

ZÁKLADY PRÁVA

2017 ROK

1THK 5TH

POTSKO DANYIL

ZÁSADY PRACOVNÉHO PRÁVA

- ◉ Každé právne odvetvie sa riadi určitými právnymi myšlienkami, princípmi, ktoré vyjadrujú v najvšeobecnejšej podobe **jeho poslanie, ciele, podstatu, ale aj jeho osobitosť** vo vzťahu k iným právnym odvetviám.
- ◉ Základné zásady pracovného práva vyjadrujú jeho podstatu a základnú charakteristiku a sú obsiahnuté v konkrétnych pracovnoprávných predpisoch, napr. čl. 1 až 11 základných zásad Zákonníka práce.

K základným zásadám, ktoré majú povahu všeobecných právnych pravidiel a ktoré pracovné právo všeobecne prijíma, patria najmä:

- ◉ Zásada práva na prácu a slobodnú voľbu zamestnania,
- ◉ Zásada rovnakého zaobchádzania a zákazu diskriminácie,
- ◉ Zásada slobody práce, zákaz nútenej práce a zákaz zneužívania práv,
- ◉ Zásada práva zamestnancov na odmenu za vykonanú prácu,
- ◉ Zásada práva zamestnancov na odpočinok a práva na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci
- ◉ Zásada práva zamestnancov na informácie a slobody združovať sa na ochranu hospodárskych a sociálnych záujmov

Pracovný pomer

- Pracovný pomer je základným pracovnoprávnym vzťahom, ktoreho pravna uprava predstavuje jadro pracovneho prava. Je najčastejšou a najtypickejšou právnou formou zamestnania občanov, prostredníctvom ktoreho realizujú svoje ustátne pravo na prácu.

VZNYK PRACOVNOHO POMERU

- ◉ *Pracovný pomer vzniká odo dňa, ktorý bol dohodnutý v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce*

**Pracovná zmluva je podľa
slovenského Zákonníka práce
dokument (zmluva), ktorý
zakladá pracovný pomer.
Uzatvára sa písomnou formou
medzi zamestnancom a
zamestnávateľom.**

ZÁKONNÍK PRÁCE UPRAVUJE PRACOVNÚ ZMLUVU NASLEDOVNE:

§ 42

- ◉ (1) Pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Jedno písomné vyhotovenie pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.
- ◉ (2) Ak osobitný predpis ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako predpoklad vykonávania funkcie štatutárneho orgánu alebo vnútorný predpis zamestnávateľa ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako požiadavku vykonávania funkcie vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu, pracovný pomer s týmto zamestnancom sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou až po jeho zvolení alebo vymenovaní.

§ 43

- ◉ (1) V pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti, ktorými sú:
 - a) druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma, a jeho stručná charakteristika,
 - b) miesto výkonu práce (obec, časť obce alebo inak určené miesto),
 - c) deň nástupu do práce,
 - d) mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve.
- ◉ (2) Zamestnávateľ v pracovnej zmluve uvedie okrem náležitostí podľa odseku 1 aj ďalšie pracovné podmienky, a to výplatné termíny, pracovný čas, výmeru dovolenky a dĺžku výpovednej doby.
- ◉ (3) Ak sú pracovné podmienky podľa odseku 1 písm. d) a odseku 2 dohodnuté v kolektívnej zmluve, stačí uviesť odkaz na ustanovenia kolektívnej zmluvy; inak stačí uviesť odkaz na príslušné ustanovenia tohto zákona. Ak v pracovnej zmluve nie sú dohodnuté mzdové podmienky a účinnosť ustanovení kolektívnej zmluvy, na ktoré pracovná zmluva odkazuje, sa skončila, mzdové podmienky dohodnuté v kolektívnej zmluve sa považujú za mzdové podmienky dohodnuté v pracovnej zmluve až do dohodnutia nových mzdových podmienok v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve, najviac po dobu 12 mesiacov.
- ◉ (4) V pracovnej zmluve možno dohodnúť ďalšie podmienky, o ktoré majú účastníci záujem, najmä ďalšie hmotné výhody.
- ◉ (5) Ak je miesto výkonu práce v cudzine, zamestnávateľ v pracovnej zmluve ďalej uvedie
 - a) dobu výkonu práce v cudzine,
 - b) menu, v ktorej sa bude vyplácať mzda, prípadne jej časť ,
 - c) ďalšie plnenia spojené s výkonom práce v cudzine v peniazoch alebo naturáliách,
 - d) prípadné podmienky návratu zamestnanca z cudziny.
- ◉ (6) Informácie uvedené v odseku 5 sa poskytnú zamestnancovi len vtedy, ak čas zamestnania v cudzine presiahne jeden mesiac.

§ 44

- ◉ (1) Ak písomná pracovná zmluva neobsahuje podmienky ustanovené v § 43 ods. 2, 4 a 5, je zamestnávateľ povinný najneskôr do jedného mesiaca od vzniku pracovného pomeru vyhotoviť zamestnancovi písomné oznámenie obsahujúce tieto podmienky.
- ◉ (2) Ak sa má pracovný pomer skončiť pred uplynutím jedného mesiaca od nástupu do zamestnania, musí zamestnávateľ zamestnancovi vydať písomné oznámenie o prijatí do zamestnania najneskôr do skončenia pracovného pomeru.
- ◉ (3) Ak je miesto výkonu práce v cudzine, zamestnávateľ je povinný písomné oznámenie o prijatí do zamestnania vydať pred odchodom zamestnanca do cudziny.

§ 45

Skúšobná doba

- ◉ (1) V pracovnej zmluve možno dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je najviac tri mesiace, a u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, je najviac šesť mesiacov.
- ◉ (2) Skúšobná doba sa predlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca.
- ◉ (3) Skúšobná doba sa musí dohodnúť písomne, inak je neplatná.
- ◉ (4) Skúšobnú dobu nie je možné dohodnúť v prípade opätovne uzatváraných pracovných pomerov na určitú dobu.

ZMENA PRACOVNYCH PODMIENOK

◉ § 54

- ◉ *Dohoda o zmene pracovných podmienok*
Dohodnutý obsah pracovnej zmluvy možno zmeniť len vtedy, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na jeho zmene.
Zamestnávateľ je povinný zmenu pracovnej zmluvy vyhotoviť písomne.

◉ § 56

- ◉ *Pred uzatvorením dohody o zmene pracovných podmienok podľa § 54 ...je zamestnávateľ povinný zabezpečiť jeho lekárske vyšetrenie v prípadoch ustanovených osobitným predpisom.*
Úhradu za poskytnutú zdravotnú starostlivosť nemožno od zamestnanca požadovať.

ĎAKUJEM ZA POZORNOST

