



Justičná akadémia

19.2.2015



Závislá práca

Závislá práca

- / 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, **za mzdu alebo odmenu**
- / pôvodne: Za závislú prácu, ktorá je vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, sa považuje výlučne osobný výkon práce zamestnanca pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, za mzdu alebo odmenu, v pracovnom čase, na náklady zamestnávateľa, jeho výrobnými prostriedkami a na zodpovednosť zamestnávateľa a ide o výkon práce, ktorá pozostáva prevažne z opakovania určených činností
- / návrh: **bez znaku.....za mzdu alebo odmenu**



Pracovná zmluva

Náležitosti



Pravidelné obsahové náležitosti

Druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma, a jeho stručná charakteristika (nie je pracovná náplň)

Miesto výkonu práce - kraj, obec, organizačnú časť alebo inak určené miesto (pre účely cestovných náhrad: pravidelné pracovisko)

Deň nástupu do práce

Mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve

Pravidelné obsahové náležitosti:

- výplatné termíny
- pracovný čas (týždenný; režim; ? konkrétny rozvrh) - ??? ako
- výmera dovolenky (odkaz na ZP)
- dĺžka výpovednej doby (odkaz na ZP)

Domácka práca, telepráca

Pracovný pomer zamestnanca, ktorý vykonáva domácku prácu alebo vykonáva teleprácu **v pracovnom čase, ktorý si sám rozvrhuje**, sa spravuje týmto zákonom s týmito odchýlkami:

- 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 nočnú prácu a mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce, ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne inak.

?? možno dohodnúť, že zamestnanec bude pracovať
v určitom čase?napr. od 9,00 hod. do 17,30 hod.



Pružný pracovný čas

= spôsob rovnomerného alebo nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času,
kolektívnou zmlouvou alebo po dohode so zástupcami zamestnancov

Prevádzkový čas =

základný pracovný čas
+ voliteľný pracovný čas

Pružné pracovné obdobie: deň, týždeň, štvortýždňové alebo iné obdobie

Dĺžka pracovnej zmeny – **najviac 12 hodín.**

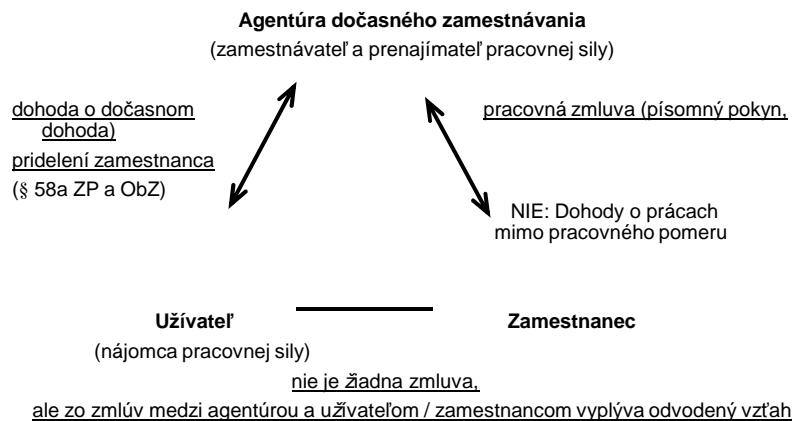
? môže byť dohodnutý pružný pracovný čas bez základného prac. času



Agentúrna práca

Agentúrne zamestnávanie

Kombinácia pracovnoprávných, obchodnoprávných resp. občianskoprávných vzťahov.



Pracovný pomer určitú dobu

Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na **dva roky**.

Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac **dvakrát**.

Pracovný pomer na určitú dobu predĺžiť/opätovne dohodnúť do dvoch rokov alebo nad dva roky:

- **vecný dôvod** (potrebne uviesť v pracovnej zmluve)
- osobitná kategória zamestnanca.

....ako vymedziť určitú dobu.....???



Skončenie pracovný pomer - pridelenie

Skončenie dočasného pridelenia:

1. uplynutím dohodnutého času (časové obmedzenie, splnenie úlohy),
2. pred uplynutím dohodnutého času:
 1. dohodou,
 2. jednostranným skončením na základe dohodnutých podmienok.

Skončením dočasného pridelenia nekončí pracovný pomer.

!!! Končí, ak bol pracovný pomer uzatvorený na určitú dobu a to na čas dočasného pridelenia (dohodnúť určitú dobu: dočasné pridelenie u konkrétneho užívateľského zamestnávateľa, nie všeobecne)..... !!! nová úprava

Skončenie pracovného pomeru spôsobmi uvedenými v ZP.

„Doba určitá“

Pracovný pomer na určitú dobu – na čas trvania dočasného pridelenia

- / pracovný pomer sa „končil“ okamihom oznámenia, že nie je potrebný ďalší výkon práce (aj „zo dňa na deň“)
- / návrh: *pracovný pomer na určitú dobu - trvanie vymedziť dátumom*

(trvanie pracovného pomeru sa odliši od trvania dočasného pridelenia)

- / návrh: *výpovedný dôvod - ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu*

Dočasné pridelenie

Ak zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania nepreukáže inak, **dočasným pridelením** je aj výkon práce zamestnancom, prostredníctvom ktorého **zamestnávateľ** alebo **agentúra dočasného zamestnávania** vykonáva činnosť pre právnickú osobu alebo fyzickú osobu, ak



- / právnická osoba alebo fyzická osoba **ukladá zamestnancovi pracovné úlohy**, organizuje, riadi a kontroluje jeho prácu a dáva mu na tento účel pokyny,
- / táto činnosť sa vykonáva **prevažne v priestoroch** právnickej osoby alebo fyzickej osoby a **prevažne jej pracovnými prostriedkami** alebo táto činnosť sa prevažne vykonáva **na zariadeniach** právnickej osoby alebo fyzickej osoby a
- / ide o činnosť, ktorú má právnická osoba alebo fyzická osoba ako predmet svojej činnosti zapísanú **v príslušnom registri**

.....kumulatívne.....

Dočasné pridelenie - návrh

- / užívateľský zamestnávateľ **nemôže zamestnanca, ktorý je k nemu dočasne pridelený, dočasne prideliť k inému** užívateľskému zamestnávateľovi
- / dočasné pridelenie **nemožno** dohodnúť na výkon prác, ktoré príslušný orgán verejného zdravotníctva zaradil **do 4. kategórie** podľa osobitného predpisu
- / zamestnanca môže počas dočasného pridelenia k užívateľskému zamestnávateľovi **vyslať na pracovnú cestu len užívateľský zamestnávateľ**. Na účely vyslania na pracovnú cestu sa užívateľský zamestnávateľ považuje za zamestnávateľa dočasne prideleného zamestnanca



Dočasné pridelenie

- / dočasné pridelenie možno dohodnúť najdlhšie na **24 mesiacov**
- / dočasné pridelenie zamestnanca k tomu istému užívateľskému zamestnávateľovi možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci 24 mesiacov **najviac štyrikrát**; to platí aj v prípade dočasného pridelenia zamestnanca iným zamestnávateľom alebo inou agentúrou dočasného zamestnávania k tomu istému užívateľskému zamestnávateľovi
- / ak je zamestnanec dočasne pridelený v rozpore s vyššie uvedeným, zaniká pracovný pomer medzi zamestnancom a zamestnávateľom alebo agentúrou dočasného zamestnávania a **vzniká pracovný pomer na neurčitý čas medzi zamestnancom a užívateľským zamestnávateľom**. Užívateľský zamestnávateľ je povinný najneskôr do piatich pracovných dní odo dňa vzniku pracovného pomeru podľa prvej vety vydať zamestnancovi písomné oznámenie o jeho vzniku

Dočasné pridelenie

- / ak **zamestnávateľ** alebo **agentúra** dočasného zamestnávania neposkytli dočasne pridelenému zamestnancovi **mzdu najmenej rovnako priaznivú ako patrí porovnateľnému zamestnancovi užívateľského zamestnávateľa**, je povinný **do 15 dní od výplatného termínu** dohodnutého medzi zamestnávateľom alebo agentúrou dočasného zamestnávania a dočasne prideleným zamestnancom poskytnúť mu túto mzdu alebo rozdiel medzi mzdou porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa a mzdou, ktorú mu poskytli zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania



Dočasné pridelenie

/ ďalšie pracovné podmienky - agentúra

Pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania dočasne pridelených zamestnancov musia byť **najmenej rovnako priaznivé ako u porovnateľného zamestnanca** užívateľského zamestnávateľa.

Porovnateľný zamestnanec na účely tohto zákona je zamestnanec, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na neurčitý čas a na ustanovený týždenný pracovný čas u toho istého zamestnávateľa alebo u zamestnávateľa podľa §58 ZP, ktorý **vykonáva alebo by vykonával rovnaký druh práce alebo obdobný druh práce s prihliadnutím na kvalifikáciu a odbornú prax.**

Whistleblowing



Whistleblowing

- / „chránené oznamovanie“
- / **sloboda prejavu v. povinnosť mlčanlivosti**; lojalita zamestnanca
- / dôvod: záujem spoločnosti na predchádzaní a odhaľovaní protiprávnej, resp. protispoločenskej činnosti - potreba prijímania rôznych ochranných opatrení pre osoby, ktoré majú informácie o takejto činnosti a chcú ich oznámiť príslušným orgánom so zámerom odhaliť jej páchatel'ov
- / nová právna úprava (ovplyvnila viacero právnych predpisov):
 - / zákon č. 307/2014 Z.z. o niektorých opatreniach súvisiacich s oznamovaním protispoločenskej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov (účinnosť 1.1.2015)
 - / Zákonník práce

Whistleblowing

- / **Zákonník práce**
 - / § 13 ods. 2: V pracovnoprávnych vzťahoch sa zakazuje diskriminácia zamestnancov z dôvoduoznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.
 - / § 13 ods. 3: Nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávnych vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu, návrh na začatie trestného stíhania alebo iné oznámenie o kriminalite alebo inej protispoločenskej činnosti.
 - / sťažnosť, žaloba

Whistleblowing

- / **zákon č. 307/2014 Z.z.**
- / podmienky poskytovania ochrany osobám pred neoprávneným postihom v pracovnoprávnom vzťahu v súvislosti s oznamovaním kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti
- / povinnosti štátu v oblasti prevencie, možnosť poskytnutia odmeny
- / pojmy:
 - / protispoločenská činnosť, závažná protispoločenská činnosť
 - / oznámenie je uvedenie skutočností, o ktorých sa fyzická osoba **dozvedela v súvislosti s výkonom svojho zamestnania**, povolania, postavenia alebo funkcie a ktoré môžu významnou mierou prispieť alebo prispeli k objasneniu závažnej protispoločenskej činnosti alebo k zisteniu alebo usvedčeniu jej páchatel'a

..... v dobrej viere

Whistleblowing

- / ochrana v rámci trestného konania/ konania o správnom delikte
- / možnosť využiť bezplatnú právnu pomoc – Centrum právnej pomoci
- / ochrana – inšpekcia práce
 - / zamestnávateľ môže urobiť právny úkon alebo vydať rozhodnutie v pracovnoprávnom vzťahu voči **chránenému oznamovateľovi**, na ktorý nedal súhlas, iba **s predchádzajúcim súhlasom inšpektorátu práce** - právny úkon, na ktorý inšpektorát práce neudelil súhlas je neplatný (závažná protispol. činnosť)
 - / oznamovateľ môže požiadať inšpektorát práce **o pozastavenie účinnosti pracovnoprávneho úkonu**, s ktorým nesúhlasí, do 7 dní odo dňa ako sa o ňom dozvedel (podnet)

Whistleblowing

- / povinnosť pre všetky orgány verejnej moci a pre stredné a veľké podniky (najmenej 50 zamestnancov) vytvoriť vnútorný systém vybavovania podnetov zamestnancov o protispoločenskej činnosti
- / aspoň jeden spôsob podávania podnetov musí byť prístupný 24 hodín denne
- / zamestnávateľ musí prijať a preveriť každý podnet, oznámiť výsledok jeho preverenia a viesť evidenciu podnetov



Whistleblowing

- / zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu podnetov po dobu 3 rokov
- / ak si zamestnávateľ neplní povinnosti v súvislosti s vybavovaním a evidenciou podnetov, inšpektorát práce môže uložiť pokutu do 20.000 eur
- / odmena (nenárokovateľná)
- / vzdelávanie





Konanie v mene/za zamestnávateľa

Zákonník práce (§ 9)

V pracovnoprávnych vzťahoch robí právne úkony za zamestnávateľa, ktorý je právnická osoba, štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu; zamestnávateľ, ktorý je fyzická osoba, koná osobne.

Namiesto nich môžu robiť právne úkony aj nimi poverení zamestnanci.

Iní zamestnanci zamestnávateľa, najmä vedúci jeho organizačných útvarov, sú oprávnení ako orgány zamestnávateľa robiť v mene zamestnávateľa právne úkony vyplývajúce z ich funkcií určených organizačnými predpismi.

Zamestnávateľ môže písomne poveriť ďalších svojich zamestnancov, aby robili určité právne úkony v pracovnoprávnych vzťahoch v jeho mene. V písomnom poverení musí byť uvedený rozsah oprávnenia povereného zamestnanca.

Zákonník práce (§ 1 ods. 4)

Ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 **všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka**.

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.

Občiansky zákonník

Prvá časť

Všeobecné ustanovenia

Tretia hlava

ZASTÚPENIE

§ 22

(1) Zástupcom je ten, kto je oprávnený konať za iného v jeho mene. Zo zastúpenia vznikajú práva a povinnosti priamo zastúpenému.

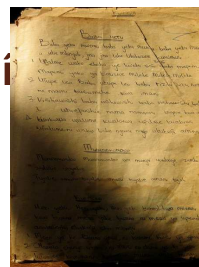
(2) Zastupovať iného nemôže ten, kto sám nie je spôsobilý na právny úkon, o ktorý ide, ani ten, záujmy ktorého sú v rozpore so záujmami zastúpeného.

§ 23

Zastúpenie vzniká na základe zákona alebo rozhodnutia štátneho orgánu (zákonné zastúpenie) alebo **na základe dohody o plnomocenstve**.

§ 24

Zástupca musí konať osobne; ďalšieho zástupcu si môže ustanoviť, len ak je to právnym predpisom ustanovené alebo účastníkmi dohodnuté. Aj z právnych úkonov ďalšieho zástupcu vznikajú práva a povinnosti priamo zastúpenému.



Zákonník práce

§ 18

Zmluva podľa tohto zákona alebo iných pracovnoprávných predpisov je uzatvorená, len čo sa účastníci dohodli na jej obsahu.

- možno uzatvoriť len tie zmluvy a dohody, ktoré sú zakotvené v ZP
- nepomenované zmluvy nemožno uzatvoriť podľa ZP

Obchodný zákonník (§ 14)

- (1) Prokúrou splnomocňuje podnikateľ prokuristu **na všetky právne úkony, ku ktorým dochádza pri prevádzke podniku**, aj keď sa na ne inak vyžaduje osobitné plnomocenstvo. Prokúru možno udeliť len fyzickej osobe.
- (2) V prokúre nie je zahrnuté oprávnenie scudzovať nehnuteľnosti a zaťažovať ich, ibaže je toto oprávnenie výslovne v udelení prokúry uvedené.
- (3) Obmedzenie prokúry vnútornými pokynmi nemá právne následky voči tretím osobám.
- (4) Viacerým osobám možno prokúru udeliť tak, že sú na zastupovanie a podpisovanie oprávnené každá samostatne, alebo tak, že je pritom potrebný súhlasný prejav vôle všetkých prokuristov alebo aspoň dvoch z nich.
- (5) Prokurista podpisuje tým spôsobom, že k obchodnému menu podnikateľa, za ktorého koná, pripojí dodatok označujúci prokúru a svoj podpis.
- (6) Udelenie prokúry je účinné od zápisu do obchodného registra. Návrh na zápis prokúry do obchodného registra musí obsahovať meno a bydlisko prokuristu a spôsob, akým sa za podnikateľa podpisuje. Ak bola prokúra udelená viacerým osobám, musí návrh obsahovať aj určenie, či každý prokurista môže konať samostatne, prípadne koľko prokuristov musí konať spoločne.

Starý Zákonník práce

Všeobecné ustanovenia

Zastúpenie

§ 14

- (1) Zastúpenie vzniká na základe dohody o plnomocenstve, rozhodnutím súdu alebo zo zákona. Zástupca koná v mene zastúpeného a zo zastúpenia vznikajú práva a povinnosti priamo zastúpenému.
- (2) Zastupovať iného nemôže ten, kto sám nie je spôsobilý na právne úkony, ani ten, koho záujmy sú v rozpore so záujmami zastúpeného.
- (3) Zástupca musí konať osobne; ďalšieho zástupcu si môže ustanoviť, len ak je to právnym predpisom ustanovené alebo účastníkmi dohodnuté. I z právnych úkonov ďalšieho zástupcu vznikajú práva a povinnosti priamo zastúpenému.
- (4) Ak zástupca prekročí rozsah svojho oprávnenia, je tým zastúpený viazaný, len pokiaľ takýto úkon schválil alebo na jeho základe koná.

Starý Zákonník práce

§ 15

- (1) Zamestnanec i zamestnávateľ sa môžu dať zastúpiť inou fyzickou osobou alebo inou právnickou osobou.
- (2) Na zastúpenie treba písomné plnomocenstvo, v ktorom musí byť uvedený rozsah zástupcovho oprávnenia, inak je neplatné.
- (3) Ak nie je v plnomocenstve udelenom niekoľkým zástupcom určené inak, musia všetci konať spoločne.

§ 16

- (1) Plnomocenstvo zanikne, ak ho zastúpený odvolá alebo ak ho zástupca vypovie. Odvolanie alebo vypovedanie plnomocenstva musí sa urobiť písomne, inak je neplatné. Plnomocenstvo zanikne aj smrťou niektorého z nich, prípadne zánikom zamestnávateľa.
- (2) Pre iného než zástupcu a zastúpeného je zánik plnomocenstva účinný len vtedy, až sa o ňom dozvie.
- (3) Ak zomrie zastúpený alebo ak vypovie zástupca plnomocenstvo, je zástupca povinný urobiť ešte všetko, čo nepripúšťa odklad, aby zastúpený neutrpel na svojich právach ujmu. Takto urobené úkony majú rovnaké právne následky, ako keby zastúpenie ešte trvalo, pokiaľ neodporujú tomu, čo zariadil ešte zastúpený alebo jeho dedičia.

Zodpovednosť zamestnanca



Osobitná zodpovednosť (§ 182-185 ZP)

1. zodpovednosť za schodok na zverených hodnotách
2. zodpovednosť za stratu zverených predmetov

Prezumpcia viny zamestnanca

- zamestnávateľ nemusí preukazovať, že zamestnanec spôsobil škodu
- stačí preukázanie existencie dohody o hmotnej zodpovednosti a schodku alebo existenciu písomného potvrdenia a stratu predmetu)

Zamestnanec sa môže zbaviť svojej viny (vyvinieť sa)

Zamestnávateľ musí vytvoriť také pracovné podmienky, aby

- zamestnanec mal zverené hodnoty/predmety
- vo svojej výlučnej dispozícii

Náhrada škody - celá škoda

Dohoda o hmotnej zodpovednosti

- forma: **pisomná, inak je neplatná**
- obsah: zverené hodnoty – určitost ???
- zamestnanec preberá hmotnú zodpovednosť aj za *iné hodnoty podliehajúce pravidelnému zúčtovaniu, ktorými bude s prihliadnutím na svoje pracovné zadelenie zamestnanec osobitne disponovať*.....
 - ? všetko
 - ? osobitne disponovať

exkulpácia

- zamestnávateľ nevytvoril podmienky pre ochranu (?...riadne nekontroluje ako sa nakladá s hodnotami – zamestnanci to nepomôže)
- živelná udalosť, tretia osoba (?...skúma sa, či zamestnanec riadne zabezpečil pracovisko)

Inventarizácia

Inventarizácia sa musí vykonať pri uzatvorení dohody o hmotnej zodpovednosti, pri jej zániku, pri preradení zamestnanca na inú prácu alebo na iné pracovisko, pri jeho preložení a pri skončení pracovného pomeru.

Na pracoviskách, kde pracujú **zamestnanci so spoločnou hmotnou zodpovednosťou, musí sa inventarizácia vykonať pri uzatvorení dohôd o hmotnej zodpovednosti so všetkými spoločne zodpovednými zamestnancami**

- a) pri skončení všetkých týchto dohôd,
- b) pri preradení na inú prácu alebo preložení všetkých spoločne zodpovedných zamestnancov,
- c) pri zmene vo funkcii vedúceho alebo jeho zástupcu,
- d) na žiadosť ktoréhokoľvek zo spoločne zodpovedných zamestnancov pri zmene v ich kolektíve,
- e) pri odstúpení niektorého z nich od dohody o hmotnej zodpovednosti.

Inventarizácia

Ak zamestnanec so spoločnou hmotnou zodpovednosťou, ktorého **pracovný pomer sa skončil** alebo ktorý bol preradený na inú prácu alebo iné pracovisko, alebo bol preložený, **zároveň nepožiadá o vykonanie inventarizácie, zodpovedá za prípadný schodok zistený najbližšou inventarizáciou** na jeho predchádzajúcom pracovisku.

Ak zamestnanec, ktorý sa zaraďuje na pracovisko, kde pracujú zamestnanci so spoločnou hmotnou zodpovednosťou, **zároveň nepožiadá o vykonanie inventarizácie**, zodpovedá, ak od dohody o hmotnej zodpovednosti neodstúpil, **za prípadný schodok zistený najbližšou inventarizáciou**.

Inventarizácia

nevykoná sa

? neplatnosť dohody o hmotnej zodpovednosti

? zamestnanec následne zodpovedá za všetko (...za všetky hodnoty uvedené v dohode...hoci nevieme presne za čo? – počet, hodnota???)

Zodpovednosť za zverený predmet

Potvrdenie o prevzatí zvereného predmetu

- písomná forma (evidenčný list a pod.)
- výslovne uvedené potvrdenie o prevzatí (nestačí len odovzdanie napr. inventárny súpis. karta) ?
- špecifikovaný zverený predmet.....? ako
- podpis zamestnanca, dátum

Dohoda o náhrade škody (§ 191 ZP)

Zamestnávateľ môže požadovať od zamestnanca náhradu škody, za ktorú mu zamestnanec zodpovedá. Požadovanú náhradu škody určí zamestnávateľ.

Zamestnávateľ **prerokuje požadovanú náhradu škody so zamestnancom** a oznámi mu ju najneskôr do jedného mesiaca odo dňa, keď sa zistilo, že škoda vznikla a že za ňu zamestnanec zodpovedá.

Ak zamestnanec uzná záväzok nahradiť škodu v určenej sume a ak s ním zamestnávateľ dohodne spôsob náhrady, je zamestnávateľ povinný uzatvoriť dohodu písomne, inak je dohoda neplatná. Osobitná písomná dohoda nie je potrebná, ak škoda bola už uhradená.

Požadovanú náhradu škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady s výnimkou náhrady škody nepresahujúcej 50 eur je **zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov.**

Pracovné podmienky rodičov



Práca nadčas, pracovná pohotovosť

- tehotná žena, žena alebo muž trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako tri roky, osamelá žena alebo osamelý muž, ktorí sa trvale starajú o dieťa mladšie ako 15 rokov:
 - sa môžu zamestnávať prácou nadčas len s ich súhlasom
 - pracovná pohotovosť sa s nimi môže len dohodnúť

? kto je osamelý zamestnanec

? ako preukáže

Osamelý zamestnanec je zamestnanec, ktorý žije sám a je slobodný, ovdovený alebo rozvedený muž, slobodná, ovdovená alebo rozvedená žena.

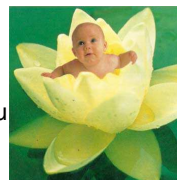
Za osamelého zamestnanca sa považuje aj osamelý muž alebo žena z iných vážnych dôvodov.

Návrat z materskej dovolenky

ak sa zamestnankyňa vráti do práce po skončení materskej dovolenky (zamestnanec po rodičovskej dovolenke podľa § 166 ods. 1 ZP), zamestnávateľ je povinný

zaradiť ju na pôvodnú prácu a pracovisko,

(ak to nie je možné, tak na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve)



- + zamestnávateľ je povinný zaradiť **zamestnankyňu za podmienok, ktoré pre ňu nebudú menej priaznivé** ako podmienky, ktoré mala v čase, keď nastúpila na materskú dovolenku, a má **právo na prospech** z každého zlepšenia pracovných podmienok, na ktoré by mala právo, ak by nenastúpila na materskú dovolenku

Návrat z rodičovskej dovolenky

ak sa zamestnankyňa vráti do práce po skončení rodičovskej dovolenky (zamestnanec po rodičovskej dovolenke podľa § 166 ods. 2 ZP), zamestnávateľ je povinný

zaradiť ju na pôvodnú prácu a pracovisko,

(ak to nie je možné, tak na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve)

- + má právo po skončení rodičovskej dovolenky na **zachovanie všetkých práv**, ktoré mala alebo ktoré jej vznikali v čase nástupu na túto rodičovskú dovolenku v pôvodnom rozsahu; tieto práva sa uplatnia **vrátane zmien**, ktoré vyplývajú z právnych predpisov, kolektívnej zmluvy alebo z obvyklých postupov u zamestnávateľa



Skončenie pracovného pomeru



Jazyk

Zákon č. 357/2009 Z.z. o štátnom jazyku Slovenskej republiky

§ 8 ods. 2: **Písomné právne úkony** v pracovnoprávnom vzťahu alebo v obdobnom pracovnom vzťahu **sa vyhotovujú v štátnom jazyku**; popri znení v štátnom jazyku sa môže vyhotoviť aj obsahovo totožné znenie v inom jazyku.

? zrozumiteľnosť právneho úkonu

Dohoda o skončení

Dohoda o skončení pracovného pomeru

– písomná forma, ale nie je doložka neplatnosti

V dohode musia byť uvedené **dôvody** skončenia pracovného pomeru, **ak to zamestnanec požaduje** alebo ak sa pracovný pomer skončil dohodou **z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c) ZP**.

? nátlak

? čas na „rozmyslenie“ - koľko ??

? musí byť priestor – „poradiť sa s právnikom“

Výpovedná doba



Základná:

- najmenej 1 mesiac

Predĺžená:

- najmenej 2 mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 1 rok

Osobitná:

- výpoveď zamestnávateľa z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), b) ZP a zdravotnej nespôsobilosti (lekársky posudok):

- najmenej 3 mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 5 rokov

Ďalšie predĺženie

? len zo strany zamestnávateľa

Plynutie

? možno dohodnúť prvým dňom nasledujúceho kalendárneho štvrťroka

Výpoveď – zástupcovia

„Splnenie povinnosti zamestnávateľa vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov výpoveď v zmysle § 74 Zákonníka práce nastane len vtedy, ak **žiadosť zamestnávateľa** o prerokovanie skončenia pracovného pomeru výpoveďou alebo priložený návrh na skončenie pracovného pomeru výpoveďou **obsahujú náležitosti výpovede** určené v § 61 ods. 2 Zákonníka práce. Prerokovaním sa rozumie taká forma spolupráce medzi príslušným odborovým orgánom a zamestnávateľom, pri ktorej sa prejednávajú všetky podstatné okruhy otázok skôr, než sa vo veci rozhodne.“

Rozsudok NS SR, sp. zn. 1Cdo/72/2006

? forma – stretnutie (zápisnica), listom, e-mailom

Prerokovanie

Zástupcovia zamestnancov by mali **mať konkrétnu vedomosť o dôvodoch skončenia pracovného pomeru, a nielen všeobecnú informáciu, s ktorým zamestnancom zamestnávateľ zamýšľa skončiť pracovný pomer.** V opačnom prípade, ak by zamestnávateľ informoval zástupcov zamestnancov len veľmi všeobecne, takéto konanie by bolo len formálne. Hoci zamestnávateľ by formálnym prerokovaním postupoval v medziach svojho práva, prostredníctvom takejto realizácie práva na skončenie pracovného pomeru by mohol zamestnávateľ sledovať aj poškodenie druhého účastníka právneho vzťahu (t.j. skončenie pracovnoprávneho vzťahu), a v takomto prípade by išlo o chybný (zdanlivý) výkon práva.

Por. Rozhodnutia NS SR sp. zn. 4 Cdo 160/2012, sp. zn. 1 Cdo 72/2006, sp. zn. 1 M Cdo 2/2008, sp. zn. 5 Cdo 255/2008, sp. zn. 5 Cdo 140/2010

Nadbytočnosť

Nadbytočným je pre zamestnávateľa nielen zamestnanec, ktorého dohodnutý **výkon práce už nebude zamestnávateľ potrebovať v celom rozsahu**, ale aj zamestnanec, ktorému **odpadne len časť pracovnej náplne** alebo len niektorá z viacerých doteraz vykonávaných prác. Nemožnosť zamestnávateľa zamestnávať zamestnanca by sa malo vykladať aj takým spôsobom, že hoci došlo k rozhodnutiu zamestnávateľa o organizačnej zmene a zamestnávateľ môže zamestnancovi pridelovať prácu, avšak v dôsledku prijatej organizačnej zmeny už takúto **prácu nepotrebuje**, aj v tomto prípade ide o nadbytočnosť zamestnanca (práca zamestnanca je pre zamestnávateľa zbytočná).

Por. Rozhodnutie NS ČR sp. zn. 21 Cdo 1322/2002, sp. zn. 21 Cdo 1573/2004, sp. zn. 21 Cdo 1770/2002, R 42/1982, Rozhodnutie NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 4535/2007, Drápal, L. In: Bělina, M. a kol.: Zákoník práce. Komentář. Praha: C. H. Beck 2008, s. 196.

Rozhodnutie o org. zmene

Súdna prax aj teória považuje písomné rozhodnutie zamestnávateľa za hmotnoprávny predpoklad skončenia pracovného pomeru.

Nepovažuje ho za právny úkon, ale iba za skutočnosť – faktický úkon.

? postačuje, aby sa zamestnanec oboznámil s rozhodnutím o organizačnej zmene až pri výpovedi z pracovného pomeru - ? akou formou (kópia, nahliadnutie.....)

? obsah: rušia sa 4 pozície operátor vo výrobe (.....v podniku je 150 zamestnancov).....ide o dostatočné vymedzenie, ktoré pozície sú nadbytočné

Ponuková povinnosť

Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, iba vtedy, ak

- a) zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce,
- b) zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú prácu.

- **mám viacero pozícií:** koľko ponúknuť ???
- **mám menej pozícií** ako nadbytočných zamestnancov: komu ???

Ponuková povinnosť

Ide o povinnosť zamestnávateľa urobiť zamestnancovi ponuku smerujúcu k uzavretiu dohody o prevedení na inú prácu.

Inou vhodnou prácou sa rozumie práca **zodpovedajúca zdravotnému stavu, schopnostiam a pokiaľ možno aj kvalifikácii zamestnanca**. Jedná sa teda o prácu, ktorú je zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav, schopnosti a kvalifikáciu spôsobilý vykonávať.

Okrem toho výkon tejto povinnosti zamestnávateľa musí byť v súlade so zásadou vyplývajúcou z čl. 2 Zákonníka práce, v zmysle ktorého výkon práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi a nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať.

Por. Rozhodnutie NS SR, sp. zn. 4 Cdo 306/2008

Znovuvytvorenie miesta

Ak zamestnávateľ dal zamestnancovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP, nesmie počas **dvoch mesiacov** znovu utvoriť zrušené pracovné miesto a prijať po skončení pracovného pomeru na toto pracovné miesto **iného zamestnanca**.

dohoda: ak prijme iného zamestnanca – účelovosť ?

prijme iného zamestnanca: prevádzka zamestnávateľa sa mení často a rušenie miest bolo reálne v tom čase – účelovosť ?

Dobré mravy

Neplatná je aj výpoveď zamestnávateľa, ktorá je v rozpore s dobrými mravmi.

Rozpor s dobrými mravmi predpokladá, že motívy výpovede nie sú v súlade so základnými zásadami právneho poriadku.

Por. Rozhodnutie NS SR, sp. zn. 5 cdo 42/2010



??? účelové výpovedné dôvody – zbavenie sa nepohodlného zamestnanca (aj keď formálne sú splnené náležitosti výpovede)

Manažér – 1. línia

Vznik pracovného pomeru - len na základe pracovnej zmluvy

Voľba a vymenovanie (§ 42 ods. 2 ZP) len ako

- ako predpoklad vykonávania funkcie štatutárneho orgánu (vyžaduje osobitný právny predpis)
- ako požiadavka vykonávania funkcie vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu (stanovuje vnútorný predpis zamestnávateľa)
 - forma ?
 - prijatie – pred prijatím / počas trvania pracovného pomeru ?

Forma vymenovania / voľby: ZP neupravuje

Pracovná zmluva

Po vymenovaní/voľbe sa uzatvára „klasická“ pracovná zmluva

- medzi zamestnávateľom a „manažérom“
pozn. so zamestnancom, ktorý je aj štatutárnym orgánom dohaduje podstatné náležitosti pracovnej zmluvy ten orgán alebo právnická osoba, ktorá ho ako štatutárny orgán ustanovila
- musí obsahovať všetky podstatné obsahové náležitosti (prax: označenie manažérska zmluva)



Skončenie pracovného pomeru

Vedúci zamestnanci – volení / vymenovaní do funkcie

- spôsoby skončenia uvedené v § 59 ZP

Osobitné ustanovenie § 63 ods. 1 písm. d) bod 2 ZP:

- výpovedný dôvod: nespĺňanie požiadavky podľa § 42 ods. 2 ZP (t.j. zamestnanec odvolaný z funkcie = výpovedný dôvod; nie ešte skončenie pracovného pomeru)

Forma odvolania, rezignácie: ZP neupravuje

Pracovná disciplína

Objektívna lehota

Subjektívna lehota

.....dozvedel sa.....

? kedy – netreba zistenie, istotu v bežnom slova zmysle, stačí vedomosť (dozvedenie sa)

.....ale na súde musím preukázať

ZI!: čo ak mám pochybnosti a musím skúmať??

a to trvá aj 2-3 týždne, mám len podzrenie.....

Pracovná disciplína

Kontrola liečebného režimu

- prvých 10 dní (náhrada príjmu od zamestnávateľa)
- od 11. dňa (Sociálna poisťovňa – nemocenské)

§ 81 písm. d) Zákonníka práce: zamestnanec je povinný v období, v ktorom má podľa osobitného predpisu nárok na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti, dodržiavať liečebný režim určený ošetroujúcim lekárom

- ? kontrola zo strany zamestnávateľa
- ? zamestnanec je v nákupnom centre
- ? zamestnanec je večer na diskotéke

Okamžité skončenie

Zamestnávateľ **nemôže okamžite skončiť** pracovný pomer s tehotnou zamestnankyňou, so zamestnankyňou na materskej dovolenke alebo so zamestnankyňou a zamestnancom na rodičovskej dovolenke, s osamelou zamestnankyňou alebo s osamelým zamestnancom, ak sa stará o dieťa mladšie ako tri roky, alebo so **zamestnancom, ktorý sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je osobou s ťažkým zdravotným postihnutím.**

Môže však s nimi s výnimkou zamestnankyne na materskej dovolenke a zamestnanca na rodičovskej dovolenke (§ 166 ods. 1 ZP) skončiť pracovný pomer výpoveďou.

- ? zamestnanec, ktorý sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je osobou s ťažkým zdravotným postihnutím – ako sa dozvie zamestnávateľ

Hromadné prepúšťanie

- široké vymedzenie
- postupy informovania a prerokovanie:
 - zástupcovia zamestnancov
 - dotknutí zamestnanci (ak nie sú zástupcovia)
 - úrad práce, sociálnych vecí a rodiny (až 1 mesiac)
- nedodržanie postupov:
 - pokuta inšpektorátu
 - náhrada zamestnancom
 - ? neplatnosť samotného skončenia pracovného pomeru (napr. výpovede)

Konkurenčná činnosť

- počas trvania pracovného pomeru („platí automaticky“)
- po skončení pracovného pomeru („konkurenčnú doložku“ treba dohodnúť)
 - dohodnutá so zamestnancami (formulár prac. zmluvy)
 - po 12 mesiacoch zamestnanci požadujú „náhradu“



Konkurenčná činnosť

Zamestnávateľ a zamestnanec sa môžu v **pracovnej zmluve dohodnúť**, že zamestnanec po skončení pracovného pomeru nebude po určitú dobu, **najdlhšie jeden rok**, vykonávať zárobkovú činnosť, ktorá **má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter**.

Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť obmedzenie zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru, **iba ak zamestnanec v priebehu trvania pracovného pomeru má možnosť nadobudnúť informácie alebo znalosti, ktoré nie sú bežne dostupné a ich využitie by mohlo privodiť zamestnávateľovi podstatnú ujmu**.

Ak obmedzenie zárobkovej činnosti dohodnuté v pracovnej zmluve je väčšie ako to vyžaduje potrebná miera ochrany zamestnávateľa, **môže súd záväzok zamestnanca obmedziť alebo zrušiť**.

Konkurenčná činnosť

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **primeranú peňažnú náhradu najmenej v sume 50 % priemerného mesačného zárobku zamestnanca** za každý mesiac plnenia záväzku.

Zamestnanec a zamestnávateľ sa môžu v pracovnej zmluve dohodnúť na **primeranej peňažnej náhrade, ktorú je zamestnanec povinný zaplatiť, ak poruší záväzok** (takáto náhrada však nesmie presiahnuť celkovú sumu peňažnej náhrady zamestnávateľa, ktorú poskytuje zamestnávateľ za to, že nevykonáva konkurenčnú činnosť).

Suma peňažnej náhrady sa primerane zníži, ak zamestnanec splnil svoj záväzok sčasti. Zaplatením peňažnej náhrady záväzok zamestnanca nevykonávať zárobkovú činnosť zanikne.

Monitorovanie

Princípy: účelnosť, transparentnosť, zákonnosť, primeranosť, bezpečnosť

Zamestnanec na pracovisku nestráca právo na ochranu súkromia

Článok 11 ZP

Zamestnávateľ môže o zamestnancovi **zhromažďovať len osobné údaje súvisiace s kvalifikáciou a profesionálnymi skúsenosťami zamestnanca a údaje, ktoré môžu byť významné z hľadiska práce**, ktorú zamestnanec má vykonávať, vykonáva alebo vykonával.



Monitorovanie (§ 13 ZP)

Zamestnávateľ **nesmie bez vážnych dôvodov** spočívajúcich v osobitnej povahe činností zamestnávateľa **narúšať súkromie zamestnanca** na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa

- / tým, že ho **monitoruje**,
- / vykonáva záznam **telefonických hovorov** uskutočňovaných technickými pracovnými zariadeniami zamestnávateľa a
- / kontroluje **elektronickú poštu** odoslanú z pracovnej elektronickej adresy a doručenú na túto adresu
- / bez toho, aby ho na to **vopred upozornil**.

Ak zamestnávateľ zavádza kontrolný mechanizmus, je povinný prerokovať so zástupcami zamestnancov rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia ako aj dobu jej trvania a informovať zamestnancov o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia ako aj o dobe jej trvania.

„krádež“ – citlivé, dôverné info

- zamestnávateľ – zistí z firemnej e-mailovej komunikácie zamestnanca
 - ? môže
- zamestnanec
 - prepošle interné dokumenty kamarátovi
 - prepošle databázy zamestnávateľa na svoju súkromnú adresu
 - vyjadruje sa vulgárne
 - ? je to porušenie pracovnej disciplíny



Neplatné skončenie

§ 77 Zákonníka práce - možnosť uplatniť na súde neplatnosť skončenia pracovného pomeru na základe právneho úkonu; a týmto je zároveň vylúčené, aby sa zamestnanec domáhal z rovnakého právneho dôvodu (základu) žalobou, podanou v zmysle § 80 písm. c) Občianskeho súdneho poriadku, určenia, že pracovný pomer trvá.

Neplatné skončenie

Ak by sa pracovný pomer skončil iným spôsobom, zamestnanec pracovného pomeru by mal mať možnosť namietat' neplatné skončenie pracovného pomeru na základe určovacej žaloby podľa § 80 písm.) c) Občianskeho súdneho poriadku, nie na základe žaloby podľa § 77 Zákonníka práce. V týchto prípadoch môže byť neplatnosť skúmaná kedykoľvek, ak je na takomto určení naliehavý právny záujem podľa § 80 písm. c) Občianskeho súdneho poriadku.

?? Určovaciu žalobu by bolo možné uplatniť napr. aj v prípade, ak by pracovný pomer skončil na strane zamestnávateľa subjekt, nebol oprávnený konať v mene alebo za zamestnávateľa.

.....? či žalobu podľa § 77 ZP

Ďakujem za pozornosť



Vaše otázky



Tento dokument predstavuje len podklad pre prezentáciu.

Informácie obsiahnuté v tomto dokumente majú len všeobecný charakter a nepredstavujú právne poradenstvo