Zákonník práce II

JUDr. et PhDr. Marek Prudovič

Inštitút vzdelávania a osobnostného rozvoja

online, 3. 7. 2025

Nekopírovať

Skončenie pracovného pomeru

Zákonník práce II

Nekopírovať

Skončenie pracovného pomeru

- Dohoda
- Výpoveď
- Okamžité skončenie
- Skončenie v skúšobnej dobe
- Uplynutie času
- Smrť zamestnanca

Nekopírovať

Účasť zástupcov zamestnancov

Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

Nekopírovať

Dohoda o skončení pracovného pomeru

Dohodu o skončení pracovného pomeru zamestnávateľ a zamestnanec uzatvárajú písomne. 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).

Nekopírovať

Výpoveď

Výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná.

Nekopírovať

Výpoveď

Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených v tomto zákone. Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť.

Nekopírovať

Výpoveď

Výpoveď, ktorá bola doručená druhému účastníkovi, možno odvolať len s jeho súhlasom. Odvolanie výpovede, ako aj súhlas s jej odvolaním treba urobiť písomne.

Nekopírovať

Výpovedná doba

- *Výpovedná doba je najmenej jeden mesiac, ak tento zákon neustanovuje inak.*
- *Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je najmenej*
  - *dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,*
  - *tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.*

Nekopírovať

Výpovedná doba

Výpovedná doba začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca, ak tento zákon neustanovuje inak.

Nekopírovať

Výpoveď daná zamestnávateľom

- Zrušenie alebo premiestnenie zamestnávateľa
- Nadbytočnosť zamestnanca
- Strata zdravotnej spôsobilosti vykonávať prácu
- Strata predpokladov vykonávať prácu
- Porušenie pracovnej disciplíny

Nekopírovať

Zákaz výpovede

- Počas dočasnej pracovnej neschopnosti
- Počas výkonu mimoriadnej a alternatívnej služby
- Počas dobrovoľnej vojenskej prípravy
- Počas tehotenstva a určitý čas po pôrode
- Počas výkonu verejnej funkcie
- Počas dočasnej nespôsobilosti na nočnú prácu

Nekopírovať

Okamžité skončenie zo strany zamestnávateľa

- Zamestnávateľ:
  - Právoplatné odsúdenie zamestnanca pre úmyselný trestný čin
  - Závažné porušenie pracovnej disciplíny
- Zamestnanec:
  - Strata zdravotnej spôsobilosti na prácu
  - Nevyplatenie mzdy a iných plnení
  - Bezprostredné ohrozenie života alebo zdravia

Nekopírovať

Zmena pracovnej zmluvy na neurčitý čas

Ak zamestnanec pokračuje po uplynutí dohodnutej doby s vedomím zamestnávateľa ďalej vo výkone práce, platí, že sa tento pracovný pomer zmenil na pracovný pomer uzatvorený na neurčitý čas, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

Nekopírovať

Skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe

V skúšobnej dobe môže zamestnávateľ a zamestnanec skončiť pracovný pomer písomne z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu, ak ďalej nie je ustanovené inak.

Písomné oznámenie o skončení pracovného pomeru sa má doručiť druhému účastníkovi spravidla aspoň tri dni pred dňom, keď sa má pracovný pomer skončiť.

Nekopírovať

Hromadné prepúšťanie

O hromadné prepúšťanie ide, ak zamestnávateľ alebo časť zamestnávateľa rozviaže pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) alebo ak sa pracovný pomer skončí iným spôsobom z dôvodu, ktorý nespočíva v osobe zamestnanca, počas 30 dní

a) najmenej s desiatimi zamestnancami u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva viac ako 20 a menej ako 100 zamestnancov,

b) najmenej s 10 % zamestnancov z celkového počtu zamestnancov u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najmenej 100 a menej ako 300 zamestnancov,

c) najmenej s 30 zamestnancami u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najmenej 300 zamestnancov.

Nekopírovať

Hromadné prepúšťanie

S cieľom dosiahnuť dohodu je zamestnávateľ povinný najneskôr jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania prerokovať so zástupcami zamestnancov, a ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov priamo s dotknutými zamestnancami opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť, predovšetkým prerokovať možnosť ich umiestnenia vo vhodnom zamestnaní na iných svojich pracoviskách, a to aj po predchádzajúcej príprave, a opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov hromadného prepúšťania zamestnancov.

Nekopírovať

Hromadné prepúšťanie

Na ten účel je zamestnávateľ povinný poskytnúť zástupcom zamestnancov všetky potrebné informácie a písomne ho informovať najmä o

a) dôvodoch hromadného prepúšťania,

b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,

c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,

d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,

e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať.

Nekopírovať

Hromadné prepúšťanie

Zamestnávateľ doručí odpis písomnej informácie podľa odseku 2 spolu s menami, priezviskami a adresami trvalého pobytu zamestnancov, s ktorými sa má rozviazať pracovný pomer, súčasne aj úradu práce, sociálnych vecí a rodiny na účely hľadania riešení problémov spojených s hromadným prepúšťaním.

Nekopírovať

Hromadné prepúšťanie

Zamestnávateľ po prerokovaní hromadného prepúšťania so zástupcami zamestnancov je povinný doručiť písomnú informáciu o výsledku prerokovania

a) Národnému úradu práce,

b) zástupcom zamestnancov.

Zástupcovia zamestnancov môžu Národnému úradu práce predložiť pripomienky týkajúce sa hromadného prepúšťania.

Nekopírovať

Hromadné prepúšťanie

Pri hromadnom prepúšťaní zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) alebo návrh na rozviazanie pracovného pomeru dohodou z tých istých dôvodov najskôr po uplynutí jedného mesiaca odo dňa doručenia písomnej informácie podľa odseku 4 písm. a).

Nekopírovať

Hromadné prepúšťanie

Ak zamestnávateľ poruší povinnosti ustanovené v odsekoch 2 až 4 a 6, má zamestnanec, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer v rámci hromadného prepúšťania, nárok na náhradu mzdy najmenej v sume dvojnásobku jeho priemerného zárobku podľa § 134.

Nekopírovať

Pracovný posudok a potvrdenie o zamestnaní

Zamestnávateľ je povinný vydať zamestnancovi pracovný posudok do 15 dní od jeho požiadania.

Pri skončení pracovného pomeru je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi potvrdenie o zamestnaní.

Nekopírovať

Odstupné

Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), b) alebo písm. f) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné.

Nekopírovať

Výška odstupného

- 1x PMZ – 2 – 5 rokov/menej ako dva roky
- 2x PMZ – 5 – 10 rokov/2 – 5 rokov
- 3x PMZ – 10 – 20 rokov/5 – 10 rokov
- 4x PMZ – nad 20 rokov/10 – 20 rokov
- 5x PMZ – nad 20 rokov (dohoda)

Nekopírovať

Odstupné

Ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi opäť k tomu istému zamestnávateľovi alebo k jeho právnemu nástupcovi do pracovného pomeru pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, je povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť, ak sa so zamestnávateľom nedohodne inak. Pomerná časť odstupného sa určí podľa počtu dní od opätovného nástupu do pracovného pomeru do uplynutia času vyplývajúceho z poskytnutého odstupného.

Nekopírovať

Odchodné

Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

Nekopírovať.

Neplatné skončenie

Neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže zamestnanec, ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

Nekopírovať

Neplatné skončenie - zamestnanec

Ak dal zamestnanec neplatnú výpoveď alebo ak skončil neplatne pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a zamestnávateľ mu oznámil, že trvá na tom, aby naďalej vykonával prácu, jeho pracovný pomer sa nekončí.

Ak nevykonával zamestnanec prácu v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru, môže od neho zamestnávateľ požadovať náhradu škody, ktorá mu tým vznikla, odo dňa, keď oznámil zamestnancovi, že trvá na ďalšom vykonávaní práce.

Nekopírovať

Neplatné skončenie - zamestnávateľ

Ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával.

Nekopírovať

Neplatné skončenie - zamestnávateľ

Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

Nekopírovať

Kolektívne pracovnoprávne vzťahy

Zákonník práce II

Nekopírovať

Účasť zamestnancov

S cieľom zabezpečiť spravodlivé, uspokojivé, transparentné a predvídateľné pracovné podmienky sa zamestnanci zúčastňujú na rozhodovaní zamestnávateľa, ktoré sa týka ich ekonomických a sociálnych záujmov, a to priamo alebo prostredníctvom príslušného odborového orgánu, zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka; zástupcovia zamestnancov navzájom úzko spolupracujú.

Nekopírovať.

Právo na informácie (zamestnanci)

Zamestnanci majú právo na poskytovanie informácií o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa a o predpokladanom vývoji jeho činnosti, a to zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase. Zamestnanci majú právo vyjadrovať sa k týmto informáciám a k pripravovaným rozhodnutiam, ku ktorým môžu podávať svoje návrhy.

Nekopírovať

Odborová organizácia

Odborová organizácia je občianske združenie podľa osobitného predpisu. Odborová organizácia je povinná písomne informovať zamestnávateľa o začatí svojho pôsobenia u zamestnávateľa a predložiť mu zoznam členov odborového orgánu.

Nekopírovať

Viaceré odborové organizácie

Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe viaceré odborové organizácie, musí zamestnávateľ v prípadoch týkajúcich sa všetkých alebo väčšieho počtu zamestnancov, ak všeobecne záväzné právne predpisy alebo kolektívna zmluva vyžadujú prerokovanie alebo súhlas odborového orgánu, plniť tieto povinnosti k príslušným orgánom všetkých zúčastnených odborových organizácií, ak sa s nimi nedohodne inak. Ak sa orgány všetkých zúčastnených odborových organizácií nedohodnú najneskôr do 15 dní od požiadania, či súhlas udelia, alebo nie, je rozhodujúce stanovisko orgánu odborovej organizácie s najväčším počtom členov u zamestnávateľa.

Nekopírovať

Kolektívna zmluva

Odborový orgán uzatvára so zamestnávateľom kolektívnu zmluvu, ktorá upravuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania, vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, vzťahy medzi zamestnávateľmi alebo ich organizáciami a jednou organizáciou alebo viacerými organizáciami zamestnancov výhodnejšie, ako ich upravuje tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť.

Nekopírovať

Zamestnanecká rada a zamestnanecký dôverník

Zamestnanecká rada je orgán, ktorý zastupuje všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

Zamestnanecká rada môže pôsobiť u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najmenej 50 zamestnancov.

U zamestnávateľa, ktorý zamestnáva menej ako 50 zamestnancov, ale najmenej troch zamestnancov, môže pôsobiť zamestnanecký dôverník. Práva a povinnosti zamestnaneckého dôverníka sú rovnaké ako práva a povinnosti zamestnaneckej rady.

Nekopírovať

Formy účasti zástupcov zamestnancov

- *Spolurozhodovanie*
- *Prerokovanie*
- *Právo na informácie*
- *Kontrolná činnosť*

Nekopírovať

Podmienky činnosti zástupcov zamestnancov

- *Výkon práce s náhradou mzdy*
- *Právo na pracovné voľno (s právom kontroly zamestnávateľom)*
- *Právo na bezplatné poskytnutie priestoru a vybavenia a ich údržby*
- *Povinnosť zachovávať mlčanlivosť*

Nekopírovať

Ochrana zástupcov zamestnancov

Zástupcovia zamestnancov nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu svojej funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní.

Zástupcovia zamestnancov sú v čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať vrátane skončenia pracovného pomeru a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou.

Nekopírovať

Právo na nadnárodné informácie a na prerokovanie

Právo zamestnancov zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov Európskej únie a Európskeho hospodárskeho priestoru (ďalej len „členský štát“) a skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov na nadnárodné informácie a na prerokovanie sa uskutočňuje prostredníctvom európskej zamestnaneckej rady alebo prostredníctvom iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi.

Nekopírovať

Aktuálne novelizácie

Zákonník práce II

Nekopírovať

Novelizácie

- *Zákon č. 178/2024 Z. z.*
  - *účinný od 1. 8. 2024*
  - *vyplatenie mzdy v osobitných prípadoch v subdodávateľských vzťahoch*
- *Zákon č. 172/2024 Z. z.*
  - *účinný od 1. 1. 2025*
  - *zmeny v rekreačnom poukaze*

Nekopírovať

Zákon č. 178/2024 Z. z.

Zamestnanec môže právo na vyplatenie mzdy uplatniť aj u fyzickej osoby alebo právnickej osoby, ktorá je dodávateľom služby na území Slovenskej republiky (ďalej len „dodávateľ služby“) a ktorej priamym subdodávateľom je zamestnávateľ zamestnanca (ďalej len „subdodávateľ“), v rozsahu podľa odseku 2, ak

a) ide o splatnú mzdu, ktorá zamestnancovi nebola vyplatená a patrí za výkon prác podľa prílohy č. 1aa, ktorých vykonávanie je obsahom záväzku subdodávateľa v rámci právneho vzťahu medzi subdodávateľom a dodávateľom služby (ďalej len „práca v rámci subdodávateľského vzťahu“),

b) zamestnanec písomne požiada dodávateľa služby o vyplatenie mzdy v lehote šiestich mesiacov odo dňa splatnosti mzdy.

Nekomerčné

Zákon č. 178/2024 Z. z.

Dodávateľ služby je povinný do 30 dní odo dňa uplatnenia práva na vyplatenie mzdy vyplatiť zamestnancovi mzdu podľa odseku 1 po odpočítaní zrážok zo mzdy, ktoré by vykonal subdodávateľ, ak by mzdu poskytol; ak zo žiadosti o vyplatenie mzdy alebo zo súčinnosti podľa odseku 5 nevyplýva inak, dodávateľ odpočíta zrážky zo mzdy podľa § 131 ods. 1. Dodávateľ služby nemá povinnosť vykonať a odviesť zrážky zo mzdy podľa prvej vety. Dodávateľ služby vyplatí mzdu podľa prvej vety spôsobom uvedeným v žiadosti o vyplatenie mzdy.

Nekopírovať

Zákon č. 172/2024 Z. z.

Oprávnenými výdavkami podľa odseku 1 sú aj preukázané výdavky zamestnanca alebo rodiča zamestnanca podľa odseku 4 na manžela zamestnanca alebo manžela rodiča zamestnanca, dieťa zamestnanca, dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení a inú osobu žijúcu so zamestnancom v spoločnej domácnosti, ktorí sa so zamestnancom alebo rodičom zamestnanca zúčastňujú na rekreácii.“

Nekomerčné

Súvisiace predpisy

Zákonník práce II

Nekopírovať

Zákon o inšpekcii práce

- Rozsah inšpekcie práce (§ 2)
- Orgány štátnej správy v oblasti inšpekcie práce (§ 3)
- Oprávnenia inšpektora práce (§ 12)
- Povinnosti inšpektora práce (§ 13)
- Protokol a záznam o výsledku inšpekcie práce (§ 14)
- Povinnosti fyzických osôb a právnických osôb (§ 16)
- Správne delikty (§ 19) a Poriadkové pokuty (§ 20)

Nekopírovať

Civilný sporový poriadok (§ 19)

Popri všeobecnom súde žalovaného je na konanie miestne príslušný aj súd, v ktorého obvode

a) má žalovaný miesto výkonu práce podľa pracovnej zmluvy,

b) nastala skutočnosť, ktorá zakladá právo na náhradu škody,

c) je umiestnená organizačná zložka právnickej osoby, ktorá je žalovaným, ak sa spor týka tejto zložky,

d) má adresu trvalého pobytu žalobca, ktorý je spotrebiteľom, ak ide o spotrebiteľský spor alebo o konanie v sporoch týkajúcich sa spotrebiteľského rozhodcovského konania,

e) má adresu trvalého pobytu, adresu sídla, alebo ak ide o zahraničnú právnickú osobu organizačnú zložku žalobca, ak ide o antidiskriminačný spor.

Nekomerčné

Civilný sporový poriadok (§ 24)

Na konanie v individuálnych pracovnoprávnych sporoch a v sporoch z kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov, štrajku a výluky sú príslušné

a) Mestský súd Bratislava IV pre obvod Krajského súdu v Bratislave,

b) Mestský súd Košice pre obvod Krajského súdu v Košiciach,

c) Okresný súd Banská Bystrica pre obvod Krajského súdu v Banskej Bystrici,

d) Okresný súd Nitra pre obvod Krajského súdu v Nitre,

e) Okresný súd Prešov pre obvod Krajského súdu v Prešove,

f) Okresný súd Trenčín pre obvod Krajského súdu v Trenčíne,

g) Okresný súd Trnava pre obvod Krajského súdu v Trnave,

h) Okresný súd Žilina pre obvod Krajského súdu v Žiline.

Nekopírovať

Civilný sporový poriadok (§ 316 a nals.)

Individuálny pracovnoprávny spor na účely tohto zákona je spor medzi zamestnancom a zamestnávateľom vyplývajúci z pracovnoprávnych a iných obdobných pracovných vzťahov.

Za individuálny pracovnoprávny spor sa považuje aj spor, ktorý vyplýva zo zásady rovnakého zaobchádzania, ak súvisí s individuálnym pracovnoprávnym sporom.

Nekomerčné

Trestný zákon

- Nátlak (§ 192)
- Ohrozovanie mravnej výchovy mládeže (§ 211)
- Nevyplatenie mzdy a odstupného (§ 214)
- Neoprávnené podnikanie (§ 251)
- Neoprávnené zamestnávanie (§ 251a)

Nekopírovať

Nátlak

Kto iného núti, aby niečo konal, opomenul alebo trpel, zneužívajúc jeho hmotnú núdzu alebo naliehavú nemajetkovú potrebu, alebo tieseň vyvolanú jeho nepriaznivými osobnými pomermi, potrestá sa odňatím slobody až na tri roky.

Odňatím slobody na jeden rok až päť rokov sa páchateľ potrestá, ak spácha čin uvedený v odseku 1 tým, že odopiera zamestnancovi v pracovnom alebo inom obdobnom pracovnom vzťahu právo na zaistenie bezpečnosti zdravia pri práci, na dovolenku na zotavenie alebo na poskytnutie zákonom zaručených osobitných pracovných podmienok ženám a mladistvým zamestnancom.

Neschválené

Ohrozovanie mravnej výchovy mládeže

Rovnako ako v odseku 1 (až na dva roky) sa potrestá, kto v rozpore so všeobecne záväzným právnym predpisom zamestnáva dieťa mladšie ako pätnásť rokov, pričom mu bráni v povinnej školskej dochádzke.

Nekopírovať

Nevyplatenie mzdy a odstupného

Kto ako štatutárny orgán právnickej osoby alebo fyzická osoba, ktorá je zamestnávateľom, alebo ich prokurista nevyplatí svojmu zamestnancovi mzdu, plat alebo inú odmenu za prácu, náhradu mzdy alebo odstupné, na ktorých vyplatenie má zamestnanec nárok, v deň ich splatnosti, hoci v tento deň mal peňažné prostriedky na ich výplatu, ktoré nevyhnutne nepotreboval na zabezpečenie činnosti právnickej osoby alebo činnosti zamestnávateľa, ktorý je fyzickou osobou, alebo vykoná opatrenia smerujúce k zmareniu vyplatenia týchto peňažných prostriedkov, potrestá sa odňatím slobody až na tri roky.

Nekopírovať

Nevyplatenie mzdy a odstupného

Odňatím slobody na jeden rok až päť rokov sa páchateľ potrestá, ak spácha čin uvedený v odseku 1 a spôsobí ním väčšiu škodu, z osobitného motívu, alebo voči viac ako desiatim zamestnancom.

Odňatím slobody na tri roky až osem rokov sa páchateľ potrestá, ak spácha čin uvedený v odseku 1 a spôsobí ním značnú škodu.

Odňatím slobody na sedem rokov až dvanásť rokov sa páchateľ potrestá, ak spácha čin uvedený v odseku 1 a spôsobí ním škodu veľkého rozsahu.

Nekopírovať

Neoprávnené podnikanie

Kto neoprávnene podniká v malom rozsahu, potrestá sa odňatím slobody až na jeden rok.

Odňatím slobody na šesť mesiacov až tri roky sa páchateľ potrestá, ak spácha čin uvedený v odseku 1 tým, že použije iného ako pracovnú silu,

Nekopírovať

Neoprávnené zamestnávanie

Odňatím slobody na šesť mesiacov až tri roky sa páchateľ potrestá, ak spácha čin uvedený v odseku 1 bez ohľadu na predchádzajúci postih za obdobný čin za osobitne vykorisťujúcich pracovných podmienok vrátane pracovných podmienok vyplývajúcich z diskriminácie, keď existuje nápadný nepomer v porovnaní s pracovnými podmienkami oprávnene zamestnaných osôb, ktorý má vplyv na zdravie a bezpečnosť a je v rozpore s ľudskou dôstojnosťou, alebo

Nekopírovať

Prípadové štúdie

Zákonník práce II

Nekopírovať

Prípadová štúdia č. 1

Mesto s vami v minulosti riešilo niekoľko sporov, pričom s vami bolo veľmi spokojné. Rozhodlo sa ponúknuť vám stálu spoluprácu, v rámci ktorej budete poskytovať právne služby v priestoroch mestského úradu ako mestský právnik. Mesto vám kanceláriu zariadi a preberie na seba aj zodpovednosť za škodu pod podmienkou, že budete v danej kancelárii k dispozícii každý pracovný deň od 8:00 do 16:00 a budete sa riadiť pokynmi mesta. Za týmto účelom vám navrhne uzatvoriť zmluvu o spolupráci.

Nekopírovať

Prípadová štúdia č. 2

Máte so zamestnancom uzatvorený nový pracovný pomer na dobu určitú s tým, že tento pracovný pomer by mal skončiť 1. 6. 2024. Napriek tomu zamestnanec príde do práce aj 2. 6. 2024 a pokračuje v práci asi dva týždne. Keďže si uvedomíte, že tento zamestnanec s vami už nemá uzatvorený pracovný pomer, snažíte sa to nejakým spôsobom riešiť. Ako by ste postupovali?

Nekopírovať

Prípadová štúdia č. 3

Ako riaditeľ školy zamestnávate sekretárku, ktorá nemá presne stanovené úradné hodiny a učitelia aj žiaci za ňou môžu prísť v zásade kedykoľvek. Vzhľadom na to, že nevie, kedy za ňou niekto príde, sa chce s vami dohodnúť na tom, že obednú prestávku bude mať až na konci pracovnej doby, alebo bude obedovať popri práci, keďže inak si ju vybrať nevie. Ako by ste tento problém vyriešili?

Nekopírovať

Prípadová štúdia č. 4

Obrátila sa na vás vaša zamestnankyňa, ktorá sa sťažuje, že dostáva iba 700 € v hrubom, no vzhľadom na jej pracovné zaradenie by mala poberať mzdu aspoň vo výške okolo 1.200 €. Žiada o okamžité zvýšenie mzdy, inak podá sťažnosť na inšpektorát práce. Zamestnankyňa ale dostáva okrem uvedenej mzdy aj odmeny a prémie spravidla vo výške 2.000 €. Uspela by zamestnankyňa na inšpektoráte?

Nekopírovať

Prípadová štúdia č. 5

Zamestnankyňa vám doručila písomnú žiadosť o pracovné voľno v trvaní dva dni, ktoré chce využiť zhruba o mesiac. V žiadosti nešpecifikovala presne, či má ísť o dovolenku, alebo nejaký iný titul. Ako účel voľna uviedla darovanie krvi. Aké všetky možnosti by ste v tomto prípade ako zamestnávateľ mohli využiť? Bolo by možné jej žiadosti aj nevyhovieť?

Nekopírovať.

Prípadová štúdia č. 6

Zriadili ste na pracovisku novú jedáleň a z tohto dôvodu ste začali zamestnancom namiesto príspevku na stravu poskytovať stravu priamo v tejto novej jedálni. Niektorým zamestnancom však strava nechutí a žiadajú vás o zachovanie príspevku na stravu. Ste povinní tento príspevok zachovať? Zmení sa niečo, ak by sa niektorí zamestnanci objektívne nemohli stravovať v jedálni?

Nekopírovať

Prípadová štúdia č. 7

Vedúci zamestnanec vám ako zamestnávateľovi prišiel nahlásiť pracovný úraz, ktorý sa stal údržbárovi pri oprave elektrického zariadenia, na ktorom boli demontované niektoré ochranné kryty. Zároveň vás však upozornil vedúci zamestnanec na to, že údržbár si počínal neopatrne a bol pod vplyvom alkoholu. Bude podľa vás za tento pracovný úraz zodpovedať zamestnávateľ?

Nekopírovať

Prípadová štúdia č. 8

Príde za vami nahnevaný vysokoškolský profesor. Fakulta mu ako garantovi fungujúceho študijného programu a vedúcemu katedry zabezpečujúcej tento program dala výpoveď pre nadbytočnosť. S uvedeným nesúhlasí, blíži sa nová akreditácia a na fakulte nie je nikto iný, kto by mohol byť garantom tohto študijného programu, pričom má ale vedomosť o tom, že fakulta na študijný program prijíma nových študentov a chce v ňom pokračovať. Pýta sa vás na radu, ako má ďalej postupovať.

Nekopírovať

Diskusia

Zákonník práce II

Nekopírovať

Ďakujem za pozornosť

JUDr. et PhDr. Marek Prudovič

lektor@prudovic.sk

lektor.prudovic.sk

+421 911 765 075

Nekopírovať