútropodnikové normatívne akty, technické normy, dobré mravy, medzinárodné zmluvy
* Základným prameňom práva je **normatívny právny akt a normatívna zmluva,** úlohu zohráva tiež **judikatúra**, ktorá nie je prameňom práva, avšak je dôležitým nástrojom výkladu práva a jeho aplikácie, čím *de facto* dotvára pramene práva.

**Normatívne právne akty**

* **Ústava SR a ústavné zákony** 
  + zakotvujú základné ľudské práva a slobody a sociálne práva občanov, ktoré sú rozhodujúce pre pracovnoprávnu legislatívu
  + 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

* **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 a je rozdelený do **11 častí**:
    - **Všeobecné ustanovenia** 
      * 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**
      * 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**
    - **prekážky v práci**
    - **ochrana práce**
    - **podniková sociálna politika**
    - **náhrada škody**
    - **dohody o prácach vykonaných mimo pracovného pomeru**
    - **kolektívne pracovnoprávne vzťahy**
    - **prechodné a záverečné ustanovenia**
  + **Medzi ďalšie zákony pracovného práva patria okrem iného**:
    - 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní
    - 241/1993 o štátnych sviatkoch, dňoch pracovného pokoja a pamätných dňoch
    - 152/1994 o sociálnom fonde
    - 283/2002 o cestovných náhradách
    - 461/2003 o sociálnom poistení
    - 462/2003 o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca
    - 562/2004 o európskej spoločnosti
    - 663/2007 o minimálnej mzde
    - 552/2003 o výkone práce vo verejnom záujme
    - 82/2005 o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní
    - 365/2004 antidiskriminačný zákon
    - 125/2006 o inšpekcii práce
* **Kolektívne zmluvy** 
  + **2/1991 o kolektívnom vyjednávaní**
  + upravujú celú skupinu vzťahov rovnakého druhu a neurčitého počtu
  + majú normatívnu a záväzkovú časť
  + upravujú **individuálne** a **kolektívne** **vzťahy** medzi zamestnávateľmi a zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán
  + **môžu uzatvárať** príslušné odborové organy a zamestnávatelia, prípadne ich organizácie (zástupcovia zamestnancov a zamestnávateľov)
  + **druhy kolektívnych zmlúv**
    - **Podniková KZ**: uzavretá medzi príslušným odborovým orgánom alebo príslušnými odborovými orgánmi a zamestnávateľom, ktorým je aj služobný úrad
    - **KZ vyššieho stupňa uzavretá pre väčší počet zamestnávateľov** medzi príslušným **vyšším odborovým orgánom** alebo príslušnými vyššími odborovými orgánmi **a organizáciou alebo organizáciami zamestnávateľov**
    - **KZ vyššieho stupňa uzavretá medzi príslušným vyšším odborovým orgánom** alebo príslušnými vyššími odborovými orgánmi a **zamestnávateľom**, **ktorým je štát**
    - **KZ vyššieho stupňa uzavretá pre zamestnávateľov**, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa osobitného predpisu (§ 1 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z.) medzi príslušným vyšším odborovým orgánom alebo príslušnými vyššími odborovými orgánmi, vládou poverenými

zástupcami a reprezentatívnymi zástupcami zamestnávateľov

* **Vnútropodnikové normatívne akty (predpisy)**
  + subjektom oprávnený vydávať 🡪 **zamestnávateľ**
  + základnou podmienkou ich záväznosti je **riadne oboznámenie zamestnancov** s ich obsahom
  + upravuje celú skupinou **vzťahov rovnakého druhu a neurčitého počtu** (požívanie služobného telefónu,..)
  + majú nižšiu právnu silu ako KZ
  + nesmú okliešťovať práva ustanovené zákonom
  + ich účelom je konkretizovať to, čo ustanovujú pracovnoprávne predpisy podľa osobitných potrieb zamestnávateľa
  + pracovný poriadok (**§ 84 ZP**)
  + pravidlá ochrany zdravia pri práci **(§ 39 ods. 2 ZP**)
  + vnútropodnikové mzdové predpisy
  + smernice
  + **podmienky platnosti**:
    - Zmocnenie k ich vydaniu zákonodarcom
    - Súlad s právnymi predpismi
    - Ingerencia zástupcov zamestnancov do ich tvorby (**§ 84 ods. 1 ZP**)
  + **Podmienky záväznosti** vnútropodnikového normatívneho aktu **pre zamestnanca:** 
    - **Riadne a úplné oboznámenie zamestnanca s VNA** (povinnosť

zamestnávateľa + preukázanie splnenia)

* **Technické normy**
  + **§ 39 ods. 1 ZP** - *Právne predpisy a ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sú predpisy na ochranu života a predpisy na ochranu zdravia, hygienické a proti epidemické predpisy, technické predpisy, technické normy, dopravné predpisy, predpisy o požiarnej ochrane a predpisy o manipulácii s horľavinami, výbušninami, zbraňami, rádioaktívnymi látkami, jedmi a inými látkami škodlivými zdraviu, ak upravujú otázky týkajúce sa*

*ochrany života a zdravia.*

* **Dobré mravy**
  + súhrn všeobecne zachovávaných a uznávaných etických noriem spoločnosti, obsahujúce všeobecne platné pravidlá správania sa jej členov vo vzájomných vzťahoch
  + môže sa aplikovať len ak aplikáciu právna norma dovoľuje/prikazuje
  + používané ako **interpretačné pravidlo**
  + **konanie v rozpore s dobrými mravmi spôsobuje absolútnu neplatnosť právneho úkonu**
  + Dobré mravy a Zákonník práce:
    - **§ 13 ods. 3, § 15, §179 ods. 2, § 186 ods. 3, 192 ods. 1**
* **Medzinárodné zmluvy**
  + Ústava SR čl. 7 ods. 4, 5
  + Dohovory (medzinárodnej organizácie práce) ratifikované pred nadobudnutím účinnosti Ústavy SR (§ 154c)
  + MZ podľa kritéria počtu subjektov – bilaterálne, multilaterálne
  + Medzinárodná organizácia práce (MOP) – SR je člen od 22.1.1993, ratifikovala cca 69 dohovorov
  + SR podáva hlásenie ohľadom plnenia ratifikovaných dohovorov
  + Dohovor MOP o odškodňovaní pracovníkov v poľnohospodárstve č. 12 z roku 1921
  + Dohovor o súkromných agentúrach zamestnania č. 181 z roku 1997
  + **Dohovor MOP o podpornom rámci pre bezpečnosť a zdravie pri práci č. 187 z roku 2006**
  + Európske pracovné právo
  + Právo Rady Európy – SR člen od 30. júna 1993
    - Ochrana pred ES pre ĽP v Haagu
  + **Dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd** (1950)
  + Revidovaná európska sociálna charta (1996)
    - Platnosť na SR od 1. júna 2009
    - Čl. 2 – právo na riadne podmienky práce
    - .. po čl. 30 ☺ (právo na všetko čo skúsiš streliť z brucha)
* **Právne záväzné akty EÚ**
  + Právo EU – 2 roviny
    - **Primárne právo**: medzinárodné zakladajúce zmluvy
    - **Sekundárne právo**: nariadenia, smernice, rozhodnutia
  + Z hľadiska účinkov práva EU na právo SR:
    - Bezprostredne záväzné pramene právo = MZ a nariadenia
    - Pramene ktoré musia byť implementované do vnútroštátneho práva = smernice
  + **rozhodnutia súdneho dvora európskej únie**
    - SR menila Zákonník práce vo väzbe na judikatúru ESD

**Pôsobnosť Zákonníka práce**

* okruh (rozsah) pracovných vzťahov, na ktoré sa aplikujú normy pracovného práva – rozlišujeme pôsobnosť: **vecnú, osobnú, časovú a územnú**
  + **Vecná pôsobnosť**

1. Priama vecná pôsobnosť
   * + ustanovenia ZP sa použijú priamo bez toho, že by k tomu bolo potrebné akékoľvek ďalšie splnomocnenie alebo iný právny predpis
2. Priama úplná
   * + - §1 ods. 1

|  |
| --- |
|  |
|  | | Tento zákon upravuje individuálne pracovnoprávne vzťahy v súvislosti s výkonom závislej práce fyzických osôb pre právnické osoby alebo fyzické osoby a kolektívne pracovnoprávne vzťahy. |

1. Priama obmedzená
   * + - Zákonník práce sa bude vzťahovať priamo ale zároveň aj ZP hovorí ktoré ustanovenia sa na tohto zamestnanca nevzťahujú
       - táto pôsobnosť prichádza do úvahy tak pri pracovných pomeroch, ako aj pri obdobných, resp. ďalších pracovných, príp. iných vzťahoch
       - §52(1)
       - Vzťahuje sa na neho priamo s konkrétnymi výnimkami
2. Delegovaná vecná pôsobnosť
   * + Delegované = splnomocnené
     + o takúto pôsobnosť ide v prípadoch, keď ZP sa vzťahuje na určité pracovné vzťahy, len ak to ustanovujú osobitné predpisy
     + Osobitný predpis ustanovuje že v danom prípade sa uplatnia ustanovenia zákonníka práce
     + právne vzťahy pri výkone štátnej služby ( § 2 ods. 1 ZP), vzťahy vyplývajúce z výkonu verejnej funkcie (§ 2 ods. 2 ZP)
3. Subsidiárna vecná pôsobnosť
   * + §3 ods. 1 ,,ak osobitný predpis neustanovuje inak“
     + znamená, že ZP sa na určité pracovné vzťahy použije iba vtedy, ak osobitné predpisy nevylučujú pôsobnosť ZP a určitú otázku neupravujú inak.
     + Subsidiárna = podporná
       - Nie je vylúčená pôsobnosť zákonníka práce
       - Otázka nie je osobitým predpisom upravená
         * tak podporne použijem ZP
     + 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)
   * **Osobná pôsobnosť**
     + Zamestnanec
     + Zamestnávateľ
     + Kontrolné orgány
     + pracovného práva vyjadruje okruh subjektov, na ktoré sa vzťahujú právne predpisy pracovného práva
   * **Časová pôsobnosť**
     + Aplikovateľnosť právnych noriem ZP
       - znamená **časový úsek, v ktorom sú jednotlivé predpisy pracovného práva právne záväzné a majú byť aplikované** = obdobie ich právnej účinnosti
       - Deň, kedy právny predpis nadobúda účinnosť, je spravidla stanovený v jeho prechodných / intertemporálnych ustanoveniach
     + Keď vyjde novelizácia ktorá zlepší moju situáciu tak sa riadim tým novým , automaticky platí zákon, dostanem vždy dodatok = vždy im to musí byť oznámené , ale nemusím meniť zmluvu, len oznamujem! Nemusím podpisovať , automaticky sa mi napr. zvyšuje plat
       - plat musí byť určený určito, nie len ,,minimálna mzda“
     + ZP sa vždy snaží chrániť zamestnanca
     + **vždy sa prihliada na znenie ktoré je platné a účinné v tom čase = v záujme právnej istoty** 
       - Aj pokiaľ mi zhoršia situáciu tak platí zákon, ale pokiaľ mám v zmluve určené inak tak musím podpísať dodatok alebo zmenu zmluvy . Musím to podpísať až potom sa mi to zhoršuje
       - napr. mám 25 dní dovolenky, novelizácia že 20. pokiaľ so mnou zamestnávateľ neuzavrie dodatok o znížení na 20 tak mám stále 25 dní dovolenky a vedúci sa môže aj pojebať
   * **Územná pôsobnosť**
     + Zákonník práce = pôsobnosť SR
     + **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)

**Vzťah Zákonníka práce a OZ**

* OZ je subsidiárny právny predpis pre ZP najmä svojou prvou časťou ako sú právne úkony, počítanie času, lehoty, základné legálne definície
* ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka (§ 1 ods. 4 ZP)
  + v podstate od § 122
* Subsidiárne je možné použiť iba 1 časť OZ (Všeobecné ustanovenia), kde patria ustanovenia o právnych úkonoch, zastupovaní, ochrane osobnosti a pod.
* Využitie subsidiárnej aplikácie len všeobecných ustanovení Občianskeho zákonníka nepokryje všetky otázky, ktoré Zákonníka práce ako špeciálny predpis neupravuje. Aj preto je namieste použitie tzv. „analogie legis“ OZ k vybraným pracovnoprávnym inštitútom.

**Oznamovanie závažnej protispoločenskej činnosti (Whistleblowing)**

* 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 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
* Úpravu tohoto inštitútu nachádzame v zákone č. **54/2019 o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti**
* **Whistleblowing** je pojem ktorý označuje **dobromyseľné vyzradenie nelegitímnej, neetickej alebo protizákonnej činnosti alebo informácie, ktorá sa deje so súhlasom vedenia a je v rozpore s verejným záujmom**.
* **upravuje ochranu zamestnancov pred prípadnými postihmi za oznámenie kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti a povinnosti zamestnávateľov pri prijímaní a vybavovaní takýchto podaní**
* **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
    - 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.
* **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**.
* Pravidelné vyhodnocovanie oznamovania protispoločenskej činnosti a šírenie informácií v tejto oblasti je zákonom zverené do právomoci Slovenského národného strediska pre ľudské práva.
* **ESĽP sa v judikatúre Guja proti Moldavsku zaoberá otázkou whistleblowingu a 6 kritérií či je obmedzenie primerané, podobne ako test proporcionality.** 
  + Či sťažovateľ mal iný alternatívny spôsob (okrem ich zverejnenia)
  + Či je daný verejný záujem na zverejnení informácií
  + Pravosť informácií (autenticita)
  + Aká je škoda ktorú orgán štátu utrpí zverejnením
  + Motív konania whistleblowera (musí byť bona fidei)
  + Aká tvrdá je sankcia ktorá postihla whistleblowera

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 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.
* **Ochranná funkcia** – najdôležitejšia funkcia
  + na ochranu slabšej strany – zamestnanca ale aj zamestnávateľa
  + Zamestnávateľa napr. zamestnanec môže dať výpoveď len z taxatívne vymedzených dôvodov ktoré sú určené v zákonníku práce
  + Pracovný pomer končí až uplynutím výpovednej doby
* **Organizačná funkcia**
  + Predovšetkým prostredníctvom práv zamestnávateľa s ktorými korešpondujú povinnosti zamestnancov
  + zameraná na zvýšenie efektívnosti výroby
  + spája záujmy zamestnávateľa o efektívnosť práce so záujmami a potrebami zamestnancov
* **Výchovná funkcia** 
  + základná jednota práv a povinností zamestnávateľa a zamestnanca
  + nie je spätá osobitne s normami pracovného práva
* **Kontrolná funkcia** 
  + Kontrola, zisťovanie, odhaľovanie a postih situácií kedy dochádza k porušovaniu pracovného zákonodarstva

**Zásady pracovného práva**

* **Článok 1 – Zásada rovnakého zaobchádzania** 
  + právo na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania
  + na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky
  + na ochranu proti svojvoľnému prepusteniu zo zamestnania
  + na ochranu pred diskrimináciou
* **Článok 2 – Zásada zmluvnosti a zmluvnej slobody** 
  + Pracovnoprávne vzťahy podľa tohto zákona môžu vznikať len so súhlasom fyzickej osoby a zamestnávateľa.
  + zamestnávateľ má právo na slobodný výber zamestnancov
  + výkon práv a povinností musí byť v súlade s dobrými mravmi
  + nemožnosť vyberať inominátny zmluvný typ (nutnosť vybrať zmluvu ktorá je známa zákonníku práce)
  + obmedzenie zmluvnej dohody pri ochrane slabšej zmluvnej strany
* **Článok 3 – zásada odplatnosti** 
  + právo na mzdu za vykonanú prácu
  + na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci
  + na odpočinok a zotavenie po práci
  + potreba zamestnancom vytvárať podmienky na čo najlepší výkon práce, a osobný rozvoj
* **Článok 4 – právo na informácie a právo na participáciu** 
  + právo na poskytovanie informácií o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa a o predpokladanom vývoji jeho činnosti, a to zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase.
  + Zamestnanci sa môžu vyjadrovať a predkladať svoje návrhy k pripravovaným rozhodnutiam zamestnávateľa, ktoré môžu ovplyvniť ich postavenie v pracovnoprávnych vzťahoch.
* **Článok 5 – zásada riadneho plnenia povinností**
  + Zamestnanci a zamestnávatelia sú povinní riadne plniť svoje povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov.
* **Článok 6 – zásada ochrany slabšieho subjektu** 
  + ženy aj muži majú právo na rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní
  + tehotným ženám a matkám sa zabezpečuje ochrana
  + Ženám a mužom sa zabezpečujú pracovné podmienky, ktoré im umožňujú vykonávať spoločenskú funkciu pri výchove detí a pri starostlivosti o ne
* **Článok 7 – zásada práva na prípravu na povolanie mladistvých** 
  + Mladiství majú právo na prípravu na povolanie a zabezpečenie pracovných podmienok umožňujúcich rozvoj ich telesných a duševných schopností.
* **Článok 8 – zásada ochrany života a zdravia** 
  + Zamestnávatelia sú povinní robiť opatrenia v záujme ochrany života a zdravia zamestnancov pri práci
  + zodpovedajú za škody spôsobené zamestnancom pracovným úrazom alebo chorobou z povolania.
  + Zamestnanci majú právo na hmotné zabezpečenie pri neschopnosti na prácu, v starobe a v súvislosti s tehotenstvom a rodičovstvom na základe predpisov o sociálnom zabezpečení.
  + Zamestnancom so zdravotným postihnutím zamestnávateľ zabezpečuje pracovné podmienky umožňujúce im uplatniť a rozvíjať ich schopnosti na prácu s ohľadom na ich zdravotný stav.
  + Pracovnoprávne vzťahy sú v čase neschopnosti zamestnancov na prácu z dôvodov choroby, úrazu, tehotenstva alebo materstva a rodičovstva vo zvýšenej miere chránené zákonom.
* **Článok 9 – právo na súdnu ochranu** 
  + Zamestnanci a zamestnávatelia, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov, môžu svoje práva uplatniť na súde.
  + Zamestnávatelia nesmú znevýhodňovať a poškodzovať zamestnancov preto, že zamestnanci uplatňujú svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov.
* **Článok 10 – zásada koaličnej slobody a právo na kolektívne vyjednávanie** 
  + právo na kolektívne vyjednávanie
  + právo na štrajk a právo na výluku
  + povinnosť umožniť odborovému orgánu pôsobiť na zamestnaneckej rade alebo na pracoviskách
* **Článok 11 – Zásada ochrany súkromia zamestnanca** 
  + zamestnávateľ môže zhromažďovať o zamestnancovi len osobné údaje súvisiace s prácou a jeho kvalifikáciou

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

**Zásada rovnakého zaobchádzania**

* **nachádza sa v Článku 1 ZP**
  + *„Fyzické osoby majú* ***právo na prácu*** *a na* ***slobodnú voľbu zamestnania****, na* ***spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky*** *a na* ***ochranu proti svojvoľnému prepusteniu zo zamestnania*** *v súlade so* ***zásadou rovnakého zaobchádzania*** *ustanovenou pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon). Tieto práva im patria bez akýchkoľvek obmedzení a diskriminácie z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia s výnimkou prípadu, ak rozdielne zaobchádzanie je odôvodnené 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.“*
* 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 2000**
* Zásada rovnakého zaobchádzania 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
* **vyplýva aj z ustanovenia § 13 ZP**
  + Zamestnávateľ je v pracovnoprávnych vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov

**Zákaz diskriminácie**

* **Všeobecný zákaz diskriminácie**
  + v pracovnoprávnych vzťahoch vyplýva čl. 1 ZP, ako aj § 13 ZP, predovšetkým zo **zákona o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon)**
  + je spoločným právnym základom pre dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania v celom právnom poriadku SR vrátane pracovného práva
* **Diskriminácia podľa § 2a zákona č. 365/2004 (antidiskriminačný zákon)** 
  + **priama diskriminácia** 
    - konanie alebo opomenutie, pri ktorom sa s osobou zaobchádza menej priaznivo, ako sa zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou v porovnateľnej situácii.
  + **nepriama diskriminácia** 
    - navonok neutrálny predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax, ktoré znevýhodňujú alebo by mohli znevýhodňovať osobu v porovnaní s inou osobou
    - neberie sa do úvahy, či dôvody, ktoré k nej viedli vychádzali zo skutočností alebo mylnej domnienky
  + **obťažovanie**
    - správanie, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zastrašujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneucťujúceho alebo urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti.
  + **sexuálne obťažovanie**
    - verbálne, 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
  + **neoprávnený postih**
    - konanie alebo opomenutie, ktoré je pre osobu, ktorej sa týka, nepriaznivé a priamo súvisí
  + **pokyn na diskrimináciu** 
    - Konanie ktoré spočíva v zneužití podriadenosti osoby na účel diskriminácie tretej osoby.
  + **nabádanie na diskrimináciu** 
    - je presviedčanie, utvrdzovanie alebo podnecovanie osoby na diskrimináciu tretej osoby.
* **asociovaná diskriminácia** – vzťah k osobe, ktorá je nositeľom kritéria
* **viacnásobná diskriminácia** – kumulácia dôvodov
* **horizontálna diskriminácia** – segmentovaný pracovný trh – priamo na pracovisku
* **vertikálna diskriminácia** – pri vstupe k zamestnaniu

**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

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

* + - * + 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

§ 7 ADZ – prijatie opatrení ktoré umožnia takej osobe prístup k zamestnaniu

**Výnimky zo zákazu diskriminácie**

* + Legitímny cieľ
  + Proporcionalita medzi cieľom a obmedzením práva na rovnaké zaobchádzanie

**Povinnosti zamestnávateľa**

* + Zákon č. 5/2004 o zamestnanosti.. povinnosti zamestnávateľa
  + § 62 ods. 2 – zamestnávateľ nesmie zvereňovať ponuky zamestnania, ktoré obsahujú akékoľvek obmedzenia a diskrimináciu
  + § 62 ods. 3 – zamestnávateľ nesmie vyžadovať informácie ktoré sa týkajú národnosti, rasového pôvodu...

**Antidiskriminačné konanie**

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

Finančné/Nefinančné

* + - * + nesmie takéto konanie zamestnancovi uškodiť

zamestnávateľ je povinný ho vziať späť do práce

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

Všeobecnou podmienkou možnosti byť subjektom pracovnoprávnych vzťahov je pracovnoprávna subjektivita:

* + súhrn vlastností ustanovených normami pracovného práva, ktoré sú nevyhnutné na to, aby sa subjekt mohol stať nositeľom práv a povinností pracovnoprávnych vzťahov

**Právna subjektivita**

* **spôsobilosť mať práva a povinnosti**
  + byť účastníkom pracovnoprávnych vzťahov
* **spôsobilosť na právne úkony**
  + nadobúdať práva a povinnosti v pracovnoprávnych vzťahoch
* **deliktuálna spôsobilosť**
  + zodpovednosť za protiprávne konanie
* **procesná spôsobilosť**
  + byť účastníkom konania a schopnosť uplatňovať nároky v pracovnoprávnych sporoch

**Subjekty pracovného práva**:

* nositelia práv a povinností v pracovnoprávnych vzťahoch
* **všeobecná podmienka je pracovnoprávna subjektivita**
* 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 🡪 účastníci pracovnoprávnych vzťahov
* **typy subjektov**:
  + **zamestnanec**
    - subjekt na ktorý sa viaže na (objekt) výkon závislej práce
  + **zamestnávateľ**
  + **štát**
  + **odborové zväzy**
    - **zástupcovia zamestnancov**
      * odborové organizácie
        + základné
        + odborové orgány na vyššom stupni
      * zamestnanecká rada
    - **zástupcovia zamestnávateľov** 
      * asociácie zamestnávateľov zväzu

**Zamestnanec - § 11**

* najslabší subjekt, ktorý treba chrániť
* **spôsobilosť mať práva a povinnosti a spôsobilosť na právne úkony - § 11 ods. 2**
  + Spôsobilosť fyzickej osoby mať v pracovnoprávnych vzťahoch práva a povinnosti ako zamestnanec a spôsobilosť vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať tieto práva a brať na seba tieto povinnosti vzniká, ak ďalej nie je ustanovené inak, dňom, **keď fyzická osoba dovŕši 15 rokov veku**; zamestnávateľ však **nesmie dohodnúť ako deň nástupu do práce deň, ktorý by predchádzal dňu, keď fyzická osoba skončí povinnú školskú dochádzku**.
    - povinná školská dochádzka sa končí 31.8.
      * deň nástupu do práce možno dojednať na 31.8
  + **výnimka je dohoda o hmotnej zodpovednosti**
    - § 11 ods. 3 - Zamestnanec môže uzatvoriť dohodu o hmotnej zodpovednosti najskôr v deň, keď dovŕši **18 rokov veku**.
    - ani zákonný zástupca ju nemôže podpísať zaň
  + výnimka zo zákazu detskej práce do 15 rokov
    - Reklamné práce, športové podujatia, kultúrne predstavenia
    - Vyžaduje sa súhlasné stanovisko zákonného zástupcu
* musí ísť o osobný výkon závislej práce
* zamestnancom môže byť len fyzická osoba

**Zamestnávateľ § 7**

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

**Odborová organizácia**

* dobrovoľné združenie, ktoré háji záujmy zamestnancov
* 83/1990 o slobodnom združovaní
* Spôsobilosť na práva a povinnosti a právne úkony vznikajú zápisom do registra
* **Asociácia zamestnávateľov**
  + Na princípe združovania ako OO

**Zamestnanecká rada**

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

**Konanie v mene zamestnávateľa**

* Za právnickú osobu koná 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
  + aj ďalšie osoby 🡪 zamestnanci
    - organizačné poriadky spoločnosti upravujú kompetencie zamestnancov
    - konajú v rozsahu svojho písomného **poverenia**
    - ak zamestnanec prekročí rozsah svojho písomného poverenia záleží na tom či o tejto skutočnosti vie 3. osoba
* konanie v mene zamestnávateľa na základe zákona
  + zákonný zástupca (do momentu dosiahnutia plnoletosti)
* plnomocenstvo
* rozhodnutie súdu

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**

* **Právne skutočnosti sú skutočnosti** (fakty), **ktoré ustanovuje právna norma a ktorých vznik, zmena a zánik je podmienkou** (predpokladom) **vzniku, zmeny a zániku právnych vzťahov.**
* Podľa toho či sú prejavom vôle ľudí alebo vznikajú nezávisle od ich vôle:
  + **subjektívne** 🡪 **právne úkony** (vôľové ľudské správanie)
  + **objektívne** 🡪 **právne udalosti** (prírodné a spoločenské javy)

**Právne úkony a ich neplatnosť v pracovnom práve**

* Právne následky možno spájať len s takým úkonom, ktorý má určité **zákonom požadované náležitosti**.
* Náležitosti, ktoré sa predpokladajú na to, aby bol právny úkon platný a mohol spôsobiť vznik, zmenu alebo zánik právneho vzťahu, sú upravené v ustanovení **§ 34 a nasl. OZ**
* K **náležitostiam** právnych úkonov v pracovnom práve patria:
  + náležitosť **subjektu** (spôsobilosť subjektu)
  + náležitosť **predmetu** (dovolený a možný)
  + náležitosť **vôle** (slobodná, vážna, bez omylu)
  + náležitosť **prejavu vôle** (zrozumiteľnosť a určitosť)
  + náležitosť **právneho úkonu ako celku** (súlad s dobrými mravmi, neobchádzanie zákona a súlad so zákonom)
* Právny úkon, ktorý nemá tieto náležitosti je neplatný. Môže byť neplatný ako celok, alebo iba jeho časť.
* **Neplatnosť právneho úkonu v pracovnom práve osobitne upravuje ustanovenie § 17 ZP.**
  + Neplatný je ten právny úkon, ktorým sa zamestnanec **vopred vzdáva svojich práv**.
  + Ak to **výslovne ustanovuje ZP** alebo osobitný predpis, je neplatný taký právny úkon (doložka neplatnosti):
    - na ktorý **neudelili predpísaný súhlas** príslušných orgánov/zákonného zástupcu
    - ktorý nebol **vopred prerokovaný** so zástupcom zamestnancov
    - ktorý sa **neurobil formou predpísanou** ZP
  + **Neplatnosť právneho úkonu nemôže byť zamestnancovi na ujmu, ak neplatnosť nespôsobil sám!**
    - Ak vznikne zamestnancovi následkom neplatného právneho úkonu škoda, je zamestnávateľ povinný ju nahradiť.
    - **Ako neplatné právne úkony sa dajú posudzovať najmä protiprávne pokyny zo strany zamestnávateľa.** Voči takýmto protiprávnym pokynom sa môže zamestnanec brániť na súde a žiadať vyslovenie neplatnosti.
* **ZP vychádza z absolútnej neplatnosti právneho úkonu.** 
  + skoro každý právny úkon majú absolútnu okrem 4 prípadov
  + O **relatívnej** neplatnosti ZP **hovorí len v prípade uplatnenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru na súde podľa ustanovení § 77 až § 80 ZP**

o nárokoch z neplatného skončenia pracovného pomeru

**Faktický právny úkon**

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

podľa dohody.

**Druhy právnych úkonov**

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

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

* Uplynutie času spôsobuje zánik práv a povinností, prípadne pracovného vzťahu, pokiaľ sú časovo obmedzené.
* Prísne rozlišujeme doby od lehôt
  + **Dobami v PP sú len tie časové úseky, ktoré sú ako doby označené** (skúšobná doba, výpovedná doba)
    - Doba začína keď nastala udalosť rozhodujúca pre jej začiatok (zarátava sa aj určujúci deň)
    - Môže pripadnúť aj na sobotu, nedeľu alebo sviatok
  + **Lehoty sú všetky ostatné časové úseky**
    - Začína plynúť v deň kedy sa právo mohlo uplatniť po prvý krát (nezarátava sa prvý deň)
    - Lehoty poznáme:
    - **Objektívne** (nasledujúci deň po udalosti) a **subjektívne** (keď som sa dozvedel)
    - **premlčacie** (strata nároku nie práva) a **prekluzívne** (strata práva aj nároku)
    - **Hmotnoprávne** (napr. v zákone PZ, všetky lehoty sú HP) a **procesnoprávne**

**Doručovanie v pracovnom práve**

* Pri niektorých jednostranných právnych úkonoch je **doručenie druhému účastníkovi podmienkou platnosti právneho úkonu**
* Po doručení je odvolanie právneho úkonu možné len so súhlasom druhého účastníka
* **Otázka doručovania v pracovnom práve upravuje** **§ 38 ZP**
  + Písomnosti zamestnávateľa 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**,
    - (ak nie) 🡪 **v jeho byte alebo kdekoľvek bude zastihnutý**.
    - Ak to nie je možné, možno písomnosť **doručiť poštovým podnikom ako doporučenú zásielku.**
* Za „doručené“ sa považuje prevzatie písomnosti, zameranie doručenia konaním alebo opomenutím, odmietnutie písomností, vrátenie písomnosti ako nedoručiteľnej.

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

**Pracovnoprávne vzťahy**

**Charakteristika**

* Sú v **užšom zmysle** právnymi vzťahmi, v ktorých **účastníci vystupujú ako nositelia subjektívnych práv a  povinností** všeobecne **ustanovených a zabezpečených normami pracovného práva**
* V **širšom zmysle** sa za pracovnoprávny vzťah považuje **každý právny vzťah v oblasti spoločenskej práce** bez ohľadu na to, na základe akých noriem vzniká, mení sa

a zaniká

**Obsah**

* **súhrn subjektívnych práv** a **právnych povinností**, ktoré účastníkom vyplývajú z právnych noriem pracovného práva
  + Aj konkrétne právne relevantné správanie subjektov
  + Predmetom je výkon závislej práce

**Druhy**

* **Základné pracovnoprávne vzťahy**
  + Pracovný pomer
  + vzťahy založené dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru
* **Ostatné pracovnoprávne vzťahy** 
  + bezprostredne súvisia so základnými pracovnoprávnymi vzťahmi, sú od nich odvodené alebo im predchádzajú
  + Sankčné vzťahy ktoré chránia základné pracovnoprávne vzťahy, pôsobia aj preventívne (napr. právne vzťahy zodpovednosti za škodu)
  + vzťahy vznikajúce pri uskutočňovaní kontroly BOZP
  + Služby zamestnanosti (vzťahy vznikajúce pri sprostredkovaní zamestnania)
  + Ďalšie pracovnoprávne vzťahy ( štátnozamestnanecký pomer – napr. vyšší súdny úradník, služobný pomer – napr. policajt , ostatné pracovné vzťahy –

napr. verejné funkcie)

**Vznik pracovnoprávnych vzťahov**

* Základný predpoklad vzniku je **existencia noriem pracovného práva**
  + kto môže byť subjektom, aké práva a povinnosti má, na základe čoho vznikajú, menia sa a zanikajú
* Spravidla **vznikajú na základe právnych úkonov**
  + môžu aj na základe objektívnych právnych skutočností (zo zákona)
    - Zodpovednostný pracovnoprávny vzťah pri pracovnom úraze
  + zmluvná sloboda 🡪 výber zmluvného partnera
  + ***Numerus clausus*** zmluvných typov
    - Treba použiť tie čo existujú

**Zmena pracovnoprávnych vzťahov**

* pracovnoprávny **vzťah trvá, menia sa však niektoré jeho prvky**
* zmena môže spočívať v zmene jeho **subjektu** alebo v zmene jeho **obsahu**
* **Zmena obsahu** 
  + zamestnávateľ môže **jednostranne** zmeniť obsah pracovnoprávneho vzťahu len výnimočne – taxatívne vymedzené - **§ 55 ZP**
    - „zamestnávateľ je povinný preradiť zamestnanca na inú prácu, ak“
  + **dohoda** o zmene pracovných podmienok - **§ 54 ZP**
    - Zamestnávateľ je povinný vyhotoviť zmenu písomne
  + **zmenou právnej úpravy** alebo **rozhodnutím orgánu/súdu**
    - zákonným predĺžením dovolenky sa v prospech zamestnanca zmení aj obsah pracovnoprávneho vzťahu
    - na základe rozhodnutia súdu o zrážkach zo mzdy
* **zmena subjektu**
  + prechod práv a povinností zamestnávateľa - **§ 27 a nasl. ZP**
  + zmena na strane zamestnanca nie je možná
* **Zmena objektu nie je možná!**
  + - Osobný výkon práce
    - Je určený druhovo a nie individuálne
    - Závislá práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti a podriadenosti

**Zánik pracovnoprávnych vzťahov**

* **základe právnych skutočností**, s ktorými PP spája zánik práv a povinností
* spôsob zániku závisí najmä od charakteru práv a povinností:
  + zánikom pracovnoprávneho vzťahu
    - právnou udalosťou
    - právnym úkonom
    - úradným rozhodnutím
    - splnením
  + uspokojením nároku
    - na základe jednostranného právneho úkonu 1 z účastníkov
    - dlžník uspokojuje svoju pohľadávku voči veriteľovi
  + uplynutím doby
    - zanikajú tie práva a povinnosti, ktoré sú časovo obmedzené
    - pracovný pomer na určitú dobu
  + dohodou o sporných nárokoch – § 32
    - odstránenie spornosti medzi zamestnávateľom a zamestnancom
    - ak dôjde k dohode, doterajšie práva a povinnosti zanikajú tým, že sú nahradené novými
  + smrťou zamestnanca - § 35
    - právna udalosť, spôsobuje zánik pracovného pomeru
    - § 35 upravuje otázku peňažných nárokov, ktoré smrťou nezanikajú
  + neuplatnením práva, preklúziou - § 36

**Zabezpečenie pracovnoprávnych vzťahov**

* ***Numerus clausus*** – len vyslovene dovolené zabezpečovacie prostriedky
* Subsidiárna aplikácia len všeobecných ustanovení prvej časti OZ
  + Ôsma časť OZ ,,Záväzkové právo“ nie je priamo aplikovateľná
* **§ 20** 🡪 Práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov možno zabezpečiť **dohodou o zrážkach zo mzdy**, **ručením** alebo **zriadením záložného práva**
  + len rámcové ustanovenie - funkčnosť zabezpečovacích prostriedkov vyžaduje použitie analógie z občianskeho práva
* **funkcia:**
  + zabezpečovacia (pred splatnosťou)
  + uhradzovacia (po splatnosti)
* **Dohoda o zrážkach zo mzdy** - **§20 ods. 2 ZP**
  + Uspokojovanie zo mzdy zamestnanca
  + Najpoužívanejší prostriedok
  + Dvojstranný právny úkon
    - Dohoda medzi zamestnancom a zamestnávateľom
  + Možno uzatvoriť aj keď splatnosť pohľadávky ešte nenastala
    - Realizácia až po splatnosti
  + **Písomná forma pod sankciou neplatnosti**
  + Z čistej mzdy zamestnanca
  + Zákonné zrážky **§131** ZP – Zrážky zo mzdy a poradie zrážok
  + Subsidiárne použitie OZ - **§ 551**
* **Ručenie - § 20 ods. 3 ZP**
  + vstupuje tu aj 3. právnická alebo fyzická osoba
  + Akcesorita a subsidiarita k hlavnému záväzku
  + Ručiteľ môže byť FO aj PO
  + umožňuje zabezpečiť všetky pohľadávky nielen zamestnávateľa, ale aj zamestnanca
  + právny vzťah medzi veriteľom a ručiteľom, kt. sa jednostranným právnym úkonom (nevzniká zmluvou ale jednostranným **písomným vyhlásením** ručiteľa) vo vzťahu k zamestnávateľovi zaviaže, že za zamestnanca uspokojí nárok zamestnávateľa (t. j. pohľadávku veriteľa), ak tak neurobí zamestnanec (dlžník).
    - Povinnosti vznikajú až vtedy, keď zamestnanec (dlžník), odmietne plniť povinnosť napriek tomu, že ho veriteľ písomne vyzval
    - Písomná forma bez sankcie neplatnosti
  + Subsidiárne použitie OZ - **§ 546**
  + **Zánik ručenia**
    - zánikom hlavného záväzku
    - splnením ručiteľovej povinnosti
    - dohodou
    - vzdaním sa práva veriteľa
    - odpustením alebo uplynutím doby, na ktorú bolo obmedzené
* **Záložné právo - § 20 ods. 4**
  + Nárok na náhradu škody na zverených hodnotách , ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať, a nárok na náhradu škody, ktorú zamestnanec spôsobil zamestnávateľovi úmyselne , môže zamestnávateľ so zamestnancom zabezpečiť **písomnou zmluvou** o **zriadení záložného práva k nehnuteľnosti , ktorú zamestnanec vlastní**
    - musí to byť písomné, aj keď to nie je výslovne uvedené v zákone, lebo nehnuteľnosť
    - Overený podpis vlastníka
    - Len na nehnuteľnosť
  + Ak nie je pohľadávka riadne a včas splatná – domáhanie sa uspokojenia zo založenej veci
  + Možno zabezpečiť len nárok zamestnávateľa
  + Medzi podstatné obsahové náležitosti patrí predmet záložného práva a

identifikácia pohľadávky veriteľa, ktorú záloh zabezpečuje

**Prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov - § 27 - § 31**

* 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.
* 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.
* **§ 29a** 🡪 Ak sa zamestnancovi prevodom majú zásadne zmeniť pracovné podmienky a zamestnanec s ich zmenou nesúhlasí, pracovný pomer sa považuje za skončený dohodou z dôvodov podľa [*§ 63 ods. 1 písm. b)*](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20200730#paragraf-63.odsek-1.pismeno-b) ku dňu prevodu. Zamestnávateľ vydá zamestnancovi písomný doklad o skončení pracovného pomeru podľa prvej vety. Zamestnancovi podľa prvej vety patrí odstupné podľa [*§ 76*](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20200730#paragraf-76).

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

**Predzmluvné vzťahy - § 41**

* ZP ukladá určité povinnosti budúcim účastníkom pracovného pomeru ešte pred uzatvorením pracovnej zmluvy.
* Podstatu predzmluvných vzťahov tvoria **informačné** **povinnosti** zamestnávateľa voči osobe uchádzajúcej sa o založenie pracovného pomeru, ako aj uchádzača voči zamestnávateľovi
* **Zamestnávateľ nesmie porušiť zásadu rovnakého zaobchádzania** s uchádzačmi, ak ide o prístup k zamestnaniu 🡪 **§ 41 ods. 8**
* **Informačná povinnosť o právach a povinnostiach** 
  + Vyžadovanie **len informácií, súvisiacich s prácou**
  + **Zákaz vyžadovať informácie**:
    - o **tehotenstve** (výnimka – druh práce, ak by mohla ohroziť tehotnú ženu),
    - **rodinných pomeroch**,
    - **bezúhonnosti** (výnimky – osobitné predpisy),
    - **politickej, odborovej príslušnosti**
    - **náboženskej príslušnosti** (výnimka – registrované cirkvy, ak bude šíriť náboženstvo ako náplň práce)
  + **Zdravotný stav** **je možné preveriť** prostredníctvom povinnej **zdravotnej prehliadky** pred nástupom do práce (ak sa vyžaduje spôsobilosť 🡪 povinnosť)
    - **mladistvý – povinná lekárska prehliadka** a **vyjadrenie zákonného zástupcu**
    - stačí vyjadrenie zákonného zástupcu 🡪 aj keby bolo záporné, zamestnávateľ si svoju povinnosť splnil
    - zamestnávateľ musí preplatiť zdravotnú prehliadku

**Zmluvný systém v pracovnom práve**

* **zásada zmluvnej slobody (čl. 2 ZP)**
* **autonómia vôle obmedzená ochranou slabšej strany**
* Obmedzená sloboda výberu
  + zmluvnej formy,
  + zmluvného partnera,
  + uskutočnenia právneho úkonu (jednostranne/kogentné)
  + zmluvného typu
  + obsahu zmluvy (kogentné)
* Nie je možné uzavrieť inominátne zmluvy
  + ***Numerus clausus* zmluvných typov v pracovnom práve**
* **Obmedzená subsidiarita OZ** – „ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 všeobecné ustanovenia OZ“
* Neplatí zásada „čo nie je zakázané je dovolené“ ani „čo nie je dovolené je zakázané“
* **§ 18 ZP** 🡪 „Zmluva podľa tohto zákona alebo iných pracovnoprávnych predpisov je **uzatvorená**, len čo sa účastníci **dohodli na jej obsahu**“
  + **dvojstranný právny úkon ,** súhlasný prejav vôle zmluvných strán založiť pracovný pomer, **zmluva medzi zamestnávateľom a zamestnancom o výkone závislej práce v pracovnom práve**
* **NR SR – rozsudok 3 M Cdo 14/2010 –** „*V pracovnom práve si môžu účastníci dohodnúť len také zmluvné dojednanie, ktoré je v Zákonníku práce alebo inom pracovnoprávnom predpise priamo uvedené alebo aspoň predvídané*“
  + Pracovná zmluva,
  + Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru,
  + zabezpečovacie prostriedky (dohoda o zrážkach zo mzdy, ručenie, zmluva o zriadení záložného práva)..

**Odstúpenie od zmluvy**

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

**Pracovná zmluva**

* Dvojstranný právny úkon
* Jediný titul, ktorým sa zakladá pracovný pomer
* **Platnosť nastáva pri dohode o podstatných obsahových náležitostiach**
* **Zákonom predpísaná forma, bez doložky neplatnosti**
  + **§ 17 ZP 🡪 zmluva platná, ak nie je dohodnutá doložka neplatnosti, v prípade, že nie je, nezakladá nepísomnosť zmluvy neplatnosť**
* **Podstatné náležitosti:**
  + **druh práce a jeho stručná charakteristika**
    - lepšie popísať širšie inak môže dôjsť jednoducho k preradeniu k podobnej funkcii nižšieho rangu
    - ak v zmluve chýba, v tejto časti je zmluva neplatná a vychádza z ústneho alebo konkludentného dohodnutia druhu práce
  + **miesto výkonu práce** 
    - označuje geografické miesto a odpovedá na otázku, kde bude zamestnanec vykonávať prácu, toto miesto nemusí byť identické so sídlom podniku
  + **deň nástupu do 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
* Aj viac druhov práce a viac miest výkonu práce (pravidelné)
* Zamestnávateľ v pracovnej zmluve uvedie aj ďalšie pracovné podmienky alebo odkaz na zákonné ustanovenie.
* **Povinné náležitosti - § 43 ods. 2**
  + **výmera dovolenky**
    - Buď základné 4 týždne ak menej ako 33r. alebo 5 ak má viac ako 33r.
  + **dĺžka výpovednej doby**
    - Možnosť dohodnúť aj dlhšiu, nie však kratšiu!
  + **výplatný termín**
    - Správne je uviesť konkrétny termín, nie obdobie
      * napr. do 15., inak môže nastať problém pri okamžitom skončení pracovného pomeru zamestnancom z dôvodu nevyplatenia mzdy
  + **pracovný čas**
  + **odkaz na kolektívnu zmluvu** (mzdové podmienky)
    - Ak je nejaká uzavretá
* **Pravidelné náležitosti**
  + **Skúšobná doba** 
    - § 45 – musí sa dohodnúť písomne inak je neplatná
    - Predlžuje sa o čas prekážok v práci
  + **Dĺžka trvania pracovného pomeru** 
    - § 48 – pracovný pomer je dohodnutý na neurčitý čas ak nebola v pracovnej zmluve vyslovene určená doba trvania
    - § 49 – pracovný pomer na kratší čas
  + **Súhlas s vysielaním na pracovné cesty**
  + **Hmotné výhody** (nevyplývajú zo zákonníka práce – bonusy)
  + **Zrážky zo mzdy na stravné**

**DRUHY PRACOVNÝCH ZMLÚV**

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

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

**Založenie pracovného pomeru - § 42**

* **Pracovná zmluva je právotvornou skutočnosťou založenia pracovného pomeru.**
* ***„Pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom****, ak tento zákon neustanovuje inak. Jedno písomné vyhotovenie pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.“*
* *„Ak osobitný predpis ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako predpoklad vykonávania funkcie štatutárneho orgánu alebo vnútorný predpis zamestnávateľa ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako požiadavku vykonávania funkcie vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu, pracovný pomer s týmto zamestnancom sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou až po jeho zvolení alebo vymenovaní.“*
* Skrátene: **pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou**
  + ak je potreba menovania alebo voľby pracovný pomer sa zmluvne zakladá až po tom čo prebehne voľba alebo menovanie
  + samotná voľba alebo menovanie nezakladá pracovný pomer
* Jediná výnimka založenia pracovného pomeru na základe zákona je v **§ 58 ods. 7**
  + zamestnanec je dočasne pridelený v rozpore s ustanoveniami ZP (trvanie § 58), vzniká PP s užívateľským zamestnávateľom na neurčitý čas

**Vznik pracovného pomeru - § 46**

* „*Pracovný pomer vzniká odo dňa, ktorý bol dohodnutý v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce*.“
* Medzi dňom uzatvorenia pracovnej zmluvy a dňom nástupu do práce môže byť rozdiel.
* nesmie predchádzať dňu, ktorý by predchádzal dňu ukončenia povinnej školskej dochádzky
  + povinná školská dochádzka sa končí 31.8.
  + deň nástupu do práce možno dojednať na 31.8
* Možná napr. aj PN na začiatku PP

**Faktický pracovný pomer**

* Neželaný stav v pracovnom práva
* Absencia písomnej pracovnej zmluvy
* Výkon práce bez dohody na podstatných náležitostiach
* Dvojstranný právny úkon vôbec nebol vykonaný 🡪 zmluva nebola uzavretá, PP nevznikol
* „tichý“ súhlas oboch strán
* Nelegálne zamestnávanie
* Absencia dohodnutia miesta výkonu práce 🡪 NS ČR, sp. zn. 63/69
  + neznamená to, že pracovný pomer nevznikol, ale je to porušenie ustanovenia ZP a je potrebné to odstrániť
* Vznikajú nároky:
  + Z bezdôvodného obohatenia ak nebola vyplácaná mzda.

**Pojem pracovný pomer**

* zmluvný a záväzkový vzťah, v rámci ktorého sa účastník (zamestnanec) zaväzuje pre druhého účastníka (zamestnávateľa) vykonávať prácu za mzdu.
  + vzájomné plnenie účastníkov
* Ide o výkon závislej práce.
* K základným pracovnoprávnym vzťahom patria okrem pracovného pomeru aj vzťah 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

**Prvky pracovného pomeru**

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

**Druhy pracovných pomerov**

* **Počet pracovných pomerov**
  + pre zamestnanca nie je obmedzenie v počte
  + môže uzavrieť viacero pracovných pomerov s rôznymi alebo rovnakými zamestnávateľmi
  + S tým istým:
    - Závislá práca musí byť iného pomeru (inak by išlo o obchádzanie nadčasov)
* **Dĺžka trvania pracovného pomeru**
  + na dobu neurčitú
  + na dobu určitú
* **Miesto výkonu práce** 
  + na pracoviskách zamestnávateľa
  + Vo svojom byte
  + na inom mieste ktoré je dohodnuté v pracovnej zmluve
  + v cudzine

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

**Pracovný pomer na kratší pracovný čas - § 49**

* **V pracovnej zmluve možno dohodnúť kratší pracovný čas**, ako je ustanovený týždenný pracovný čas
* **Nemusí byť rozvrhnutý na všetky pracovné dni** (napr. len 3 dni z týždňa kratšie)
* Zamestnancovi patrí mzda zodpovedajúca dohodnutému kratšiemu pracovnému času
* **Rozdiel od skráteného pracovného času** (kolektívne vyjednávanie)
* Zamestnanec v pracovnom pomere na kratší pracovný čas sa nesmie zvýhodniť alebo obmedziť v porovnaní s porovnateľným zamestnancom.
* Zamestnávateľ informuje zrozumiteľným spôsobom zamestnancov a zástupcov zamestnancov o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas

**Pracovný pomer na určitú dobu - § 48**

* Možno uzavrieť **najdlhšie na dva roky**
* Možno **predĺžiť dva krát**
* **Potreba dohodnúť písomne inak** 🡪 pracovný pomer na dobu neurčitú
* 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.
* **Výnimky z ďalšieho predĺženia alebo opätovného dohodnutia do dvoch rokov alebo nad dva roky - § 48 ods. 4, 6,** 
  + zastupovania zamestnanca počas materskej/rodičovskej, dočasnej pracovnej neschopnosti..
  + vysokoškolským učiteľom alebo tvorivým zamestnancom vedy, ak je na to objektívny dôvod
  + opätovné predĺženie pracovného pomeru sa musí uviesť vv zmluve
* Obmedzenia sa nevzťahujú na zamestnávanie agentúrou dočasného zamestnania

**§ 48 ods. 9**

* **Skúšobnú dobu nemožno dohodnúť opakovane** v prípade opätovane uzatváraných pracovných pomerov na dobu určitú - § 45 ods. 4
* § 252o – týka sa výnimočného stavu spojeného s pandémiou kovid-19 možno predĺžiť nad mieru jeden krát o jeden rok ak sa skončil pracovný pomer na dobu určitú
* **Ak zamestnávateľ chodí aj po skončení pracovného pomeru na dobu určitú do zamestnania a zamestnávateľ zadáva úlohy mení sa na pomer na neurčitý čas**

**Domácka práca a telepráca - § 52**

* **Domácka práca** – zamestnanec vykonáva podľa pracovnej zmluvy prácu doma alebo na inom dohodnutom mieste
  + za domácu prácu alebo teleprácu sa nepovažuje práca vykonávaná z domu príležitostne alebo za výnimočných podmienok keď mi to dovolí zamestnávateľ
* **Telepráca** – zamestnanec vykonáva podľa pracovnej zmluvy prácu doma alebo na inom dohodnutom mieste s použitím informačných technológii
* **Odchýlky** 
  + **nevzťahujú sa na neho ustanovenia** o **rozvrhnutí určeného týždenného pracovného času**, **nepretržitom dennom odpočinku**, **nepretržitom odpočinku v týždni a o prestojoch**,
  + pri dôležitých osobných prekážkach v práci mu **nepatrí od zamestnávateľa náhrada mzdy** s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka,
  + **nepatrí mu mzda za prácu nadčas**, **mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok**, mzdové zvýhodnenie **za prácu v sobotu**, mzdové zvýhodnenie za prácu v **nedeľu**, mzdové zvýhodnenie za **nočnú prácu** a mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce, ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne inak.
* Zamestnávateľ príjme vhodné opatrenia:
  + zabezpečí vhodné prostriedky a opatrenia
  + ochranu údajov ak ide o software

**Delené pracovné miesto - § 49a**

* spadá pod pracovný pomer na kratší čas
* Delené **pracovné miesto** je pracovné miesto, na ktorom si **zamestnanci v pracovnom pomere na kratší pracovný čas sami medzi sebou rozvrhnú pracovný čas a pracovnú náplň** pripadajúcu na toto pracovné miesto.
  + sami sa dohodnú ako budú robiť (napr. na recepcii) a oznámiť to zamestnávateľovi
  + ak sa nevedia dohodnúť zamestnávateľ im určí čas
  + Ak jeden ochorie tak ho zastúpi druhý ak tomu neprekážajú vážne prekážky
    - primárne by si to mali zamestnankyne vykompenzovať (recipročné vykrývanie)
    - ak sa to nestane zamestnávateľ to môže vykompenzovať v mzde
    - nie je to veľmi využívané lebo sú tam aplikačné problémy 🡪 zamestnávateľ často nechce robiť rozhodcu
* **Dohoda musí byť písomná – inak neplatná**
* Vypovedanie dohody zamestnancom alebo zamestnávateľom – písomné bez sankcie neplatnosti
  + dohoda zaniká uplynutím jedného mesiaca odo dňa oznámenia vypovedania dohody, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodne inak.

**Skúšobná doba - § 45**

* Dohodnutá v pracovnej zmluve **písomne, spojená so sankciou neplatnosti**
* Dĺžka skúšobnej doby zamestnanca je najviac:
  + 3 mesiace
  + 6 mesiacov, u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu...
* Skúšobnú dobu **nemožno predlžovať ani dohodnúť v prípade opätovane uzatváraných pracovných pomerov** na určitú dobu
* Skúšobná doba sa **predlžuje o čas prekážok v práci** **na strane zamestnanca**
* Počas skúšobnej doby možno slobodne vypovedať pracovný pomer z oboch strán
  + Zamestnanec Feri odíde na obednú prestávku. Nepozrie cez rameno. Kráča. Kráča, až do západu slnka. Nevedno kam. Ani sám Feri nevie, kam ho nohy zavedú. Jedno je však jasné. Jasnejšie, ako hviezdy na oblohe počas teplej letnej noci. K tomu kapitalistickému vydriduchovi do kancelárie určite nie.

**Zmena pracovného pomeru**

* **Dvojstranným právnym úkonom:**
  + **dohoda o zmene pracovných podmienok - § 54**
    - Povinnosť zamestnávateľa zmenu pracovnej zmluvy vyhotoviť písomne
    - alebo dodatkom k pracovnej zmluve
  + **dočasné pridelenie - § 58**
    - Závisí od vôle 3 účastníkov (zamestnanec, zamestnávateľ a subjekt ktorý si zamestnanca dočasne požičiava)
      * Zmluva medzi zamestnancom a zamestnávateľom
      * Zmluva medzi zamestnávateľom a 3 subjektom
        + musí byť uzavretá písomne inak neplatná
    - Nevzniká medzi **zamestnancom a 3. subjektom** pracovný pomer ale **pracovnoprávny vzťah sui generis**
    - Dohoda musí obsahovať podmienky § 58a ods. 2
    - **§ 58b** 🡪 „Ustanovenia pracovnej zmluvy alebo dohody podľa [*§ 58a*](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20200730#paragraf-58a), ktoré zakazujú uzatvorenie pracovného pomeru medzi užívateľským zamestnávateľom a zamestnancom po jeho pridelení agentúrou dočasného zamestnávania alebo zamestnávateľom alebo ich uzatvoreniu zabraňujú, sú neplatné.“
    - Dočasné pridelenie sa končí uplynutím času, na ktorý sa dohodlo, dohodou účastníkov alebo jednostranným právnym úkonom na základe dohodnutých podmienok.
* **Jednostranným právnym úkonom – preradenie na inú prácu - § 55**
  + len vo výnimočných prípadoch
  + obligatórne preradí zamestnanca podľa ods. 2
    - Zdravotný stav – lekársky posudok
    - Tehotná žena
    - Rozhodnutie súdu alebo iného príslušného orgánu
    - Najvyššia expozícia
  + zamestnávateľ je povinný prerokovať so zamestnancom vopred
  + Zamestnávatel to musí urobiť, aj ked zamestnánec môže ať výhrady, ale je to aj v rámci ochrany zdravia
  + Ak ho nemám kam preradiť, tak musím ukončiť pomer

**Pracovná cesta - § 57**

* **Výkon práce mimo obvodu obce pravidelného pracoviska alebo bydliska zamestnanca na nevyhnutne potrebné obdobie**
* So súhlasom zamestnanca
* Bez súhlasu zamestnanca – ak to vyplýva z povahy dohodnutého druhu práce
* Vykonáva prácu podľa pokynov veducka, ktorý ho vyslal
* je predmetom zákona o cestovných náhradách a vo vzťahu k nemu platí ZP platí subsidiárne
* Zamestnanca môže počas dočasného pridelenia k užívateľskému zamestnávateľovi vyslať na pracovnú cestu len užívateľský zamestnávateľ. Na účely vyslania na pracovnú cestu podľa prvej vety sa užívateľský zamestnávateľ považuje za zamestnávateľa dočasne prideleného zamestnanca.

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

**Skončenie pracovného pomeru**

* **Právny úkon**
  + Dohoda, výpoveď zamestnanca, výpoveď zo strany zamestnávateľa, skončenie v skúšobnej dobe, okamžité skončenie PP
* **právnou udalosťou**
  + smrť, uplynutie času
* **úradným rozhodnutím**
  + skončenie PP s cudzincom
* **na základne zákona** 
  + dočasné pridelenie po 24 mesiacoch, učitelia vysokých škôl po dosiahnutí veku 70 rokov

**Právne spôsoby skončenia pracovného pomeru § 59**

* **Dohoda o skončení PP** 
  + § 60, dvojstranný prejav vôle, uvedený deň skončenia, písomne, dôvod iba ak strana požaduje
* **Výpoveď - 61**
  + písomná a doručená (inak je neplatná), nie sú taxatívne vymedzené dôvody, pre zamestnávateľa § 63 taxatívne vymedzené
* **Okamžité skončenie PP**
* **Skončenie PP v skúšobnej dobe** 
  + oprávnený ktokoľvek, bez uvedenia dôvodu, neplynie výpovedná lehota, spravidla aspoň 3 dni pred dňom kedy sa má skončiť písomné oznámenie

**Z dôvodu organizačných zmien**

* Zaraďuje sa pod **§ 63 ods. 1 písm. b)** ako výpoveď daná zamestnávateľom
* Podľa konštantnej judikatúry základnými predpokladmi platnosti výpovede z dôvodu organizačných zmien sú:
  + existencia rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene,
  + prijaté rozhodnutie o organizačnej zmene musí sledovať deklarovaný cieľ, a to zmenu úloh, technického vybavenia zamestnávateľa, zníženie stavu zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce alebo inú organizačnú zmenu,
  + nadbytočnosť zamestnanca,
  + príčinná súvislosť medzi prijatou organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca.
* **§ 61 ods. 3** 🡪 *Ak zamestnávateľ dal zamestnancovi výpoveď podľa*[*§ 63 ods. 1 písm. b)*](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20200730#paragraf-63.odsek-1.pismeno-b)*, nesmie počas dvoch mesiacov znovu utvoriť zrušené pracovné miesto a prijať po skončení pracovného pomeru na toto pracovné miesto iného zamestnanca*.
* **Takéto rozhodnutie nie je preskúmateľné súdom**
* Najčastejšie a najľahšie uplatniteľné skončenie pracovného pomeru výpoveďou
* **Ponuková povinnosť** 🡪 ak mám voľné pracovné pozície musím mu ich ponúknuť (nemusím ponúkať také čo prekračujú jeho kvalifikácie), pozerám sa na rovnocenné alebo nižšie pozície, ak nemám voľné pracovné miesto neponúkam nič
* Ak má zástupcov zamestnancov musí s nimi prerokovať výpoveď (neznamená to súhlas/nesúhlas, iba výmena informácie)
* Ak by končil PP s členom odborovej organizácie musí dostať súhlas od zástupcov zamestnancov (ak ho nedostane, musí tento súhlas udeliť súd)
* Potrebné je dodržať výpovednú lehotu alebo vyplatiť odstupné ak mu vznikne na ne nárok

**Dohoda o skončení pracovného pomeru - § 60**

* Dvojstranný právny úkon
  + **na základe zhodného prejavu vôle zamestnanca a zamestnávateľa** dochádza ku skončeniu pracovného pomeru **k určitému dňu**
* **Nevyhnutnou obsahovou náležitosťou**
  + **deň skončenia pracovného pomeru** 
    - nemusí byť určený len dňom ale aj napr. dobou skončenia prác, skončenia PN a pod.
* Strany sa môžu dať zastúpiť aj keď je to neobvyklé
* Dohoda musí vykazovať všetky náležitosti platného právneho úkonu
  + absencia má za následok neplatnosť dohody
* **ZP vyžaduje písomnú formu** 
  + avšak s nedodržaním písomnej formy **nespája neplatnosť právneho úkonu**
* Dohodou o skončení pracovného pomeru možno skončiť
  + pracovný pomer na neurčitý čas
  + na určitú dobu
  + na ustanovený týždenný pracovný čas
  + na kratší týždenný pracovný čas
* **ZP ukladá zamestnávateľovi povinnosť jedno vyhotovenie dohody vydať zamestnancovi** 
  + aj keď o to nežiada
* Pri skončení dohodou sa nevyžaduje prerokovanie so zástupcami zamestnancov
* Ak ide o mladistvého zamestnanca je zamestnávateľ povinný vyžiadať si vyjadrenie zákonného zástupcu mladistvého
  + Nesúhlas zákonného zástupcu nemá však vplyv na platnosť dohody o skončení pracovného pomeru

**Skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe - § 72**

* V skúšobnej dobe môže zamestnávateľ a zamestnanec skončiť pracovný pomer **písomne** z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu, ak ďalej nie je ustanovené inak**.**
* **Zamestnávateľ môže skončiť pracovný pomer v skúšobnej dobe s tehotnou ženou**, matkou do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacou **ženou len písomne**, **vo výnimočných prípadoch**, **ktoré nesúvisia s jej tehotenstvom** alebo materstvom, a **musí ho náležite písomne odôvodniť**, inak je neplatné.
* Nemožno skončiť z minúty na minútu lebo § 72 ods. 2 🡪 **Písomné oznámenie** o skončení pracovného pomeru sa má **doručiť** druhému účastníkovi spravidla **aspoň tri dni pred dňom, keď sa má pracovný pomer skončiť**.
  + gentlemanská lehota
  + mizivá šanca to vysúdiť ak sa to nedodrží
  + zamestnanec odíde na obed a už sa nikdy nevráti...
  + Nedodržanie písomnej formy a lehoty nemá za následok neplatnosť právneho úkonu
* Ak skúšobná doba nebola platne dohodnutá ( napr. ústne) pracovný pomer nie je možné skončiť v skúšobnej dobe
* V rámci plynutia skúšobnej doby je možné skončiť pracovný pomer aj iným spôsobom napríklad dohodou, výpoveďou ale aj okamžitým skončením
* Skúšobná doba sa skončí uplynutím posledného dňa dohodnutej doby

**Skončenie pracovného pomeru na základe právnej udalosti**

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

1. **Skončenie pracovného pomeru z dôvodov spočívajúcich v osobe zamestnanca**

**Skončenie pracovného pomeru z dôvodu straty zdravotnej spôsobilosti**

* **§ 63 ods. 1 písm. c)**
* *„zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, alebo ak ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva“*
* **Ide o dlhodobú stratu zdravotnej spôsobilosti, nie o dočasnú práceneschopnosť**
  + Dočasná práceneschopnosť 🡪 ochrana podľa § 64 ZP
* **Povinnosť zamestnávateľa preradiť zamestnanca na inú prácu, ak má tú možnosť** 🡪 **§ 55 ods. 1 písm. a)**
  + v praxi tú možnosť často nemá
* Dlhodobá strata spôsobilosti **na základe lekárskeho posudku**
  + v príkladoch môže byť zápalka! 🡪 „..na základe lekárskeho potvrdenia..“
    - Nemožno dať výpoveď na základe lekárskeho potvrdenia
* **Výpoveď možná aj v prípade, ak ide o:**
  + **stratu spôsobilosti na výkon doterajšej práce z dôvodu choroby z povolania**
  + **rizika ohrozenia touto chorobou**
  + **dosiahnutia najvyššej prípustnej expozície na pracovisku určenom záväzným posudkom príslušného orgánu**
* Aj strata spôsobilosti ktorá prevyšuje viac ako 70% doterajších možností
* Nižšie percento 🡪 ak by výkon doterajšej práce bol možný len za osobitne uľahčených podmienok, ktoré mu zamestnávateľ nie je schopný vytvoriť
* platia dôvody ochrannej doby
* povinnosť zamestnávateľa ponúknuť zamestnancovi inú vhodnú prácu **§ 63 ods. 2**
* **predchádzajúci súhlas ÚPSVaR ako podmienka platnosti výpovede**

**Skončenie pracovného pomeru z dôvodov spočívajúcich v osobe zamestnanca**

* **§ 63. ods. 1 písm. d)**
* Štyri skutkové podstaty, spočívajúce v osobe zamestnanca:
  + **1. nespĺňa predpoklady ustanovené právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce,**
    - K naplneniu tejto skutkovej podstaty môže dôjsť kedykoľvek v priebehu trvania pracovného pomeru
    - Aj keď pri nástupe do práce zamestnanec predpoklady vyplývajúce zo všeobecne záväzných právnych predpisov spĺňal
    - Koncipované užšie ako požiadavky
  + **2. prestal spĺňať požiadavky podľa**[***§ 42 ods. 2***](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20200730#paragraf-42.odsek-2),
    - Len u tých zamestnávateľov, ktorý majú vo vnútornom predpise **voľbu** alebo **vymenovanie** ako požiadavku na výkon funkcie vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu
    - **Odvolaním** alebo **vzdaním sa funkcie** táto situácia **sama o sebe zakladá výpovedný dôvod** podľa **§ 63 ods. 1 písm. d) bodu 2.**
    - Týka sa aj vyšších manažérskych pozícií podľa ObZ
    - Povinnosť dodržať všetky hmotnoprávne podmienky výpovede
    - Objektívne posúdenie situácie
    - Zavinenie zamestnávateľa alebo zamestnanca nemá právny význam
  + **3. nespĺňa bez zavinenia zamestnávateľa požiadavky na riadny výkon dohodnutej práce určené zamestnávateľom vo vnútornom predpise alebo**
    - Koncipované širšie
    - Nemusia byť upravené v VZPP
    - Morálna bezúhonnosť, osobitné zručnosti, nároky na spôsob komunikácie s klientmi, dress code
    - Dôležité 🡪 **absencia zavinenia zamestnávateľa** na ich nesplnení
    - Požiadavky zakotvené vo vnútornom predpise (nie vo VZPP, aby nedochádzalo k zamieňaniu s predpokladmi)
    - Nejde ani o porušenie pracovnej disciplíny
  + **4. neuspokojivo plní pracovné úlohy a zamestnávateľ ho v posledných šiestich mesiacoch písomne vyzval na odstránenie nedostatkov a zamestnanec ich v primeranom čase neodstránil**,
    - Samostatný výpovedný dôvod na strane zamestnávateľa
    - Podmienka predchádzajúceho písomného upozornenia / výzvy na riadne plnenie pracovných úloh a na odstránenie nedostatkov počas 6 mesiacov predchádzajúcich výpovedí
    - Neodstránenie nedostatkov zamestnancov v primeranom čase
    - Písomná výzva, doručená zamestnancovi
    - Poskytnutie primeraného času – ak nie je spôsobuje to neplatnosť výpovede

**Výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. e)**

* sú u zamestnanca dôvody, pre ktoré by s ním zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer, alebo pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny;
* pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny možno dať zamestnancovi výpoveď, ak bol v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede.
* Menej závažné porušenie nemusí mať charakter sústavnosti (neskorý príchod)
* Prekluzívne lehoty
  + 2 mesiace od kedy sa zamestnávateľ dozvedel o dôvode výpovede
  + 1 ročná od kedy dôvod vznikol

**Okamžité skončenie pracovného pomeru - § 68 až § 70**

* Jednostranný právny úkon
* Skončenie dňom doručenia písomného vyhotovenia druhému účastníkovi
* Skončenie dňom doručenia 🡪 bez výpovednej doby
* Zamestnanec aj zamestnávateľ
* Len z taxatívne vymedzených zákonných dôvodov

**Okamžité skončenie – zamestnávateľ**

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

**Lehoty**

* Dvojmesačná subjektívna lehota (odkedy sa o dôvode dozvie)
* Maximálne ročná objektívna lehota (od kedy dôvod vznikol)
* Prekluzívny charakter (márnym uplynutím stráca nárok na použitie tohto výpovedného dôvodu)

**Okamžité skončenie – zamestnanec**

* **§ 69 ods. 1**
  + podľa **lekárskeho posudku nemôže ďalej vykonávať prácu** a zamestnávateľ ho do 15 dní nepreradil
  + **zamestnávateľ mu nevyplatil mzdu**, cestovné náklady, náhradu mzdy, do 15 dní po uplynutí ich splatnosti
    - Pozor na výplatný termín v zmluve – inak zamestnávateľ môže začať meškať s vyplácaním
    - Ak je dohodnutý konkrétny výplatný termín, 15 dňová lehota začína plynúť deň nasledujúci po splatnosti
    - Ak nie je dohodnutá lehota začína plynúť od prvého dňa v mesiaci nasledujúcom po mesiaci v ktorom mala byť zamestnancovi vyplatená
  + ak je **bezprostredne ohrozený jeho život** alebo zdravie
    - Predmet znaleckého skúmania v súdnych sporoch
* **§ 69 ods. 2** 🡪 mladistvý zamestnanec ak nemôže vykonávať prácu bez ohrozenia svojej morálky
* Zamestnanec môže okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote jedného mesiaca odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie pracovného pomeru dozvedel

**Formálne predpoklady okamžitého skončenia PP**

* Prejav vôle **musí byť písomný**
* **Doručený** druhému účastníkovi
* **Skutkovo vymedzený dôvod, ktorý nemožno dodatočne meni**ť
* Následok **nedodržania náležitostí** 🡪 **neplatnosť právneho úkonu**
* **Neuplatňujú sa výpovedné lehoty**
* Náležitosti právneho úkonu podľa OZ aj ZP
* § 74 ZP 🡪 Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné.
  + **Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia** písomnej žiadosti zamestnávateľom a **okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní** odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom.
  + **Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo**.
* § 240 ods. 9 a 10 ZP
  + Zamestnávateľ môže dať členovi príslušného odborového orgánu, členovi zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckému dôverníkovi **výpoveď** alebo s nimi okamžite skončiť pracovný pomer **len s predchádzajúcim súhlasom týchto zástupcov zamestnancov**.
  + **Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj**, ak zástupcovia zamestnancov **písomne neodmietli udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní** odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia.
  + Ak zástupcovia zamestnancov odmietli udeliť súhlas podľa odseku 9, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa z tohto dôvodu neplatné; ak sú ostatné podmienky výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru splnené a súd v spore podľa [*§ 77*](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20200730#paragraf-77) zistí, že od zamestnávateľa nemôže spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru platné.

**Hmotnoprávne podmienky platnosti výpovede**

* Ponuka inej vhodnej práce § 63 ods. 2
* Prerokovanie so zástupcami zamestnancov § 74 ods. 1
* Ochranná doba § 64

**Výpovedná doba**

* § 62
* Ak je daná výpoveď , pracovný pomer sa končí uplynutím výpovednej doby
* Najmenej jeden mesiac ak ZP neustanovuje inak
* (3) Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v [*§ 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b)*](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20200730#paragraf-63.odsek-1.pismeno-a) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je najmenej
  + a) **dva mesiace**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a **menej ako päť rokov**,
  + b) **tri mesiace**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval **najmenej päť rokov**.
* (4) Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako podľa odseku 3, je najmenej dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok.
* (5) Do doby trvania pracovného pomeru podľa odsekov 3 a 4 **sa započítava aj doba trvania opakovane uzatvorených pracovných pomerov na určitú dobu** u toho istého zamestnávateľa, ktoré na seba bezprostredne nadväzujú.
* (6) Ak výpoveď dáva zamestnanec, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok, výpovedná doba je najmenej dva mesiace.
* (7) **Výpovedná doba začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca, ak tento zákon neustanovuje inak.**
* (8) Ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu najviac v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby, ak sa na tejto peňažnej náhrade dohodli v pracovnej zmluve; **dohoda o peňažnej náhrade musí byť písomná, inak je neplatná.**

1. **Pracovná disciplína**

**Pracovná disciplína**

* Práva a povinnosti zamestnanca vyplývajúce z jeho pracovnej zmluvy, kolektívnej zmluvy, pracovného poriadku, zo VZPP a iných predpisov s ktorými bol oboznámený
* Ich zavinené porušenie je porušením pracovnej disciplíny
* **Základné povinnosti zamestnanca**:
  + **pracovať zodpovedne a riadne** 
    - Podľa svojich síl, znalostí a schopností
    - Potreba posudzovať z hľadiska objektívnych požiadaviek na výsledok pracovnej činnosti zamestnanca v porovnaní so subjektívnymi požiadavkami
  + **plnenie pokynov nadriadených** (ak sú v súlade s VZPP)
    - Rozlišujeme pokyny zamestnávateľa, ktoré majú normatívnu povahu, konkretizujú náplň práce, sú právnym úkonom
    - Odopretie splnenia pokynu ktorý je v rozpore s VZPP nemôže byť považované za porušenie disciplíny a byť dôvodom sankcií
  + **využívať plnohodnotne pracovný čas**
    - Včasný príchod na pracovisko a presný odchod z pracoviska vyplýva zo základnej požiadavky byť zamestnávateľovi k dispozícii, a to v stave umožňujúcom výkon práce
    - Požitie alkoholu ako závažné porušenie pracovnej disciplíny
    - Plné využívanie pracovného času a výrobných prostriedkov na vykonávanie zverenej práce
  + **Dodržiavať právne predpisy** 
    - Dodržiavať VZPP s ktorými je povinný sa riadne oboznámiť a ktorých znalosť je všeobecným predpokladom riadneho výkonu práce v zmysle pracovnej zmluvy
      * Neznalosť zamestnanca neospravedlňuje
      * Dodržiavať ostatné právne predpisy za predpokladu, že ho s nimi zamestnávateľ riadne oboznámil
  + **dodržiavať liečebný režim počas PN**
    - V prípade dočasnej práceneschopnosti platí fikcia pracovnej povinnosti, ktorá umožňuje zamestnávateľovi kontrolovať zamestnanca aj mimo jeho pracoviska
    - Zároveň zodpovedá povinnosti zamestnávateľa „ísť do terénu“, čo je však podmienené súhlasom zamestnanca vzhľadom na ochranu jeho osobného súkromia, ktoré je ústavným právom
  + **nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa** 
    - Negatívne formulovaná povinnosť, platí pre radových, aj vedúcich zamestnancov
    - Zárobková aj nezárobková činnosť na ktorú využíva know-how alebo informácie zamestnávateľa – môže byť dôvodom na okamžité skončenie pomeru
    - Zákaz konkurencie
  + **zachovanie podnikateľského tajomstva**
    - Mlčanlivosť o skutočnostiach o ktorých sa zamestnanec dozvedel pri výkone zamestnania
    - Šírenie podnikateľského tajomstva možno upraviť priamo v pracovnom poriadku – pojem obchodné tajomstvo je podrobne upravené v ObZ
    - Nie každé porušenie mlčanlivosti bude zároveň aj porušením obchodného tajomstva
    - Možnosť výpovede, okamžitého skončenia pracovného pomeru a prípadne aj zodpovednosti zamestnanca s povinnosťou nahradiť zamestnávateľovi vzniknutú škodu
  + **ochrana zdravia pri práci** 
    - Umožnenie plnenia povinnosti na zabezpečenie BOZP na pracovisku
    - Používať určeným spôsobom pridelené ochranné prostriedky a starať sa o ne
    - Zúčastňovať sa školení, nechlastať a nefetovať na pracovisku
  + **rešpektovanie zákazu fajčenia na pracovisku**
    - V zmysle zákona č. 377/2004 o ochrane nefajčiarov sú zamestnanci povinní dodržiavať zákaz fajčenia na pracoviskách
    - V prípade zavineného porušenia možná aj výpoveď zo strany zamestnávateľa
  + **pravidlá pri výkone práce vo verejnom záujme** 
    - Podľa zákona č. 552/2003 o výkone práce vo verejnom záujme
    - Objektívnosť a nestrannosť konania
    - Predchádzanie konfliktu záujmom
    - Posilnená mlčanlivosť, hospodárne a účelné nakladanie s finančnými prostriedkami
    - Obmedzenia aj na voľný čas (papalašizmus, používanie symbolov, prijímanie darov, nadobúdanie majetkov)
    - Prevencia korupcie
* **§ 47 povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru**

**Disciplinárna zodpovednosť**

* Osobitný druh zodpovednosti v pracovnom práve za porušenie pracovnej disciplíny, ktorého následkom nie je vznik majetkovej ujmy
* Individuálna zodpovednosť výlučne na princípe zavinenia
* Nie je upravená v ZP
* Môže byť sprevádzaná zodpovednosťou za škodu, administratívnoprávnou príp. trestnoprávnou zodpovednosťou
* Pri zavinenom porušení pracovnej disciplíny sú možné viaceré postihy: krátenie dovolenky, skončenie prac. pomeru, iné mzdové opatrenia

**Krátenie dovolenky :**

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

**Nepriznanie náhrady mzdy :**

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

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

**Pracovný posudok a potvrdenie o zamestnaní - § 75 ZP**

* Zamestnávateľ je **povinný vydať zamestnancovi pracovný posudok do 15 dní od jeho požiadania**
  + Nie je povinný vydať zamestnancovi skôr ako 2 mesiace pred skončením
  + Pracovným posudkom sú všetky **písomnosti týkajúce sa hodnotenia práce zamestnanca, jeho kvalifikácie, schopností a ďalších skutočností, ktoré majú vzťah k výkonu práce**.
  + Zamestnanec má právo nahliadnuť do osobného spisu a robiť si z neho výpisy, odpisy a fotokópie.
  + **Pracovný posudok:**
    - je dokument, ktorý môže výrazným spôsobom ovplyvniť ďalšie pracovné uplatnenie zamestnanca a jeho pozíciu na pracovnom trhu.
    - **zamestnávateľ** má **uviesť len tie skutočnosti, ktoré sú podstatné v súvislosti s prácou, ktorú zamestnanec** u zamestnávateľa **vykonával**
    - **V slovenskej odbornej literatúre** sa možno stretnúť s názormi, že ak zamestnávateľ nevydal zamestnancovi pracovný posudok, **môže zamestnanec svoje právo na jeho vydanie vo všeobecnej trojročnej premlčacej lehote.**
* Pri skončení pracovného pomeru je **zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi potvrdenie o zamestnaní** a uviesť v ňom najmä:
  + a) **dobu trvania** pracovného pomeru,
  + b) **druh vykonávaných prác**,
  + c) či sa zo **mzdy** zamestnanca vykonávajú **zrážky**, v čí prospech, v akej výške a v akom poradí je pohľadávka, pre ktorú sa majú zrážky ďalej vykonávať,
  + d) **údaj o záväzku zamestnanca zotrvať v pracovnom pomere** u zamestnávateľa po určitú dobu po vykonaní záverečnej skúšky, maturitnej skúšky alebo absolventskej skúšky podľa [*§ 53 ods. 2*](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20200730#paragraf-53.odsek-2) vrátane údaja o tom, kedy sa táto doba skončí,
  + e) **údaj o poskytnutí odchodného** podľa [*§ 76a*](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20200730#paragraf-76a); ak sa odchodné vyplatilo dodatočne, zamestnávateľ vydá zamestnancovi nové potvrdenie o zamestnaní.
* V lehote 3 mesiacov možno požadovať na súde primeranú opravu pracovného posudku
* **Potvrdenie o zamestnaní, ako aj pracovný posudok, vydá zamestnávateľ zamestnancovi bez ohľadu na spôsob skončenia pracovného pomeru**
* **Vydanie potvrdenia o zamestnaní (tzv. zápočtového listu) je povinnosťou zamestnávateľa bez ohľadu na to, či o jeho vystavenie zamestnanec požiada alebo nie**

**Poskytovanie odstupného - § 76**

* + výška je odstupňovaná podľa počtu odpracovaných rokov alebo dôvodu skončenia pracovného pomeru
  + aj viac krát počas pracovného života (na rozdiel od odchodného)
* **§ 76 ods. 1**
  + Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v [***§ 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b)***](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20200730#paragraf-63.odsek-1.pismeno-a)alebo z dôvodu, že **zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu**, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume
    - a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
    - b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
    - c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
    - d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
* **§ 76 ods. 2**
  + Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených **v**[***§ 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b)***](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20200730#paragraf-63.odsek-1.pismeno-a) alebo z dôvodu, že **zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu**, odstupné najmenej v sume
    - a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
    - b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
    - c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
    - d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
    - e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
* **§ 76 ods. 3**
  + Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer **výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu** určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru **odstupné v sume najmenej desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku**;
    - **to neplatí, ak** 
      * bol pracovný úraz spôsobený tým, že **zamestnanec svojím zavinením** porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali,
      * alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec **pod vplyvom alkoholu**, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť.
* Ak sa zamestnanec po skončení pracovného pomeru vráti k tomu istému zamestnávateľovi pred uplynutím času poskytnutého odstupného je povinný časť vrátiť (ods. 4)
* Odstupné sa vypláca po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy (ak sa nedohodnú inak)

**Poskytovanie odchodného - § 76a ZP**

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

**Nároky spojené s neplatným skončením pracovného pomeru**

* § 77 - § 80 ZP, § 14 ZP, CSP a ústava SR
* Procesnoprávna garancia práv zamestnancov
* **Relatívna neplatnosť**, ktorej sa môže dovolať jeden z účastníkov postihnutý dôvodom neplatnosti
  + Výnimka zo zásady absolútnej neplatnosti právnych úkonov
* Kogentná povaha ustanovení
* Rozhodujú súdy na základe kauzálnej príslušnosti podľa CSP
* Týkajú sa len prípadov **skončenia PP na základe právneho úkonu** (nie zo zákona alebo úradného rozhodnutia)
* **Oznámenie zamestnanca** 
  + Základný predpoklad uplatnenia nároku o neplatnosť skončenia PP zo strany zamestnávateľa
  + Oznámenie, že zamestnanec trvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával
  + Uplatňuje sa aj v prípade neplatného skončenia zo strany zamestnanca 🡪 zamestnávateľ trvá na zamestnancovom pokračovaní v práci
  + Viaže sa naň ďalšie trvanie pracovného pomeru
* **Lehota na podanie žaloby**
  + **2 mesačná lehota** 🡪 **prekluzívna a hmotnoprávna**
  + Plynie – keď sa mal skončiť PP úkonom
  + Márne uplynutie 🡪 zánik práva na podanie žaloby o určenie neplatnosti
  + Súd na ňu prihliada z úradnej povinnosti
  + Návrh o neplatnosť skončenia PP musí **byť v posledný deň lehoty doručená na súde**
* **Forma oznámenia** 
  + **Zamestnávateľ** má záujem o pokračovanie zamestnanca vo výkone práce
    - Podanie žaloby a oznámenie zamestnancovi
    - Povinnosť prideľovať prácu a mzdu
    - Formu ani lehoty ZP nestanovuje
    - V prípade písomnej formy doručenie do vlastných rúk
    - Zamestnanec je povinný nahradiť škodu ktorá mu vznikne ak nepokračuje v práci
    - Právo na náhradu škody 🡪 premlčanie podľa § 106 OZ
      * Nahrádza sa skutočná škoda a rozsah i spôsob náhrady škody sa určujú podľa ustanovení [§ 186 Zákonníka práce](https://www.epi.sk/form/goto.ashx?t=27&p=2653426-2653430&f=2).
      * Škoda môže spočívať napríklad vo vyplatení mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas zamestnancov, ktorí vykonávali prácu chýbajúceho zamestnanca.
    - Právo na náhradu škody za jeden mesiac pred jeho uplatnením na súde
  + **Zamestnanec** trvá na pokračovaní zamestnania
    - Ideálne písomne
    - Povinnosť zamestnávateľa prideľovať prácu a poskytovať mzdu do právoplatného rozhodnutia súdu
    - Ak je oznámenie ústne právne účinky nastávajú dňom kedy sa o ňom zamestnávateľ dozvedel
      * Možno ho aj opakovane meniť
    - Za oznámenie sa považuje aj podanie žaloby o neplatnosť skončenia PP
* **Fikcia skončenia PP dohodou § 77, § 78**
  + V prípade neplatného skončenia PP **zo strany zamestnanca**, ak zamestnávateľ ďalej netrvá na výkone práce sa má za to, že **PP skončil dohodou**, ak:
    - * Bola daná neplatná výpoveď, uplynutím výpovednej doby
      * Bol pracovný pomer neplatne skončený okamžite, dňom keď mal pracovný pomer skončiť
      * Bol pracovný pomer neplatne skončený v skúšobnej dobe, dňom, keď sa mal pracovný pomer skončiť
    - Možnosť odchýliť sa od ustanovení ZP 🡪 ideálne písomne
    - Nemožnosť požadovať náhradu škody od zamestnanca
  + V prípade neplatného skončenia PP **zo strany zamestnávateľa**, ak zamestnanec ďalej netrvá na výkone práce sa má za to, **že PP skončil dohodou**, ak:
    - * Bola daná neplatná výpoveď, uplynutím výpovednej doby
      * Bol pracovný pomer neplatne skončený okamžite
      * alebo v skúšobnej dobe, dňom, keď sa mal pracovný pomer skončiť
  + **§ 79** 🡪 Ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával.
    - Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.
    - Súd môže rozhodnúť o zjemneniach a primerane znížiť ak to presahuje jeden rok
    - Náhrada mzdy priznaná najviac za čas 36 mesiacov (3 roky premlčacia doba)
    - Nevzťahuje sa na whistleblowerov – chránení osobitným zákonom
  + **§ 80** 🡪 Pri neplatnej dohode o skončení pracovného pomeru sa postupuje pri posudzovaní nároku zamestnanca na náhradu ušlej mzdy obdobne ako pri neplatnej výpovedi danej zamestnancovi zamestnávateľom. Zamestnávateľ nemôže uplatňovať nárok na náhradu škody pre neplatnosť dohody
  + Ak zamestnávateľ nepridelí zamestnancovi prácu aj po právoplatnosti rozhodnutia súdu o neplatnom skončení pracovného pomeru 🡪 prekážka na strane zamestnávateľa 🡪 náhrada mzdy v sume priemerného zárobku