

Pracovný pomer je pracovnoprávny vzťah medzi zamestnancom a zamestnávateľom, vzniká uzavretím pracovnej zmluvy medzi zamestnancom a zamestnávateľom

Účastníci pracovného pomeru

- A) **Zamestnanci** majú povinnosť plniť pracovné úlohy podľa pokynov zamestnávateľa napísané v pracovnej zmluve a majú právo dostávať od zamestnávateľa mzdu v závislosti vykonanej práce, výška mzdy či už hodinová, úkolová alebo podielová je uvedená v pracovnej zmluve.
- B) **Zamestnávateľa** sa môžu nazývať zamestnávateľmi ak zamestnávajú aspoň 1 fyzickú osobu. Zamestnávateľa majú povinnosť dávať zamestnancom mzdu za vykonanú prácu dohodnutú v pracovnej zmluve a majú právo, aby zamestnanci im plnili pracovné úlohy podľa pokynov v pracovnej zmluve

Medzi ďalšie povinnosti zamestnancov patrí

- 1. Aktívne využívať pracovný čas
- 2. Chrániť a strážiť majetok zverený zamestnávateľom
- 3. Neposkytovať dary nikomu o čom zamestnávateľ nevie
- 4. Zachovávať mlčanlivosť o pracovnej činnosti

Medzi ďalšie povinnosti zamestnávateľa patrí

- 1. Aktívne kontrolovať zamestnanca pri plnení pracovných úloh dohodnutých v pracovnej zmluve
- 2. Pravidelne spravidla mesačne vyplácať mzdu zamestnancovi dohodnutej v pracovnej zmluve
- 3. Vytvárať bezpečné pracovné podmienky pre zamestnancov, aby sa predišlo úrazu alebo chorobe z povolania
- 4. Vytvárať podmienky pre vzdelávanie zamestnancov, aby si rozvíjali svoje zručnosti, vedomosti a schopnosti
- 5. Pestovať u zamestnancov pocit pracovnej disciplíny
- 6. Vytvárať podmienky v prípade ohrozenia majetku zamestnávateľa
- 7. Na vyžiadanie zamestnancov hodnotiť ich pracovný výkon formou určitého pracovného posudku

Prehľad nadobudnutia a zániku spôsobilosti

U Fyzickej osoby

- A) **Spôsobilosť na práva a povinnosti** vzniká narodením zaniká smrťou
- B) **Spôsobilosť na právne úkony:** vzniká dovŕšením 18. Roku života, zaniká smrťou
- C) **Spôsobilosť na hmotnú zodpovednosť** vzniká dovŕšením 18. roku života zaniká smrťou
- D) **Spôsobilosť na pracovnoprávne vzťahy** vzniká dovŕšením 15. Roku života zaniká smrťou

U právnickej osoby

Spôsobilosť na práva a povinnosti, na právne úkony, hmotnú zodpovednosť vzniká vznikom zaniká zánikom

Dohoda o trvalom pracovnom pomere

Vznik pracovného pomeru

Pracovný pomer vzniká uzavretím pracovnej zmluvy medzi zamestnancom a zamestnávateľom

Náležitosti pracovnej zmluvy

- A) **Dátum nástupu do práce**
- B) **Miesto výkonu práce**
- C) **Stručný popis pracovnej činnosti**

Skúšobná doba- Skúšobnú dobu je možné dohodnúť najviac na 6 mesiacov

Preradenie na inú prácu:

Zamestnávateľ môže preradiť zamestnanca na inú prácu z nasledujúcich dôvodov:

- A) Ak zamestnancovi sa zhoršil zdravotný stav
- B) V dôsledku tehotenstva matky
- C) V dôsledku, že zamestnanec prenáša nejakú nákazlivú chorobu

Pracovný čas a čas na odpočinok

A) Pracovný čas

Maximálna výmera pracovného času je 40 hodín, u mladistvého zamestnanca od 15 do 16 rokov je 30 hodín, u mladistvého zamestnanca od 16 do 18 rokov je 33 hodín.

B) Prestávka na odpočinok

Prestávku na odpočinok majú zamestnanci vo výmere 30 minút za 5 odpracovaných hodín, dojčiace ženy, ktoré majú dieťa mladšie ako 6 mesiacov, tak majú nárok na + 2 polhodinové prestávky, dojčiace, ktoré majú dieťa do 1 roka, tak majú nárok na + 1 polhodinovú prestávku

Začiatok a koniec pracovného času

Zamestnanec je povinný byť na svojom pracovisku už pred začatím pracovnej doby a musí odchádzať po skončení pracovnej doby. To znamená, keď má zamestnanec pracovný čas od 8 do 16, musí byť na pracovisku pred 8 a odchádzať po 16 hodine

Druhy dovoleniek

Výmera dovolenky

A) **u zamestnancov, ktorí majú od 18 do 33 rokov** je výmera dovolenky 4 týždne

B) **u zamestnancov, ktorí majú viac ako 33 rokov** je výmera dovolenky 5 týždňov

C) **u zamestnancov, ktorí robia rizikové povolanie** je výmera dovolenky + 1 týždeň v porovnaní s inými zamestnancami v ich veku

D) **u zamestnancov, ktorí robia pedagogickú činnosť**, tak je výmera dovolenky 8 týždňov

E) **u zamestnancov, ktorí u zamestnávateľ menej ako 60 dní**, tak dostanú dovolenku za každých 22 odpracovaných dní 1/12 výmery dovolenky

Materská a rodičovská dovolenka

A) **Materská dovolenka u zamestnanca, ktorý sa stará o 1 dieťa je 34 týždňov**, u osamelého zamestnanca je to 37 týždňov a **u zamestnanca, ktorý vychováva viac ako 1 dieťa je materská dovolenka 43 týždňov**

B) **Rodičovská dovolenka u zamestnanca, ktorý sa stará o dieťa s priaznivým zdravotným stavom je 3 roky**, bez priaznivého zdravotného stavu je rodičovská dovolenka 6 rokov

Mzda

Je peňažné ohodnotenie zamestnanca za vykonanú prácu.

Toto peňažné ohodnotenie nemôže byť menej ako minimálna mzda.

Druhy ďalších pracovných pomerov

A) Súbežný pracovný pomer

Ak zamestnanec dojednal viaceré pracovné pomery, tak z každého pracovného pomeru plynú iné práva a povinnosti, napr. zamestnanec v 1 pracovnom pomere je administrátor a v druhom pracovnom pomere je vrátnik, tak z týchto 2 pracovných pomerov mu plynú iné práva a povinnosti

B) Pracovný pomer na kratší pracovný čas

Ako z názvu vyplýva je to pracovný pomer, ktorý je na kratší denný pracovný čas ako je obvykle. Kratší pracovný čas nemusí byť rozvrhnutý na viac pracovných dní, napr. v pondelok zamestnanec pracuje 8 hodín, v utorok 4 hodiny, v stredu má voľno, vo štvrtok 8 hodín a v piatok 6 hodín. Tomuto zamestnancovi patrí mzda zodpovedajúca k tejto kratšej pracovnej dobe.

Zamestnanec ktorý pracuje na kratší pracovný čas nie je v žiadnom prípade zvýhodňovaný.

C) Delené pracovné miesto je pracovné miesto, kde sa delia 2 zamestnanci s kratším pracovným časom o ich pracovné miesto.

D) Domáca práca, telepráca

Je taký pracovný pomer, ktorý sa odohráva mimo štandardného pracoviska spravidla v domácom prostredí zamestnancov

E) Pracovný pomer na určitú dobu je pracovný pomer, kde nie je dohodnuté presne ohraničenie pracovného pomeru,

F) Pracovný pomer na neurčitú dobu je možné najviac dohodnúť na 3 roky

G) Zamestnanec so zdravotným postihnutím Ak zamestnanec so zdravotným postihnutím potrebuje určité špeciálne pracovné podmienky, tak zamestnávateľ môže zriadiť chránenú dielňu alebo chránené pracovisko.

Pracovná pohotovosť je najviac na 100 hodín ročne, práca nadčas je maximálne na 150 hodín výnimočne na 400 hodín, nočná práca je práca vykonávaná od 22 do 6 hodiny ráno

Pracovná pohotovosť a nočná práca sa zakazuje u mladistvých zamestnancov

Na nočnú prácu je potrebné mať potvrdenie o lekára

Vedľajšie pracovné pomery

Dohoda o brigadnickej práci študentov- dohoda musí byť písomná, je to pre študentov stredných a vysokých škôl do 26 rokov života, študent sa musí preukázať potvrdením o návšteve školy, dohoda je uzatvorená najviac na 1 rok a výpovedná lehota je 15 dní, vypláca sa časová mzda, týždenná výmera pracovného času je 20 hodín

Dohoda o vykonaní práce- dohoda musí byť písomná, uzatvorená na 1 rok, výpovedná lehota je 15 dní, vypláca úkolová mzda, týždenná výmera pracovného času je 10 hodín týždenne

Dohoda o pracovnej činnosti-- dohoda musí byť písomná, uzatvorená na 1 rok, výpovedná lehota je 15 dní, vypláca úkolová mzda, týždenná výmera pracovného času je 10 hodín týždenne

Dôvody skončenia pracovného pomeru

A) Dohodou: uplynutím doby pracovného pomeru, na ktorý bol dohodnutý

B) Výpoveďou: Výpoveď musí byť doručená písomne druhej strane inak je neplatná, výpovedná lehota je 2 mesiace

Výpoveď môže byť zo strany zamestnanca alebo zamestnávateľa

A) Výpoveď zo strany zamestnávateľa

1. **Zánik podniku**- Ak zamestnávateľ zaniká
2. **Nepotrebnosť zamestnanca**- Ak zamestnanec je pre zamestnávateľa nepotrebný
3. **Rapidne zhoršenie zdravotného stavu zamestnanca** Ak zamestnanec stratil zdravotnú spôsobilosť

Výpoveď zo strany zamestnanca môže byť z akýchkoľvek dôvodov alebo bez uvedenia dôvodu

Zákaz výpovede

A) Ak zamestnanec čiastočne stratil zdravotnú spôsobilosť

B) Ak zamestnanec vykonáva prácu v ozbrojených silách

C) Ak je zamestnankyňa ťarchavá alebo je osamelý zamestnanec, ktorý vychováva dieťa mladšie ako 3 roky

○ **Okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa** Ak zamestnanec spáchal trestný čin s odňatím slobody viac ako 1 rok alebo hrubo porušil pracovnú disciplínu

○ **Okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnanca:**

1. Ak zamestnancovi nebola vyplatená mzda 15 dní po lehote splatnosti

2. zamestnanec náhle stratil zdravotnú spôsobilosť vykonávať danú prácu (mal chorobu z povolania, pracovný úraz)

Skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe môže byť zo strany zamestnanca aj zo strany zamestnávateľa z akýchkoľvek dôvodov aj bez uvedenia dôvodu

Pri skončení pracovného pomeru výpoveďou či zo strany zamestnanca alebo zamestnávateľa poznáme 2 druhy peňažných odmien

A) Odstupné : jej výška sa odvíja od odpracovaných rokov

Menej ako 2 roky- 1- násobok priemerného mesačného zárobku

Od 2 do 5 rokov- 2 -násobok priemerného mesačného zárobku

Od 5 do 10 rokov- 3-násobok priemerného mesačného zárobku

Od 10 do 20 rokov- 4- násobok priemerného mesačného zárobku

Viac ako 20 rok- 5- násobok priemerného mesačného zárobku

B) Odchodné: jej odmena je vo výške priemerného zárobku zamestnanca, ktorý odchádza z daného pracoviska