

PRACOVNÉ PRAVO

- ▶ **pracovné právo:** upravuje vzťahy zamestnanec – zamestnávateľ; vznik, trvanie, zánik pracovného pomeru;
- ▶ **pramene:** **Zákonník práce, Ústava SR;**
- ▶ **účastníci pracovnoprávných vzťahov:** **zamestnanec** – fyzická osoba vykonávajúca prácu (do pracovnoprávných vzťahov môže vstúpiť len osoba staršia ako 15 rokov s ukončenou školskou dochádzkou); **zamestnávateľ** – fyzická osoba (od 18 rokov), právnická osoba zamestnávajúca minimálne jednu fyzickú osobu;
- ▶ **pracovný pomer** = právny vzťah zamestnanec – zamestnávateľ, zamestnanec má povinnosť osobne vykonávať prácu na základe potrieb i pokynov zamestnávateľa a v súlade s právnymi predpismi;
- ▶ **druhy pracovného pomeru:**
 - ▶ **pracovný pomer na neurčitý čas** – ak nebola v pracovnej zmluve výslovne určená doba jeho trvania; **pracovný pomer na určitú dobu** – možno dohodnúť, predĺžiť, opätovne dohodnúť najdlhšie na tri roky; pri oboch pracovných pomeroch je zákonom určená skúšobná lehota maximálne tri mesiace (v tomto čase môžu obidve strany odstúpiť od pracovnej zmluvy); **pracovný pomer na kratší pracovný čas** – na základe dohody – zmena ustanoveného týždenného pracovného času na kratší; nemusí byť rozvrhnutý na všetky pracovné dni; **domácky zamestnanec** – nevykonáva prácu na pracovisku zamestnávateľa, ale doma alebo na dohodnutom mieste v pracovnom čase;
 - ▶ **pracovný čas zamestnanca** = 40 hodín týždenne; mladší ako 16 rokov – 30 hodín týždenne; 16 – 18-roční – 37,5 hodiny týždenne;
 - ▶ **rozvrhnutie pracovného času:** rovnomerné, nerovnomerné, pružný pracovný čas;
 - ▶ **vznik pracovného pomeru:** uzatvorením písomnej pracovnej zmluvy medzi zamestnancom a zamestnávateľom; zamestnávateľ je povinný vydať zamestnancovi jedno vyhotovenie zmluvy;
 - ▶ **pracovná zmluva má obsahovať:** dohodnutú mzdu (minimálnu mzdu určuje zákon) a spôsob odmeňovania, pracovný čas, dobu, na ktorú je zmluva uzavretá (ak ide o zmluvu na dobu určitú), údaje o skúšobnej a výpovednej lehote, dĺžku dovolenky;
 - ▶ **pracovná zmluva musí vždy obsahovať:** hlavičku – meno zamestnanca, názov, sídlo zamestnávateľa, druh práce, pracovné zaradenie, dátum nástupu do zamestnania, miesto výkonu práce, podpisy zamestnanca a zamestnávateľa;
 - ▶ všetky **zmeny** obsahu pracovnej zmluvy (zníženie mzdy, prevedenie na iný druh práce, napr. zo zdravotných dôvodov, trestné stíhanie...) musia byť urobené **písomne po vzájomnej dohode;**
 - ▶ **dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru:** **dohoda o vykonaní práce** – väčšinou jednorazovo; inak nesmie presiahnuť 300 hodín ročne; **dohoda o brigádnickej práci študentov** – maximálne 20 hodín týždenne;
 - ▶ **skončenie pracovného pomeru:** dohodou; výpoveďou; okamžitým skončením; skončením v skúšobnej lehote; skončením pracovného pomeru dohodnutého na určitú dobu;
 - ▶ **skončenie pracovného pomeru v skúšobnej lehote:** v skúšobnej lehote kedykoľvek a bez udania dôvodu; písomne (spravidla aspoň tri dni pred ukončením pracovného pomeru doručiť oznámenie druhej strane);

► **výpoveďou** – zo strany zamestnanca alebo zamestnávateľa; **zamestnávateľ** vždy musí **uviesť dôvod**; zamestnanec aj bez udania dôvodu, ale stráca nárok na **odstupné** (výšku odstupného určuje Zákonník práce a kolektívne zmluvy); **možné dôvody** vyplývajúce zo Zákonníka práce dané zamestnávateľom: zrušenie firmy, organizačné zmeny, znižovanie stavu, opakované porušovanie pracovnej disciplíny; pracovný pomer sa končí uplynutím výpovednej lehoty (dva mesiace, ak zamestnanec odpracoval minimum päť rokov – 3 mesiace); **ochranná lehota** – počas ktorej zamestnávateľ nemôže dať výpoveď zamestnancovi – počas tehotenstva, materskej dovolenky, pracovnej neschopnosti, výkonu základnej vojenskej služby, zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o aspoň jedno dieťa mladšie ako tri roky;

► **okamžité zrušenie**: aj zamestnanec, aj zamestnávateľ (písomne musia byť uvedené dôvody); **zamestnanec** – z vážneho zdravotného dôvodu, je ohrozený jeho život alebo zdravie, ak nedostal výplatu do 15 dní od uplynutia jej splatnosti (ešte dostane priemerný plat za dva mesiace); **zamestnávateľ** – výnimočne – za porušenie pracovnej disciplíny zvlášť hrubým spôsobom; pri odsúdení zamestnanca na nepodmienečný trest odňatia slobody pre úmyselný trestný čin za podmienok uvedených v Zákonníku práce, najneskôr jeden mesiac potom, ako sa dozvedel o dôvode, ale maximálne do jedného roka, ako dôvod vznikol;

► **povinnosti zamestnávateľa**: prideliť zamestnancom prácu podľa pracovnej zmluvy; oboznámiť zamestnancov s pracovným poriadkom a s predpismi, zaistiť bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci; platiť mzdu za vykonanú prácu; vytvárať vyhovujúce pracovné podmienky; zabezpečovať odbornú prax; zamedziť akýmkoľvek prejavom diskriminácie na pracovisku; informovať zamestnancov o všetkých dôležitých zmenách; zamestnávateľ môže vyžadovať od zamestnanca údaje súvisiace s prácou; nesmie vyžadovať informácie o rodinných pomeroch, svetonázorovej orientácii, sexuálnej orientácii, tehotenstve...;

► **práva zamestnanca**: právo na mzdu (zahŕňa preddavok na daň z príjmu fyzických osôb, poistné na sociálne zabezpečenie, zdravotné poistenie a príspevok na poistenie v nezamestnanosti); právo na odpočinok – po nepretržitých šiestich hodinách – polhodinová prestávka (nezapočítava sa do pracovného času); za odpracovaný kalendárny rok – dovolenka na zotavenie (základná dĺžka štyri týždne ročne; po 15 rokoch praxe po 18. veku života päť týždňov);

► **povinnosti zamestnanca**: svedomite vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy počas určeného pracovného času; dodržiavať právne predpisy a pracovnú disciplínu; spolupracovať s ostatnými zamestnancami; chrániť majetok zamestnávateľa pred poškodením, zničením, stratou;

► Zákonník práce obsahuje i **osobitné pracovné podmienky pre ženy a mladistvých**, sú oslobodení od namáhavej práce, ktorá by mohla poškodiť ich zdravie alebo materské poslanie, mladiství nesmú pracovať v nočných smenách a v nadčasoch; nárok na materskú dovolenku – 28 týždňov v súvislosti s pôrodom a starostlivosťou o narodené dieťa (začína sa šesť týždňov pred pôrodom; osamelá žena a žena, ktorá porodila dve a viac detí, 37 týždňov); do troch rokov od narodenia dieťaťa – jeden z rodičov – nárok na rodičovskú dovolenku;

► **pracovné voľno**: s **náhradou mzdy** – napr. povinná lekárska prehliadka, účasť na vzdelávaní; bez **náhrady mzdy** – napr. svadba, svedectvo na súde;

► **odborové organizácie**: zúčastňujú sa na pracovnoprávných vzťahoch, chránia záujmy zamestnancov, kontrolujú dodržiavanie predpisov zo strany zamestnávateľov.

Úloha č. 9: *Zdôvodni, čo je výhodnejšie pre zamestnanca – uzavrieť pracovný pomer na dobu určitú alebo na dobu neurčitú.*

Úloha č. 10: *Podľa tvojho uváženia má zamestnávateľ právo na prevedenie pracovníka do pobočky firmy v inom meste, ako určuje pracovná zmluva?*