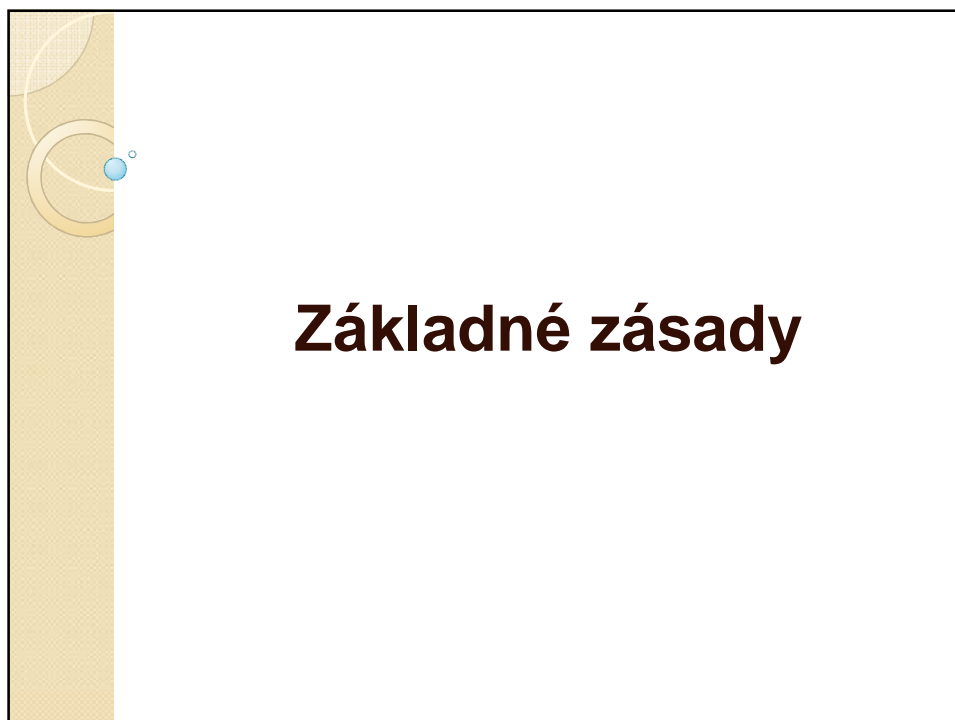


# **Justičná akadémia**

**18.2.2016**



# **Základné zásady**

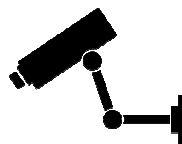
## Monitorovanie

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.



## Monitorovanie - ESLP

ESLP: Barbulescu v. Romania (porušenie pracovnej disciplíny – používanie služobnej komunikácie na súkromné účely)

ESLP konštatoval, že nepovažuje za neprimerané, že si zamestnávateľ chcel overiť, či zamestnanci počas pracovného času plnia svoje pracovné povinnosti, a že zamestnávateľ vstúpil do účtu sťažovateľa v domnienke, že tento obsahuje komunikáciu týkajúcu sa klientov.

ESLP vychádzal z konkrétnej situácie....**nemožno zovšeobecniť jeho rozhodnutie (zamestnávateľ môže všetko....)**

- zamestnávateľ monitoroval len Yahoo Messenger konto, nie iný obsah sťažovateľovho počítača (tento účet bol zriadený na žiadosť zamestnávateľa)
- zamestnanec bol informovaný o monitoringu, interné predpisy upravovali spôsob využívania len na pracovné účely

## 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 – uvedené všetky; ? konkrétny rozvrh, maximálnu hranicu....)
- výmera dovolenky (odkaz na ZP)
- dĺžka výpovednej doby (odkaz na ZP)

## Druh práce

- / ?...robotník, kuchár, montážny pracovník, učiteľ, sekretárka, administratívna pracovníčka
- / **všeobecná charakteristika**..... (manuálne práce, obslužné práce; zabezpečovanie výučby; administratívne činnosti)
- / všeobecná pracovná náplň.....
- / ? **viacero pozícií**: robotník/majster (? môže zamestnávateľ kedykoľvek rozhodnúť...budeš už len robotník....budeš na 60%robotník a na 40% majster); obchodný riaditeľ pre región SK/CZ/PL (? môžem byť riaditeľ len pre SK)

## Odmeňovanie



### Zložky mzdy, odmeny

- ? nárokovateľné/ nenárokovateľné
- / je viazaná na splnenie objemu práce/ na dosiahnutie cieľa....ak sa splní – nárokovateľná?
- / bude vyplatená pri dobrých pracovných výsledkoch a dobrom hospodárskom výsledku ....ak sa splní – nárokovateľná?
- / zamestnávateľ by mal o priznaní nenárokovateľnej zložky mzdy rozhodnúť ...forma rozhodnutia?
- / odmeny....len vyplatenie („bez papiera“....bez dohody...)...? nárokovateľné...

## Pracovný pomer určitú dobu

Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie (§ 48)  
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** (potrebné uviesť v pracovnej zmluve)
- osobitná kategória zamestnanca.

....ako vymedziť určitú dobu.....???



## 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 (§ 52):

- a) **nevzťahujú sa na neho ustanovenia o rozvrhnutí určeného týždenného pracovného času**, nepretržitom dennom odpočinku, nepretržitom odpočinku v týždni a o prestojoch,
- b) pri dôležitých osobných prekážkach v práci mu nepatrí od zamestnávateľa náhrada mzdy s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka,
- c) 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 10,00 hod. do 12,30 hod.



## Pracovný čas

Zamestnanci: 38 hodín/týždeň

Noví (prípadne zamestnanci po prevode) zamestnanci: už 40 hodín/týždeň

? diskriminácia

? právo zamestnávateľa rozdielne dohodnúť pracovný čas



## Pracovná pohotovosť

**Pracovná pohotovosť** (§ 96) - ak zamestnávateľ v odôvodnených prípadoch na zabezpečenie nevyhnutných úloh **nariadi** zamestnancovi alebo sa s ním **dohodne**, aby sa mimo rámca rozvrhu pracovných zmien a nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času zdržiaval po určený čas na dohodnutom mieste a bol pripravený na výkon práce podľa pracovnej zmluvy, ide o pracovnú pohotovosť

- neaktívna časť pracovnej pohotovosti na pracovisku - čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na pracovisku a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, považuje sa za pracovný čas
- neaktívna časť pracovnej pohotovosti - čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na dohodnutom mieste mimo pracoviska a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva
- aktívna časť pracovnej pohotovosti – čas, keď zamestnanec počas pracovnej pohotovosti vykonáva prácu, ktorá sa považuje za prácu nadčas

## Pracovná pohotovosť

✓ nariadiť najviac v rozsahu osem hodín v týždni a najviac v rozsahu 100 hodín v kalendárnom roku, nad tento rozsah dohoda – nie je daný limit (§ 96/7)

✓ odmeňovanie

- za čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku: **mzda** vo výške **pomernej časti základnej zložky mzdy**, najmenej však vo výške minimálnej mzdy
- za čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti mimo pracoviska: **náhrada** najmenej 20 % minimálnej mzdy
- aktívna časť pracovnej pohotovosti (= práca nadčas): odmeňovanie za prácu **nadčas**

?? Pohotovosť na pracovisku 18 hodín...pracovný čas....započíta sa do týždenného pracovného času?...je to čas....definícia: nad určený pracovný čas

## Pracovná pohotovosť

Zamestnanec pracuje v IT firme – každý druhý týždeň celý týždeň pohotovosť doma.....nepredvídateľná práca...zákazník, obchodný partner môže zavolať aj o 22 hod, aj o 3 hod; niekoľko krát za noc

- ? denný a týždenný odpočinok
- ? maximum
- ? v súlade so ZP



## Prestávka v práci

Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút (§ 91).

- ? možno nariadiť (dohodnúť) **dlhšiu prestávku**
- ? rozvrhnutie – zamestnávateľ

**Počas prestávky** – je zamestnanec viazaný pokynmi zamestnávateľa?  
Musí sa zdržovať na pracovisku? (BOZP, zákaz fajčenia.....)

Pracovný deň

- prvá časť: 6,00hod. - 10,00hod.; druhá časť: 15,00hod. – 19,00hod
- prestávka (?): 10,00hod. - 15,00hod.

Pracovný čas tej istej zmeny môže zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov rozdeliť na dve časti – tzv. **delená zmena**.

Aké pravidlo pre delenú zmenu?



## Pracovná zmena

- zamestnanec: delená pracovná zmena od 5.00 do 12.30 hod. a od 15.00 do 21.30 hod., v tzv. krátky týždeň pracuje v stredu a štvrtok a v dlhý týždeň pracuje v pondelok, utorok, piatok, v sobotu a v nedeľu
- pracovný čas v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť osem hodín, ak tento zákon neustanovuje inak (§ 85/4)
- pracovná zmena je časť ustanoveného týždenného pracovného času, ktorý je zamestnanec povinný na základe vopred určeného rozvrhu pracovných zmien odpracovať v rámci 24 hodín po sebe nasledujúcich a prestávka v práci (§ 90/1)
- rovnomerne rozvrhnutý: pracovný čas v jednotlivých dňoch nepresiahne deväť hodín (§ 86/2)
- nerovnomerne rozvrhnutý: pracovný čas v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 12 hodín. (§ 87/4)



## Práca nadčas

Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien (§ 97)

**Do počtu hodín najviac prípustnej práce nadčas v roku sa nezahŕňa** práca nadčas, za ktorú zamestnanec dostal náhradné voľno, alebo ktorú vykonával pri

- naliehavých opravárskych prácach alebo prácach, bez ktorých vykonania by mohlo vzniknúť nebezpečenstvo pracovného úrazu alebo škody veľkého rozsahu podľa osobitného predpisu,
- mimoriadnych udalostiach podľa osobitného predpisu, kde hrozilo **nebezpečenstvo ohrozujúce život, zdravie** alebo škody veľkého rozsahu podľa osobitného predpisu (§ 97/8) .....v nemocniciach?????

## Dovolenka

Základná výmera (§ 103)

- / min. 4 týždne
- / min. 5 týždňov pre zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku
- / min. 8 týždňov pre pedagogických zamestnancov
- / možnosť predĺženia..... (? nie sú pravidlá, ? zásada rovnakého zaobchádzania – podľa seniority?, ak predĺžim o týždeň, tak 5 a 6 týždňová dovolenka?)

## Dohody

## Dohody

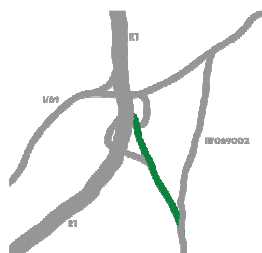
### ZP (§ 223-228a)

- / **písomná forma**, s doložkou neplatnosti, podpis pred začatím prác
- / **dohoda o vykonaní práce** – max 350 hodín/ kalendárny rok, na dobu určitú: max. 12 mesiacov
- / **dohoda o pracovnej činnosti** – max. 10 hodín/týždeň, na dobu určitú: max. 12 mesiacov
- / **dohoda o brigádnickej práci študentov**: max. 20 hodín/týždeň v priemere, na dobu určitú: max. 12 mesiacov
- / ZP sa uplatňuje v obmedzenom rozsahu (§ 223 – 224), napr. uplatňuje sa minimálna mzda, ustanovenia o odpočinku, max. 12 hodín práce v priebehu 24 hodín.....

## Dohody

- / dohoda o vykonaní práce: ZP: odstúpenie.....?dohoda, dohodnúť výpoveď
- / dohody: rozsah pracovného času: napr. do 10 hodín týždenne ? (čiže nemusí byť ani 1 hodina)
- / dohody: rozsah pracovného času – podľa potreby zamestnávateľa (zamestnávateľ nezavolá zamestnanca na výkon práce)
- / ak nie sú splnené náležitosti: ? vznikol pracovný pomer
- / dohodári nahradzujú zamestnancov v pracovnom pomere, obchádzanie dočasného pridelenia cez služby
- / zamestnanci – pracujú pár dní a následne PN

## Pracovná cesta



## Pracovná cesta

Časovo obmedzené vyslanie mimo obvodu obce pravidelného pracoviska alebo bydliska zamestnanca (§ 57)

- / súhlas zamestnanca
- / súhlas netreba, ak vyslanie na pracovnú cestu vyplýva priamo z povahy dohodnutého druhu práce alebo miesta výkonu práce alebo ak možnosť vyslania na pracovnú cestu je dohodnutá v pracovnej zmluve.

Na pracovnej ceste zamestnanec vykonáva prácu podľa pokynov vedúceho zamestnanca, ktorý ho na pracovnú cestu vyslal.

Zamestnanca môže počas dočasného pridelenia k užívateľskému zamestnávateľovi vyslať na pracovnú cestu len užívateľský zamestnávateľ (pre tento účel sa užívateľský zamestnávateľ považuje za zamestnávateľa dočasne prideleného zamestnanca).



## Pracovná cesta

**ZP § 96b Náhrada za stratu času:** Zamestnávateľ môže v kolektívnej zmluve alebo so zástupcami zamestnancov dohodnúť, že za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou, patrí zamestnancovi dohodnutá peňažná náhrada alebo náhradné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

### Súdny dvor EÚ

cesty, ktoré pracovníci bez stáleho alebo obvyklého pracoviska (čo je to stále pracovisko?) vykonávajú medzi svojim bydliskom a prvým alebo posledným zákazníkom daného dňa, predstavujú pracovný čas (Španielsko, spoločnosť Tyco – inštalácia a údržba bezpečnostných systémov)

- zamestnanci v rámci výkonu práce pravidelne cestujú
- ? zamestnanci cestujúci na školenie, nevykonávajú pravidelne prácu mimo pracoviska

## Agentúrna práca

## 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.

Skončil sa, 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...a užívateľ jednostranne ukončil ....?v súlade so ZP)..... !!! 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“)

/ *pracovný pomer na určitú dobu - trvanie vymedziť dátumom*

(trvanie pracovného pomeru sa odlišuje od trvania dočasného pridelenia)

/ **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.....platí všetko ako pri výpovedi, okrem ponukovej povinnosti

## 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

- / 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**,
- / **užívateľský zamestnávateľ** 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.





## Vysielanie do zahraničia

### Vyslanie

účel úpravy na európskej úrovni:

- ochrana vyslaného zamestnanca na území hostiteľského štátu

vysielanie:

- zo Slovenska - pracovné podmienky: právo hostiteľského štátu
- na Slovensko – pracovné podmienky: ZP
- výhodnosť; ochrana kogentných noriem

#### **Zákonník práce - § 5 ods. 2**

Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov, ktorých zamestnávateľa vysielajú na výkon prác z územia členského štátu Európskej únie na územie Slovenskej republiky, sa spravujú týmto zákonom, osobitnými predpismi alebo príslušnou kolektívnou zmluvou, ktoré upravujú pracovné podmienky tvoriace tzv. **tvrdé jadro**.

## Vyslanie

- dĺžka pracovného času a odpočinku, dovolenky,
- minimálna mzdu, minimálne mzdové nároky a mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas,
- bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci,
- pracovné podmienky žien, mladistvých a zamestnancov starajúcich sa o dieťa mladšie ako tri roky,
- rovnaké zaobchádzanie s mužmi a so ženami a zákaz diskriminácie,
- pracovné podmienky pri zamestnávaní agentúrou dočasného zamestnávania.

**Princíp výhodnosti:** uplatňovanie zásad a podmienok zamestnávania výhodnejších pre zamestnancov + výhodnosť sa posudzuje pri každom pracovnoprávnom nároku samostatne

## Vyslanie

### Formy:

- dohoda (neexistuje ako osobitný ako zmluvný typ v ZP), prípadne ako dodatok k pracovnej zmluve
- dočasné pridelenie („doma“ aj do zahraničia): Ak je zamestnanec vyslaný podľa § 58 do členského štátu Európskej únie, pracovné podmienky a podmienky zamestnávania sa spravujú právom štátu, na ktorého území prácu vykonáva (§ 5/6)
- pracovná cesta (účel PC ?)
- miesto výkonu práce v zahraničí (miesto výkonu práce v zahraničí, dve miesta výkonu práce ?)

Nová právna úprava – od 18.6.2016 (zákon č. 351/2015 Z.z. – novela ZP)

## Vyslanie - nová úprava

(ods. 4) Vyslaním zamestnanca na výkon prác pri poskytovaní služieb je jeho **cezhraničné**

- a) **vyslanie pod vedením a na zodpovednosť vysielajúceho** zamestnávateľa na základe zmluvy medzi vysielajúcim zamestnávateľom ako cezhraničným poskytovateľom služby a príjemcom tejto služby, ak medzi vysielajúcim zamestnávateľom a zamestnancom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah,
- b) **vyslanie medzi ovládajúcou osobou a ovládanou osobou** alebo medzi ovládanými osobami, ak medzi vysielajúcim zamestnávateľom a zamestnancom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah, alebo
- c) **dočasné pridelenie** k užívateľskému zamestnávateľovi, ak medzi vysielajúcim zamestnávateľom a zamestnancom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah.

## Vyslanie – nová úprava

(ods. 12) Domáci zamestnávateľ môže vyslať domáceho zamestnanca na výkon prác **pri poskytovaní služieb** z územia Slovenskej republiky na územie iného členského štátu Európskej únie na základe **písomnej dohody**.

Dohoda podľa prvej vety musí obsahovať najmä

- a) deň začatia a skončenia vyslania,
- b) druh práce počas vyslania,
- c) miesto výkonu práce počas vyslania,
- d) mzdové podmienky počas vyslania.

Pri vyslaní podľa odseku 4 písm. c) (dočasné pridelenie) musí náležitosti podľa odseku 12 obsahovať dohoda o dočasnom pridelení podľa § 58 ods. 5.

## Konanie v mene/za zamestnávateľa

### Zákonník práce (§ 9)

V pracovnoprávných 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 pracovnoprávných 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.

## 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.

## 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: **písomná, 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 – zamestnancovi to nepomôže)...kradne zamestnávateľ.....chyba v informačnom systéme.....
- živelná udalosť, tretia osoba (?...skúma sa, či zamestnanec riadne zabezpečil pracovisko)

## 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



## Skončenie pracovného pomeru



## Doručovanie

- / 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**
- / ZP vyžaduje **osobné doručenie** (kdekoľvek), ak to nie je možné, umožňuje doručenie **poštovým podnikom** ako doporučenú zásielku s doručenkou a poznámkou "do vlastných rúk"

NS ČR (21Cdo 3663/2014)

- najprv osobné doručenie
- na adresu, ktorá bola uvedená ako posledná (...na tlačive pre daňové účely bola iná adresa ako v osobnom spise...)

## Doručovanie

- / povinnosť zamestnávateľa **doručiť písomnosť sa splní**:
  - len čo zamestnanec písomnosť prevezme alebo
  - len čo ju poštový podnik vrátil zamestnávateľovi ako nedoručiteľnú,
  - alebo ak doručenie písomnosti bolo zmarené konaním alebo opomenutím zamestnanca,
  - účinky doručenia nastanú aj vtedy, ak zamestnanec prijatie písomnosti odmietne



## Skúšobná doba (§ 45)

- / písomne
- / max. 3 mesiace, vedúci 1. a 2. lúnia max. 6 mesiacov
  - vedúci zamestnanci sú zamestnanci, ktorí sú na jednotlivých stupňoch riadenia zamestnávateľa oprávnení určovať a ukladať podriadeným zamestnancom zamestnávateľa pracovné úlohy, organizovať, riadiť a kontrolovať ich prácu a dávať im na ten účel záväzné pokyny“ (§ 9/3)
- / predlžuje sa o čas prekážok na strane zamestnanca
- / nie skúšobná doba: pracovné pomery na dobu určitú opätovne dohodnuté

## Skončenie - skúšobná doba

### Obe strany bez uvedenia dôvodu (§ 72)

- / **výnimky**
  - s tehotnou ženou a matkou do konca 9. 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**
- / trojdňová poriadková lehota....? .....**v deň skončenia skúšobnej doby?**
- / písomná forma (ale nie je doložka neplatnosti – výnimka vyššie).....  
? **telefonicky**....

## 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 ?? (....výber dohoda alebo výpoveď.....? ..odmietnutie inej práce...dohoda vopred pripravená...(ako teda postupovať v praxi?)..málo času – 1 deň.....proti dobrým mravom??...org. zmena sa týkala viacerých zamestnancov) NS SR: nejde o nátlak ani zneužitie výkonu práva

? musí byť priestor – „poradiť sa s právnikom“

## Výpoveď

- zamestnávateľ/časť sa zrušuje alebo premiestňuje a zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce
- zamestnanec sa stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa
- zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, alebo ak ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolania
- zamestnanec nespĺňa predpoklady, požiadavky, neuspokojivo plní pracovné úlohy
- 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 6 mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede

## 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

## Zrušenie

zamestnávateľ/časť sa zrušuje

.....je potrebné rozhodnutie

.....ZL' – PO....nezamestnáva zamestnanca, ale bude činnosť realizovať (napr. konateľ...SZČO sám....)

### § 7/1:

Zamestnávateľ je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu v pracovnoprávnom vzťahu, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch.

## Nadbytočnosť

Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu

**o zmene jeho úloh, technického vybavenia** alebo

**o znížení stavu zamestnancov** s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce (v tomto prípade nemusí dochádzať k zmene technického vybavenia....zníženie stavu zamestnancov môže byť aj všeobecné za účelom zvýšenia efektívnosti práce)

alebo o iných organizačných zmenách

a zamestnávateľ, ktorý je agentúrou dočasného zamestnávania, aj ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 ZP pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu

## 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 prideľovať 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.

NS SR (5 Sžo/69/2013): rozhodnutie je jednostranným právnym úkonom, musí spĺňať požiadavky OZ aj ZP (v rozhodnutí bolo zrušené pracovné miesto „administratívna pracovníčka“, ale zamestnankyňa mala v pracovnej zmluve z roku 2004 uvedené „ekonomka, účtovníčka, mzdová účtovníčka“.....? určitost'...aj keď z org. štruktúry vyplývalo, že išlo o to isté pracovné miesto...)

? 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; učiteľ ZŠ.....45 učiteľov – druh práce: učiteľ, nadbytočných 5 učiteľov...ktorí?

## Ponuková povinnosť

**Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď**, ak nejde o výpoveď z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 ZP pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu, 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 pracovnoprávnych 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 ?

- fiktívna nadbytočnosť.....je vždy, ak je po krátkom čase prijatý nový zamestnanec ?
- ak zamestnávateľ postupne niektoré činnosti zabezpečuje externe...? fiktívna nadbytočnosť.....prevod ?



## Zdravotná nespôsobilosť

Výpoveď: § 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

## Zdravotná nespôsobilosť

Preradenie: § 55 ods. 2 písm. a)

Zamestnávateľ je povinný preradiť zamestnanca na inú prácu, ak zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku **dlhodobo stratil spôsobilosť** naďalej 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.

Okamžité skončenie pracovného pomeru: § 69 ods. 1 písm. a)

Zamestnanec môže pracovný pomer okamžite skončiť, ak podľa lekárskeho posudku **nemôže ďalej vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia svojho zdravia** a zamestnávateľ ho nepreradil do 15 dní odo dňa predloženia tohto posudku na inú pre neho vhodnú prácu,

## Lekársky posudok

Zákon č. 576/2004 Z.z. o zdravotnej starostlivosti (§ 16)

- (1) Lekársky posudok na účely tohto zákona je výsledok posúdenia
  - a) **zdravotnej spôsobilosti na prácu**,
  - b) zdravotného stavu v súvislosti s uznaním choroby z povolania a ohrozenia chorobou z povolania,
  - c) bolesti a sťaženia spoločenského uplatnenia pri úrazoch, chorobách z povolania a iných poškodeniach na zdraví.
- (2) Lekársky posudok vydáva poskytovateľ a posudzovanie podľa odseku 1 vykonáva poskytovateľom určený lekár.
- (3) Lekársky posudok sa vydáva na žiadosť osoby, ktorej sa má posudzovanie týkať, alebo na žiadosť právnickej osoby so súhlasom takejto osoby.

## Lekársky posudok

Najvyšší súd SR 3 Cdo 150/2005 (kto je oprávnený vydať lekársky posudok a aké náležitosti by mal lekársky posudok spĺňať):

- Lekársky posudok vydáva ošetrojúci lekár zamestnanca (t.j. môže to byť všeobecný lekár, lekár – špecialista, napr. kardiológ a pod.).
- Čo sa týka obsahu lekárskeho rozhodnutia, ten musí deklarovať nepriaznivý zdravotný stav, t.j. musí obsahovať výslovné stanovisko, že zamestnanec nie je spôsobilý vykonávať dohodnutý druh práce.
- Rozhodnutie nerieši presné formálne a obsahové náležitosti lekárskeho posudku, požaduje však, aby išlo o taký lekársky posudok, ktorý „nepripúšťa iný odborný názor ako ten, že zamestnanec nemôže vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia zdravia.“

## Lekársky posudok

Zákon č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia (§ 30f/2)

Lekársky posudok o zdravotnej spôsobilosti na prácu obsahuje evidenčné číslo, údaje o zamestnávateľovi, a to obchodné meno, právnu formu a sídlo právnickej osoby alebo obchodné meno a miesto podnikania fyzickej osoby - podnikateľa; údaje o zamestnancovi alebo fyzickej osobe - podnikateľovi, ktorá nezamestnáva iné fyzické osoby, a to meno, priezvisko, dátum narodenia, adresu bydliska, **pracovné zaradenie, posudzovanú prácu**, faktory práce a pracovného prostredia a kategóriu práce pre jednotlivé faktory práce a pracovného prostredia.

Záver lekárskeho posudku o zdravotnej spôsobilosti na prácu znie

- a) spôsobilý na výkon posudzovanej práce,
- b) spôsobilý na výkon posudzovanej práce s dočasným obmedzením,
- c) **spôsobilý na výkon posudzovanej práce s trvalým obmedzením,**
- d) dočasne nespôsobilý na výkon posudzovanej práce, alebo
- e) dlhodobo nespôsobilý na výkon posudzovanej práce.

## Lekárske prehliadka

Zákon č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia

- povinné: 3. a 4. kategória; 2. kategória, ak osobitný predpis
- podozrenie: ? pre všetky kategórie

§ 30e/14: Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancovi mimoriadnu lekársku preventívnu prehliadku vo vzťahu k práci, ak má odôvodnené pochybnosti o zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na prácu, po prerokovaní so zástupcami zamestnancov a s lekárom podľa odseku 6; povinnosťou zamestnanca je podrobiť sa tejto lekárskej preventívnej prehliadke vo vzťahu k práci.

BOZP

## Zdravotný stav

Zamestnanec pracuje v prevádzke, kde je nevyhnutná klimatizácia.....  
lekársky posudok: spôsobilý vykonávať prácu – ale s obmedzením: v priestoroch bez klimatizácie

..prevádzka – síce manipulačné práce, ale BOZP vyžaduje klimatizované priestory.....

Zamestnankyňa pracuje ako sekretárka....lekársky posudok: spôsobilá vykonávať prácu – ale s obmedzením: nepoužívať monitor

? postup zamestnávateľa

## Dôvody spočívajúce v osobe zamestnanca

Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, že zamestnanec (§ 63 ods. 1 písm. d)

1. nespĺňa predpoklady ustanovené právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce, ...čo ak sú v právnom predpise podmienky na výkon práce označené ako požiadavky?????
2. prestal spĺňať požiadavky podľa § 42 ods. 2,
3. nespĺňa bez zavinenia zamestnávateľa požiadavky na riadny výkon dohodnutej práce určené zamestnávateľom vo vnútornom predpise alebo .....pokyn generálneho riaditeľa vodičom autobusu nosiť uniformu... zamestnanec nespĺní (? porušenie pracovnej disciplíny....ale táto povinnosť nemôže byť dané, keďže nemá zákonný podklad...)....je to požiadavka.....ale je pokyn riaditeľa interný predpis?????
4. neuspokojivo plní pracovné úlohy a zamestnávateľ ho v posledných šiestich mesiacoch písomne vyzval na odstránenie nedostatkov a zamestnanec ich v primeranom čase neodstránil.

## Neuspokojivé pracovné výsledky

Nie je časovo obmedzené - výpovedný dôvod môže existovať aj po dlhšiu dobu,

**Objektívny stav** (neskúma sa zavinenie)

**Písomná výzva:**

- špecifikácia neuspokojivých pracovných výsledkov,
- poskytnutie primeraného času na odstránenie nedostatkov,
- poučení zamestnanca o následkoch neodstránenia.

Výpoveď:

- po výzve – posledných **6 mesiacov**,
- špecifikácia neuspokojivých pracovných výsledkov,
- uvedenie, kedy bola daná výzva na odstránenie neuspokojivých pracovných výsledkov,
- konštatovanie, že v primeranom čase nedošlo k náprave.

## Pracovná disciplína

- porušenie pracovnej disciplíny = porušenie pracovných povinností zamestnancom stanovených
  - právnymi predpismi
  - pracovným poriadkom, internými predpismi
  - pracovnou zmluvou
  - pokynom nadriadeného vedúceho zamestnanca

....zamestnanec – referent „neprávnik“ musí postupovať podľa interných smerníc....tá nie je v súlade s právnymi predpismi....možno to hodnotiť ako porušenie pracovnej disciplíny u referenta?

Porušenie musí byť zavinené

- úmyselne alebo z nedbanlivosti

K porušeniu musí dôjsť

- pri plnení pracovných úloh
- v priamej súvislosti s nimi

## 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

ZL: čo ak mám pochybnosti a musím skúmať??

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

## Alkohol

Zamestnanec pod vplyvom alkoholu – odišiel zo zamestnania z dôvodu, že nebol schopný pracovať

Porušenie pracovnej disciplíny ? Aký dôvod

- zamestnanec pod vplyvom alkoholu (? vždy závažné)
- neospravedlnená absencia

Alebo neuspokojivé plnenie pracovných úloh?

- kontrola kedykoľvek?
- ? či musí byť podozrenie

## Absencia

### Absencia

- neospravedlnené zmeškanie
- viac ako jednej pracovnej zmeny - ako závažné ?
- 10 minút – ako menej závažné ?
- opakovane 10 minút – ako závažné ?
  
- ? je to aj nevykonávanie práce počas pracovnej zmeny

## Liečebný režim

### 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 ošetrujúcim lekárom

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

## Liečebný režim

- nie je výpovedný dôvod (len všeobecne porušenie pracovnej disciplíny)
- § 81/d ZP: zamestnanec je povinný v období, v ktorom má podľa osobitného predpisu nárok na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti, dodržiavať liečebný režim určený ošetrovujúcim lekárom
- zákon o náhrade príjmu pri dočasnej PN zamestnanca (zákon č. 462/2003 Z.z.) – prvých desať dní platí počas PN zamestnávateľ, od 11. dňa Sociálna poisťovňa
- §9/3: zamestnanec je povinný v období, v ktorom má nárok na náhradu príjmu, dodržiavať liečebný režim určený lekárom
- §9/4: zamestnávateľ má právo vykonať kontrolu, či sa dočasne práceneschopný zamestnanec zdržiava na mieste určenom počas dočasnej pracovnej neschopnosti, zamestnávateľ má právo vykonať kontrolu podľa prvej vety v obydli zamestnanca s jeho súhlasom alebo na mieste, kde je predpoklad, že sa dočasne zdržiava

## Útok na majetok

- zneužitie informácií
- manažér „dohodil“ zákazku inej firme, hoci rokoval s objednávateľom ako zamestnanec
- kuchárka „zobrala“ domov zbytky jedla..ale aj viacero porcií aj keksíky (zabalené)
- ZA a ZL – dôvera, lojalita
- ochrana majetku – **útok na majetok** (priamy: krádež, poškodenie..) alebo aj nepriamy („vziať“ majetok zamestnávateľa bez protiplnenia...).....? **vždy závažné porušenie**
- konanie v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa...nemusí byť len škoda....ale aj ušlý zisk.....správať sa tak, aby nebola zamestnávateľovi škoda...majetková alebo morálna



## Pracovná disciplína

§ 63 ods. 1 písm. e)

Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak 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. ....**musí ísť o to isté porušenie????**

§ 69 ods. 1 písm. b)

Zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne a to iba vtedy, ak zamestnanec **porušil závažne** pracovnú disciplínu.

## 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.

## Konkurenčná činnosť

**Zamestnávateľ môže od záväzku odstúpiť len počas trvania pracovného pomeru** zamestnanca; záväzok zaniká prvým dňom kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom bolo odstúpenie doručené druhej zmluvnej strane, najneskôr však posledným dňom trvania pracovného pomeru.

? **musí byť odstúpenie vopred dohodnuté.....musí byť vopred dohodnutý dôvod.....musí byť uvedený dôvod.....**

**Zamestnanec môže záväzok vypovedať**, ak mu zamestnávateľ nevyplatil peňažnú náhradu do 15 dní od uplynutia jej splatnosti; záväzok zaniká dňom, v ktorom bola výpoveď doručená druhej zmluvnej strane.

## 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.

# Štrajk



## Odborová organizácia

- ▶ odborová organizácia je občianske združenie podľa zákona o združovaní občanov
- ▶ je povinná **písomne informovať zamestnávateľa** o začatí svojho pôsobenia u zamestnávateľa a predložiť mu zoznam členov odborového orgánu
- ▶ zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie odborových organizácií na pracovisku
- ▶ zamestnávateľ je povinný po dohode so zástupcami zamestnancov umožniť vstup do priestorov zamestnávateľa, súvisiacich s účelom vstupu, aj osobe, ktorá nie je zamestnancom zamestnávateľa, ak táto osoba koná v mene odborovej organizácie, v ktorej je združený jeho zamestnanec, na účel uplatňovania práv zamestnancov

....koľko na pracovisku?????...viacero prevádzok – každá má svoju odborovú organizáciu....

## Kolektívny spor

### spor o uzavretie kolektívnej zmluvy

- riešia sa prostredníctvom sprostredkovateľov a rozhodcov
- rozhodnutie rozhodcu v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy je konečné
- právoplatnosťou rozhodnutia rozhodcu v spore je kolektívna zmluva uzavretá

### spor o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy

- musia sa obligatórne riešiť pred sprostredkovateľom, príp. pred rozhodcom
- právoplatné rozhodnutie rozhodcu v kolektívnom pracovnom spore o plnenie záväzkovej časti kolektívnej zmluvy je vykonateľné
- pri sporoch o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy po jej uzavretí nemožno vyhlásiť štrajk

## Štrajk

- zákon č. 2/1991 Zb.
- **spor o uzavretie kolektívnej zmluvy**
- po konaní pred sprostredkovateľom
- Zákonník práce
- zamestnanci a zamestnávateľia majú právo na kolektívne vyjednávanie; **v prípade rozporu ich záujmov zamestnanci majú právo na štrajk** a zamestnávateľia majú právo na výluky
- Ústava – čl. 37
- (1) Každý má právo sa slobodne združovať s inými na ochranu svojich hospodárskych a sociálnych záujmov.
- (4) **Právo na štrajk sa zaručuje.** Podmienky ustanoví zákon. Toto právo nemajú sudcovia, prokurátori, príslušníci ozbrojených síl a ozbrojených zborov a príslušníci a zamestnanci hasičských a záchranných zborov.

## Štrajk – podmienky vyhlásenia

- vecná podmienka
  - štrajk je prípustný len v prípade sporu o uzavretie kolektívnej zmluvy
- procesné podmienky
  - vyhláseniu štrajku musí predchádzať konanie pred sprostredkovateľom
  - zákonom ustanovený spôsob jeho vyhlásenia - vyhlasuje príslušný odborový orgán, ak s ním súhlasí najmenej polovica zamestnancov, ktorých sa má táto zmluva týkať, za predpokladu, že na hlasovaní sa zúčastní aspoň nadpolovičná väčšina zamestnancov počítaná zo všetkých zamestnancov; rovnaký postup sa predpokladá aj pri vyhlásení a začatí solidárneho štrajku
- podmienka spôsobilosti subjektu
  - oprávnenie vyhlásiť štrajk patrí výlučne do kompetencie príslušných odborových orgánov zamestnávateľa alebo príslušných vyšších odborových orgánov



## Štrajk – zamestnanec

Za účastníka štrajku sa po celú dobu jeho trvania považuje zamestnanec, ktorý s ním súhlasil; zamestnanec, ktorý sa k štrajku pripojil, sa za jeho účastníka považuje odo dňa pripojenia sa k štrajku.

Pokiaľ ide o účastníkov štrajku, účasť na štrajku spôsobuje dočasnú suspenziu pracovného pomeru, ktorú zákon o kolektívnom vyjednávaní považuje za prekážku v práci, za ktorú zamestnancovi neprislúcha náhrada mzdy.

Zamestnancovi sa nesmie brániť zúčastniť sa na štrajku ani sa nesmie donucovať k účasti na štrajku.

Zástupcovia príslušného odborového orgánu, ktorí sú oprávnení zastupovať účastníkov štrajku, **musia umožňovať primeraný a bezpečný prístup na pracovisko zamestnávateľa a nesmú brániť zamestnancom, ktorí chcú pracovať**, v prístupe na toto pracovisko a odchode z neho alebo im vyhrážať akoukoľvek ujmom; o prerušení práce s nimi môžu iba rokovať.

## Štrajk – povinnosti odb. orgánu

- zamestnávateľovi písomne **oznámiť aspoň 3 pracovné dni vopred, kedy sa štrajk začne, jeho dôvody a ciele**, menný zoznam zástupcov príslušného odborového orgánu oprávnených počas štrajku zastupovať jeho účastníkov
- príslušný odborový orgán poskytne písomne zamestnávateľovi **najmenej dva pracovné dni pred začatím štrajku** informácie vo vzťahu k štrajku, ktoré sú mu známe a ktoré pomôžu zamestnávateľovi zaviesť rozvrhy práce **na zabezpečenie nevyhnutných činností a nevyhnutných služieb počas štrajku**; nevyhnutné činnosti a nevyhnutné služby sú také činnosti a služby, ktorých **prerúšením alebo zastavením dochádza k ohrozeniu života a zdravia zamestnancov alebo iných osôb a ku škode na tých strojoch, zariadeniach a prístrojoch, ktorých povaha a účel neumožňuje, aby ich prevádzka bola prerušená alebo zastavená počas štrajku**

## Štrajk – povinnosti odb. orgánu

- príslušný odborový orgán, ktorý rozhodol o začatí štrajku, je povinný poskytnúť zamestnávateľovi **nevyhnutnú súčinnosť** po celú dobu trvania štrajku **pri zabezpečení ochrany** zariadení pred poškodením, stratou, zničením alebo zneužitím a **pri zabezpečení nevyhnutnej činnosti a prevádzke zariadení**, pri ktorých to vyžaduje ich charakter alebo účel **s ohľadom na bezpečnosť a ochranu zdravia alebo možnosť vzniku škody** na týchto zariadeniach
- ? železiarne....požiar.....materiál.....skladové zásoby...výbuch ohrozujúci mesto...


**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

97