Pracovné právo 2 6. 3. 2021

Výkon inej zárobkovej činnosti

Zamestnanec pracuje ako grafik pre reklamnú agentúru. Majiteľ marketingovej agentúry je vyštudovaný účtovník a preto má v obchodnom registri zaevidované okrem reklamnej činnosti aj účtovníctvo ako predmet podnikania, aj keď sa mu v obchodnej náplni nevenuje. Zamestnanec má skončenú obchodnú akadémiu a preto sa popri práci na pozícií grafika rozhodol zamestnať na skrátený úväzok na pozícií junior účtovníka. Keď sa to majiteľ reklamnej agentúry dozvedel, okamžite s ním skončil pracovný pomer pre závažné porušenie pracovnej disciplíny. Mohol majiteľ reklamnej agentúry postupovať?

§83 (1), no vzhľadom na to, že zamestnávateľ danú činnosť nevykonáva, nedochádza v skutočnosti aj ku konkurencii a stretu záujmu. Neexistuje negatívny a ekonomický dopad, ktorý by ovplyvnil zamestnávateľa. Povinnosť informovať je stále zachovaná, no nie je dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru.

Predavačka v obchode požiadala svojho zamestnávateľa o udelenie súhlasu s výkonom inej zárobkovej činnosti – predavačky v konkurenčnom obchode. Na jej písomnú žiadosť zamestnávateľ celý mesiac nereagoval a tak sa rozhodla v druhom obchode zamestnať. Takto vykonávala prácu vyše dvoch rokov, keď jej pôvodný zamestnávateľ písomne oznámil, že nesúhlasí aby ďalej pracovala aj v druhom obchode. Odmietla dať výpoveď a tak s ňou zamestnávateľ okamžite skončil pracovný pomer. Bol tento postup v súlade so zákonom?

§ 83 (1) Ak sa zamestnávateľ nevyjadrí do 15 dní od doručenia žiadosti zamestnanca, platí, že súhlas udelil. Fikcia udelenia súhlasu

Neuvedenie dôvodov v okamžitom skončení pracovného pomeru, neplatné skončenie pracovného pomeru. § 83 (2)

Zamestnankyňa pracuje na pracovnej pozícií upratovačka. Jej úlohou je umývanie okien. Nakoľko jej zamestnávateľ je mladý chemik, ktorý vlastní sieť start-upov, naučil ju presný postup ako si namiešať čistič okien, vďaka ktorému budú okná dlhšie čisté, zaberie jej to menej práce a zároveň to do jeho prevádzok priláka viac zákazníkov. Zároveň ju zamestnávateľ v rámci pracovnej zmluvy zaviazal, aby po skončení pracovného pomeru po dobu jedného roka nevykonávala prácu upratovačky - umývačky okien, za čo bude poberať mesačne 60% svojej priemernej mzdy. Zamestnankyňa nesúhlasila, nakoľko tvrdí, že pozícia upratovačky je veľmi nenáročná pozícia a nevie výkonom práce inde zamestnávateľovi poškodiť. Posúďte danú situáciu.

§ 83a (1) (2) (3)

Pracovný čas

Zamestnávateľ vlastní firmu na výrobu nábytku. Jeho zamestnanci pracujú v rovnomerne rozvrhnutom pracovnom čase, 5 dní v týždni. Zamestnávateľ internou normou rozhodol, že týždenný pracovný čas pre zamestnancov pri plnom úväzku ustanoví na 38 hodín, aby mohli zamestnanci každý piatok končiť o 2 hodiny skôr. Zamestnancovi Milanovi sa to nepáči, nakoľko tvrdí, že nechce pracovať len 38 hodín lebo to už je skrátený pracovný úväzok. Má pán Milan pravdu?

Milan nemá pravdu - § 85 (5)

Zamestnanec Ján pracuje v obchodnom dome ako vrátnik. Pondelky, stredy a piatky pracuje v čase od 14:00 do 22:00 a utorky, štvrtky a soboty v čase od 06:00 do 14:00. Na pracovných zmenách sa s ním strieda jeho kolega Jožko. Obchodný dom je v nedeľu zavretý. Posúďte rozvrhnutie pracovného času pána Jána.

Rovnomerné rozvrhnutie pracovného času - § 86

§ 85 (9)

Zamestnankyňa Mária pracuje v kratšom pracovnom čase. Pracuje od pondelka do piatku, každý deň 5 hodín. Zamestnávateľ sa rozhodol, že je nevyhnutné aby pani Mária ostala pracovať aspoň dva dni v týždni dlhšie, dokopy o 2 hodiny týždenne. Pani Mária nesúhlasí, no zamestnávateľ sa bráni, že v zmysle ZP môže ročne nariadiť zamestnancom 150 hodín nadčasov a dohodnúť sa môžu na ďalších 250 hodinách nadčasov. Pani Mária pri 4 hodinách týždenne odpracuje ročne 104 hodín nadčasov. Postupuje zamestnávateľ správne?

§ 97 (2) práca nadčas nemôže byť nariadená, nakoľko Mária pracuje na skrátenom pracovnom čase.

Pri práci nadčas si môžu na tento nadčas uzatvoriť dohodu.

§ 97 (6)

§ 97 (7)

Zamestnávateľ prevádzkuje analytickú spoločnosť. Pracovným poriadkom zaviedol vo svojej spoločnosti pružný pracovný čas. Základný pracovný čas zamestnancov je od 10:00 do 14:00. Voliteľný pracovný čas je od 07:00 do 10:00 a od 14:00 do 18:00. Tento pracovný čas neplatí generálneho riaditeľa spoločnosti ale platí pre všetkých zamestnancov aj v prípade vyslania na pracovnú cestu. Posúďte danú situáciu.

Pružný pracovný čas § 88

Neuplatňuje sa na pracovné cesty § 89

Vo vnútorných predpisoch/kolektívnej zmluve, sa môže dohodnúť rozdielny pracovný čas, pre rôzne kategórie zamestnancov.

Zamestnanec vykonáva prácu v kratšom pracovnom čase. Niektoré dni vykonáva prácu 4 hodiny a niektoré dni 6 hodín. Zamestnávateľ mu odmieta poskytnúť prestávku na odpočinok a jedenie voči čomu sa zamestnanec bráni a požaduje, aby mu bola poskytnutá prestávka v rozsahu 30 minút na konci jeho zmeny. Posúďte danú situáciu.

§ 91 (1)

Zamestnávateľ nemôže poskytnúť prestávku na konci smeny, jedine ak sa jedná o tehotnú alebo dojčiacu ženu

Mladistvý zamestnanec (17 rokov) pracuje ako pomocný kuchár. Nakoľko sa práca nakopila počas plesovej sezóny. Podujal sa vypomôcť vo väčšom časovom rozsahu ako je u neho bežné. Po novom pracuje v piatky a soboty od 10:00 do 24:00. Týždenný rozsah povolenej práce neprekročí. Je tento postup v súlade so zákonníkom práce?

§ 85 (7) – pracovný čas presahuje 8 hodín

§ 92 (1) – porušený nepretržitý denný odpočinok

§ 174 (1) – zákaz práce presahujúci jednu hodinu, platí len pri príprave na budúce povolanie

Počas pandémie ochorenia COVID-19 sa majiteľovi e-shopu nakopilo množstvo objednávok. Dohodol sa preto so svojím zamestnancom pracujúcim na pozícií vodiča, že bude pracovať 14 dní bez prestávky a následne si vyčerpá 7 dní voľna, z toho 4 dni voľna budú náhrada za odpracované víkendy a 3 dni budú bonusové voľno, ktoré mu poskytne zamestnávateľ. Je možné takto postupovať za mimoriadnej situácie?

Nie je povolené, aj napriek súhlasu zamestnanca v rozpore s § 93 (3), (5)

Zamestnanec pracuje v nepretržitej prevádzke. Na svoju pracovnú zmenu nastupuje v piatok 01.05.2020 o 22:00 a pracuje až do soboty 02.05.2020 do 06:00. Zamestnanec sa bráni, že nechce pracovať vo sviatok, aj keď je výkon jeho práce prerokovaný so zástupcami zamestnancov a v súlade s právnymi predpismi. Zamestnávateľ argumentuje, že zamestnanec bude pracovať vo sviatok len dve hodiny, od 22:00 do 24:00, zvyšný čas už bude pracovať v sobotu, ktorá nie je sviatkom. Posúďte danú situáciu.

§ 95 celá smena je odpracovaná vo sviatok, tvrdenie zamestnávateľa nie je správne

Zamestnankyňa Jana má 30 rokov, je bezdetná a pracuje ako sekretárka. Jej pracovný pomer vznikol 01.04.2019. Nakoľko s manželom v lete plánujú cestu okolo sveta, požiadala zamestnávateľa aby jej v lete poskytol celú výmeru dovolenky v rozsahu 4 týždne. Zamestnávateľ odmietol, nakoľko tvrdil, že Jana nemá nárok na celé 4 týždne dovolenky. Je postup zamestnávateľa v súlade so zákonníkom práce?

Zamestnávateľ postupoval správne, nakoľko Jana má nárok na 15 dní (pomernú časť roka) § 101, § 102

Za rok má nárok na 20 dní / 12 mesiacov \* počet mesiacov, ktoré v tom roku odpracuje

20/12\*9 = 15

Pani Tamara (50 rokov) začala pracovať v banke na personálnom oddelení 12.08.2020. Práca ju spočiatku veľmi bavila a tým, že bolo leto, dohodla sa so zamestnávateľom, že hneď 15.08.2020 odletí na dovolenku, na čo potrebuje voľno 7 pracovných dní. Zamestnávateľ nenamieta. Po návrate z dovolenky pani Tamara prestane vychádzať s kolegyňou a rozhodne sa zmeniť prácu. Dňa 20.09.2020 ukončí pracovný pomer dohodou o skončení pracovného pomeru. Na aký počet dní dovolenky za rok 2020 má pani Tamara nárok?

§ 105 – pani Tamara má nárok na 2 dňa dovolenky (vek nad 33 rokov)

25/12 = 2,08 dňa

Dni strávené na dovolenke sa započítavajú do odpracovaných dní § 144a (1) e

Zákonník práce neupravuje zaokrúhlovanie, je ponechané na vôli zamestnávateľa, v praxi sa „prilepšuje“ zamestnancovi

Zamestnanec (34 rokov) pracuje pre počítačovú firmu už 5 rokov. Nakoľko ide o spoľahlivého zamestnanca s dobrými výsledkami, zamestnávateľ mu povolí aby od 01.07.2019 do 31.07.2019 odletel na mesiac do USA. Zamestnanec si tak vyčerpá 22 dní dovolenky. Po návrate z USA sa zamestnanec rozhodne skončiť v počítačovej firme a podpíše so zamestnávateľom dohodu o skončení pracovného pomeru. Jeho posledný pracovný deň je 31.08.2019. Keď mu v polke septembra príde na účet mzda za august je nemilo prekvapený, nakoľko je oveľa nižšia ako očakával. Kontaktuje zamestnávateľa a ten mu vysvetlí, že mu zo mzdy zrazil náhradu mzdy za prečerpanú dovolenku. Postupoval zamestnávateľ správne?

25/12\*8= 16,67 – 17 dní dovolenky

Prečerpal 5 dní dovolenky s prihliadnutím na § 117, zamestnávateľ má nárok na zrážky zo mzdy zamestnanca aj bez jeho súhlasu za nevyčerpanú dovolenku podľa § 131 (2) g

Zamestnankyňa Katarína si nestihla vyčerpať svoj 5 týždňový nárok na dovolenku v roku 2019 v celku. Preniesla si teda 1 týždeň dovolenky z roku 2019 do roku 2020. Katarína mala veľa práce a tak až v júly 2020 vznikol priestor na dovolenku. Rozhodla sa, že si posledný júlový týždeň užije dovolenku doma na záhradke. Vypísala dovolenkový lístok ale zamestnávateľ jej oznámil, že si nemôže sama určiť čerpanie dovolenky a nepovoľuje jej čerpanie 1 týždňa na konci júla. Je postup zamestnávateľa v súlade so zákonom?

Postup zamestnávateľa nebol správny, nakoľko podľa § 113 (2) musí zamestnávateľ určiť čerpanie dovolenky do 30. 6., po tomto dátume si čerpanie dovolenky môže určiť zamestnanec.

Pán Ján pracuje vo výrobnej fabrike, kde ja nápor na zamestnancov veľmi veľký. V roku 2018 si nevyčerpal ani jeden deň zo svojho 4 týždňového nároku na dovolenku. V roku 2019 si opäť nevyčerpal ani deň dovolenky a preto v januári 2020 požiadal zamestnávateľa aby mu preplatil 4 týždne dovolenky, nakoľko jeho nárok je k januáru 2020 8 týždňov dovolenky z roku 2018 a 2019. Ako má zamestnávateľ postupovať?

Za rok 2018 zamestnanec už nemá nárok na dovolenku, v rozpore s § 116 - prenesená dovolenka sa nesčítava

Rok 2019 môže si určiť čerpanie po 30. 6., za predpokladu, že mu ju neurčil zamestnávateľ

Pri skončení pracovného pomeru mu nevyčerpanú dovolenku zamestnávateľ preplatí.

Petra pracuje ako predavačka. 01.05.2019 nastúpila na materskú dovolenku, ktorá trvala až do 22.11.2019. Dňa 23.11.2019 nastúpila na rodičovskú dovolenku, ktorú čerpá do 3 rokov veku dieťaťa. Informovala sa u personalistiky svojho zamestnávateľa, aký nárok na dovolenku za rok 2019, 2020 a 2021 jej vznikne. Personalistka ju informovala, že žiaden, nakoľko čerpá MD a RD. Je informácia personalistky správna?

Informácia nie je správna ohľadom roku 2019 má nárok na 25 dní dovolenky (dieťa) § 103 (2), v plnom rozsahu

§ 144a (3) b čerpanie rodičovskej dovolenky nie je prekážka vo výkone práce

Materská dovolenka sa vždy považuje za výkon práce

Rodičovská dovolenka sa nepovažuje za výkon práce – legitímna prekážka § 166 (2)