

UNIVERZITA MATEJA BELA V BANSKEJ BYSTRICI

PRÁVNICKÁ FAKULTA

ZALOŽENIE A VZNIK PRACOVNÉHO POMERU

Bakalárska práca

287a4d80-00ee-4893-aaa2-83594b67a37a

Študijný program: Právo

Študijný odbor: 3.4.1 Právo

Pracovisko: Katedra súkromného práva

Oddelenie pracovného práva a práva sociálneho
zabezpečenia

Vedúci bakalárskej práce: JUDr. Peter Tonhauser

Banská Bystrica 2015

Adriana KVIETKOVÁ

Čestné vyhlásenie

Čestne vyhlasujem, že som predloženú bakalársku prácu s názvom „Založenie a vznik pracovného pomeru“ vypracovala samostatne pomocou použitej literatúry, pod odborným vedením JUDr. Petra Tonhausera a uviedla som všetky zdroje, ktoré sú v práci použité.

V Banskej Bystrici dňa 20.3.2015

.....
Adriana Kvietková

ABSTRAKT

KVIETKOVÁ, Adriana: Založenie a vznik pracovného pomeru (Bakalárska práca). Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici. Právnická fakulta. Katedra súkromného práva. Oddelenie pracovného práva a sociálneho zabezpečenia. Vedúci bakalárskej práce: JUDr. Peter Tonhauser. Stupeň odbornej kvalifikácie: bakalár (v skratke „Bc.“). Banská Bystrica, 2015. Rozsah práce: 34 strán.

Cieľom bakalárskej práce je analyzovať jednotlivé zložky pracovnoprávných vzťahov, najmä založenie a vznik pracovného pomeru, ktoré sú súčasťou života každého pracujúceho človeka. Zároveň čitateľovi ozrejmiť pojmy pracovný pomer a závislá práca a tiež rozdiel medzi založením a vznikom pracovného pomeru. Poskytnúť mu orientáciu v platných právnych predpisoch Slovenskej republiky, primárne v Zákonníku práce, ktorý je základnou normou v pracovnoprávných vzťahoch. Taktiež sa práca zameriava na pracovnú zmluvu ako dvojstranný právny úkon, na jej štruktúru a podstatné náležitosti. Obsahuje postupy, ktoré sa pri jej uzatváraní uplatňujú a nezabúda ani na práva a povinnosti zamestnávateľov a zamestnancov, ktoré z nej vyplývajú.

Kľúčové slová:

Pracovný pomer. Závislá práca. Pracovné právo. Založenie pracovného pomeru. Vznik pracovného pomeru.

ABSTRACT

KVIETKOVÁ, Adriana: Formation of employment (Bachelor work). University of Matej Bel in Banská Bystrica. Faculty of law. Department of private law. Division Department of Labour law and Social Security law. Leader of work: JUDr. Peter Tonhauser. The degree of professional qualification: bachelor („Bc."). Banská Bystrica, 2015. Thesis extension: 34 pages.

The goal of this paper is to analyze the various components of labor relations, in particular the establishment and creation of employment, which are an essential part of every working man's life. At the same time, the writer will clarify the concepts of employment and dependant work, as well as the difference between formation and creation of employment. Moreover the reader will be provided with the applicable Slovak legislation, primarily in the Labour Code, which is a basic norm in labor relations. Also the work focuses on the employment contract as a bilateral legal act, due to its structure and essential elements. The paper also contains procedures which apply necessary in the contract conclusion, and it also does not forget the rights and obligations of employers and employees arising from it.

Key words:

Employment relationship. Wage labour. Labour law. Establishment of employment relationship. Creation of employment relationship.

OBSAH

ÚVOD	6
1 ZÁKLADNÉ POJMY	7
1.1 Pracovný pomer	7
1.2 Závislá práca	7
1.3 Prvky pracovného pomeru	8
1.3.1 Subjekt v pracovnom pomere	8
1.3.2 Objekt v pracovnom pomere	13
1.3.3 Obsah v pracovnom pomere	13
1.4 Druhy pracovného pomeru	14
2 VZNIK PRACOVNÉHO POMERU	18
2.1 Predzmluvné vzťahy	18
2.2 Založenie pracovného pomeru	20
2.3 Vznik pracovného pomeru	21
3 PRACOVNÁ ZMLUVA	23
3.1 Podstatné náležitosti pracovnej zmluvy	24
3.1.1 Druh práce	24
3.1.2 Miesto výkonu práce	26
3.1.3 Deň nástupu do práce	27
3.1.4 Mzdové podmienky	28
3.2 Pravidelné náležitosti pracovnej zmluvy	30
3.2.1 Skúšobná doba	30
ZÁVER	32
ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV	33

ÚVOD

Problematika založenia a vzniku pracovného pomeru je v živote všetkých ľudí dôležitá. Pracovný pomer je jeden z najčastejších spôsobov, ako si nielen občania Slovenskej republiky zabezpečujú finančné prostriedky na živobytie. A to vykonávaním práce v rámci pracovného pomeru, za ktorú dostanú odmenu v peňažnej forme. Jeho založenie a vznik sú preto dosť podstatné.

Touto témou sa budeme zaoberať z toho dôvodu, že je súčasťou života takmer každého jednotlivca. Pokiaľ neberieme do úvahy výnimky, každý človek v priebehu života dospeje do štádia, kedy je ekonomicky aktívny. Nie všetci sú však v tejto oblasti dostatočne vzdelaní.

Cieľom tejto bakalárskej práce je uviesť čitateľa do danej problematiky. Objasniť mu základné pojmy, ktoré sú neodmysliteľnou súčasťou spomínanej oblasti. Vymedziť prvky pracovného pomeru, spresniť kto môže byť účastníkom pracovného pomeru a aké práva a povinnosti mu z jeho založenia a vzniku vyplývajú. Taktiež sa pozrieme na to, aké druhy pracovného pomeru právna úprava rozoznáva a stručne si ich charakterizujeme. Po uvedení čitateľa do problematiky, sa bližšie pozrieme na vzťahy, ktoré predchádzajú vzniku pracovného pomeru a budeme pokračovať úpravou samotného založenia a vzniku pracovného pomeru. Podrobnejšie si rozoberieme pracovnú zmluvu, nakoľko predstavuje právny základ založenia a vzniku pracovného pomeru.

Pri kreovaní našej práce sme vychádzali najmä z najnovšej knižnej publikácie Pracovné právo, ktorého autorom sú Barancová Helena a Schronk Robert. Pomáhali sme si však aj inými, nielen knižnými, ale aj časopiseckými publikáciami a taktiež sme využili niekoľko dôveryhodných internetových zdrojov. Čo sa týka zákonov, opierali sme sa hlavne o Zákonník práce, ktorý predstavuje základnú právnu úpravu pracovnoprávných vzťahov.

Postupovali sme najmä metódou zhromažďovania informácií z vyššie spomínanej literatúry a následne ich analýzou. V práci tiež nechýbajú prvky dedukcie a indukcie.

1 ZÁKLADNÉ POJMY

1.1 Pracovný pomer

Za základný pracovnoprávny vzťah právne teórie považujú pracovný pomer. Je to vzťah medzi zamestnancom a zamestnávateľom, prostredníctvom ktorého si občania uplatňujú právo na prácu, ktoré je zakotvené v čl. 35 Ústavy Slovenskej republiky. Legálna definícia pojmu pracovný pomer nie je vymedzená ani v Zákonníku práce, ani v iných právnych predpisoch a teda neexistuje.

„Pracovný pomer je zmluvný a záväzkový vzťah, v rámci ktorého sa jeden účastník (zamestnanec) zaväzuje pre druhého účastníka (zamestnávateľa) vykonávať prácu za mzdu.“¹ Ide o vzájomný vzťah dvoch subjektov, v ktorom dochádza k výmene pracovnej sily za mzdu. Hlavnou črtou pracovného pomeru je, že sa zakladá pracovnou zmluvou, čiže písomnou dohodou dvoch strán. Z pracovného pomeru vzniká záväzok ako zamestnávateľovi, tak aj zamestnancovi. Pracovný pomer teda môžeme definovať ako vzťah záväzkový a zmluvný.

1.2 Závislá práca

„Popri uvedenej základnej charakteristike pracovného pomeru, ktorého základom je vzájomné plnenie jeho účastníkov, hlavným rysom tohto pracovnoprávneho vzťahu, ktorým sa odlišuje od občianskoprávnych vzťahov, je osobná podriadenosť alebo závislosť zamestnanca na zamestnávateľovi.“² Zmyslom pracovného pomeru je vykonávanie závislej práce. *„Závislá práca je práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom, za mzdu alebo odmenu.“³* Pod pojem závislá práca ale napríklad nespadá podnikanie, či iná zárobková činnosť, ktorá sa zakladá v súlade s občianskym alebo obchodným právom. Môže byť vykonávaná jedine v pracovnom pomere, v podobnom pracovnom vzťahu alebo za podmienok, ktoré sú ustanovené v Zákonníku práce aj v rozdielnom pracovnoprávnom vzťahu.

¹ BARANCOVÁ, H – SCHRONK, R. *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint 2 s.r.o., 2013. s. 237

² Ibidem, s.238

³ §1 ods. 2, zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

Závislosť je vyjadrená na základe skutočnosti, že zamestnanec má povinnosť v dohodnutom čase, na dohodnutom mieste vykonávať druh práce dohodnutý v pracovnej zmluve a to všetko podľa pokynov, ktoré mu určuje zamestnávateľ. Čiže zamestnávateľ je oprávnený dávať zamestnancovi pokyny, v medziach uzavretého pracovného pomeru a nepotrebuje k tomu jeho súhlas.

Pod pojmom závislá práca rozumieme taktiež ekonomickú závislosť. Zamestnanec je ekonomicky závislý na zamestnávateľovi a z tohto dôvodu mu poskytuje svoju pracovnú silu, za ktorej prijatie vyplýva zamestnávateľovi povinnosť odmeniť zamestnanca vo forme mzdy.

1.3 Prvky pracovného pomeru

Vychádzajúc z právnej teórie, ktorá sa týka pracovného práva, medzi prvky pracovného pomeru radíme tri základné zložky každého záväzkovoprávneho vzťahu a to: subjekt, objekt a obsah.

1.3.1 Subjekt v pracovnom pomere

Pod pojmom subjekt v pracovnom pomere rozumieme zamestnanca a zamestnávateľa, vrátane skutočnosti, že subjekt pracovného pomeru musí mať okrem spôsobilosti k právam a povinnostiam v pracovnoprávných vzťahoch aj spôsobilosť na právne úkony a teda musí mať pracovnoprávnu subjektivitu.

„Pracovnoprávna subjektivita zahŕňa:

- a) spôsobilosť byť účastníkom pracovnoprávných vzťahov t.j. spôsobilosť mať práva a povinnosti (tzv. pasívna zložka právnej subjektivity),*
- b) spôsobilosť vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať práva a povinnosti v pracovnoprávných vzťahoch, t.j. spôsobilosť na právne úkony (tzv. aktívna zložka právnej subjektivity)*
- c) spôsobilosť mať v pracovnoprávných vzťahoch právnu zodpovednosť za protiprávne konanie, t.j. deliktuálna spôsobilosť,*
- d) spôsobilosť byť účastníkom a uplatňovať vlastné nároky v konaní o pracovných sporoch, t.j. procesná spôsobilosť.“⁴*

⁴ BARANCOVÁ, H – SCHRONK, R. *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint dva, 2009. s. 212

Subjektmi v pracovnom pomere môžu byť ako aj fyzické tak aj právnické osoby. Právnické osoby vystupujú v tomto pomere ako zamestnávatelia. Zamestnanec je vždy fyzickou osobou.

V pracovnom pomere sa uplatňuje najmä spôsobilosť mať práva a povinnosti a spôsobilosť na právne úkony. V prípade právnickej osoby ako zamestnávateľa, spôsobilosť k právam a povinnostiam vzniká v deň vzniku právnickej osoby a zaniká dňom zániku. Čo sa týka spôsobilosti na právne úkony, tá v tomto prípade vzniká rovnako dňom vzniku právnickej osoby a zaniká taktiež spolu s jej zánikom.

Pokiaľ sa jedná o osobu fyzickú ako zamestnávateľa, spôsobilosť mať práva a povinnosti jej vzniká narodením a zaniká smrťou. Takýto zamestnávateľ v podobe fyzickej osoby taktiež musí mať spôsobilosť na právne úkony, ktorú nadobúda dňom dovŕšenia 18. roku veku a stráca buď smrťou, alebo na základe rozhodnutia súdu.

Tak ako zamestnávateľ, aj zamestnanec musí byť spôsobilý mať práva a povinnosti a spôsobilý na právne úkony. Spôsobilosť k právam a povinnostiam, tak ako aj spôsobilosť na právne úkony získava fyzická osoba dňom dovŕšenia 15 rokov. Zatiaľ čo spôsobilosť k právam a povinnostiam tejto osobe ako zamestnancovi zaniká smrťou, spôsobilosť na právne úkony jej môže zaniknúť nielen smrťou, ale aj súdnym rozhodnutím, ktorým ju súd na základe určitých okolností za mŕtvu vyhlási.

Zamestnancom môže byť výhradne fyzická osoba. Túto osobu charakterizuje zákonník práce v §11 ods.1 nasledovne: *„Zamestnanec je fyzická osoba, ktorá v pracovnoprávných vzťahoch, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu.“*⁵

Zamestnancovi, teda fyzickej osobe, síce spôsobilosť k právam a povinnostiam a tiež spôsobilosť právne konať, vzniká dňom dovŕšenia 15 rokov, ale aj napriek tejto skutočnosti pracovný pomer jej nesmie vzniknúť skôr ako v deň, keď ukončí povinnú školskú dochádzku. Teda práca fyzickej osoby do 15 rokov je zakázaná. Zákonník práce ale v §11 ods.4 ustanovuje výnimku v prípade, že ide o ľahké práce, neohrozujúce zdravie, nasledujúci vývoj a školskú dochádzku dieťaťa, napríklad v podobe účinkovania na umeleckých a kultúrnych predstaveniach, športových podujatiach a reklamných činnostiach. Takáto práca ale musí byť schválená

⁵ §11 ods. 1, zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

príslušným inšpektorátom práce, ktorý sa na základe žiadosti zamestnávateľa odkonzultuje s príslušným orgánom štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva.

Táto vyššie uvedená spodná hranica spôsobilosti v podobe 15. roku veku, neplatí však v prípade uzatvorenia dohody o hmotnej zodpovednosti. Zodpovednosť k ochrane hodnoty vecí poskytnutých zamestnancom a zodpovednosť za ich stratu, môže zamestnanec podpísať len počínajúc dňom dovŕšenia 18tich rokov. V tomto prípade nehrá žiadnu úlohu plnoletosť osoby, dosiahnutá napríklad uzatvorením manželstva pred dovŕšením 18tich rokov. Táto osoba *„je síce podľa Občianskeho zákonníka plnoletá, ale podľa Zákonníka práce nemôže platne uzavrieť dohodu o hmotnej zodpovednosti.“*⁶

Pod pojmom zamestnanec však rozumieme *„nielen fyzickú osobu ako účastníka pracovného pomeru, ale aj fyzické osoby pracujúce v štátno-zamestnaneckom vzťahu, ako aj fyzické osoby, ktoré pracujú na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.“*⁷ Čiže aj osoby, ktoré pracujú v štátnej správe a tiež osoby, ktoré vykonávajú prácu na základe dohody, sú zamestnancami. Na status zamestnanca, teda nie je potrebná výslovne pracovná zmluva. Táto zmluva totiž môže byť nahradená dohodou o práci mimo pracovného pomeru, čiže napríklad dohodou o vykonaní práce. Rozdiel medzi osobou zamestnanou v štátnej správe a v súkromnej sfére je ten, že vzťah medzi zamestnancom a štátom je verejno-právny, pričom štát vystupuje ako zamestnávateľ. Vo sfére súkromnej tento vzťah medzi zamestnancom a zamestnávateľom funguje na báze súkromno-právnych vzťahov. Taktiež sa tieto vzťahy odlišujú v metóde právnej regulácie. Štátno-zamestnanecké vzťahy upravuje administratívno-právna metóda, no pracovnoprávne vzťahy spadajú pod pôsobnosť Zákonníka práce.

Fyzické osoby, zamestnanci, vykonávajú prácu na základe pokynov a smerníc vydaných zamestnávateľom, alebo osobami, ktoré zamestnávateľ tiež zamestnáva (napr. vedúci zamestnanci). Za túto prácu je každý zamestnanec odmenený buď v podobe mzdy, alebo platu.

⁶ BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár. 2. vydanie.* Praha : C.H. Beck, 2012. s. 180

⁷ BARANCOVÁ, H – SCHRÖNK, R. *Pracovné právo.* Bratislava: Sprint 2 s.r.o., 2013. s. 150

Zákonník práce taktiež upravuje status domáceho zamestnanca. „*Pracovný pomer zamestnanca, ktorý vykonáva prácu pre zamestnávateľa podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve doma alebo na inom dohodnutom mieste (ďalej len „domácka práca“)* alebo *vykonáva prácu pre zamestnávateľa podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve doma alebo na inom dohodnutom mieste s použitím informačných technológií (ďalej len „telepráca“)* v pracovnom čase, ktorý si sám rozvrhuje a spravuje týmto zákonom.“⁸ Domáceho zamestnanca teda jednoducho rozlíšime od zamestnanca ako takého, na základe toho, že nevykonáva prácu v sídle zamestnania ale na inom vopred dohodnutom mieste. V prípade domáckej práce zamestnanec tiež nemá fixný pracovný čas. Za domácku prácu sa ale nepovažuje výnimočný stav, kedy sa zamestnanec príležitostne dohodne so zamestnávateľom na vykonaní práce mimo pracovného miesta dohodnutom v pracovnej zmluve. Pokiaľ hovoríme o výnimočnom stave, jedná sa o takú situáciu, že druh práce dohodnutý v pracovnej zmluve, umožňuje výkon práce mimo pracovného miesta. Pokiaľ by druh práce bol pevne viazaný na miesto výkonu (napr. predavač v obchode), táto dohoda by teda nebola uskutočniteľná.

Status **zamestnávateľa** môže prislúchať ako fyzickej tak aj právnickej osobe. V prípade zamestnávateľa, je teda variabilita účastníkov podstatne širšia, než na strane zamestnanca. Zákonník práce v §7 ods. 1 tento pojem vymedzuje nasledovne: „*Zamestnávateľom 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.*“⁹ Z tohto zákonného ustanovenia vyplýva, že hlavnou črtou zamestnávateľa je, že zamestnáva najmenej jednu osobu.

„*Spôsobilosť fyzickej osoby mať práva a povinnosti v pracovnoprávnych vzťahoch ako zamestnávateľ vzniká narodením. Túto spôsobilosť má aj počaté dieťa, ak sa narodí živé.*“¹⁰ Zákonník práce nestanovuje žiadnu vekovú hranicu, ktorú by musela fyzická osoba dosiahnuť, aby jej mohol prislúchať status zamestnávateľa. To znamená, že aj nepľnoletá osoba môže byť zamestnávateľom. V takejto situácii je ale potrebný zákonný zástupca, prípadne poručník, teda zákonný zástupca určený na základe rozhodnutia súdu. Maloletá osoba teda môže byť zamestnávateľom, no

⁸ §52 ods. 1, zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

⁹ §7 ods. 1, zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

¹⁰ §8 ods. 1, zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

nemôže vlastným konaním nadobúdať práva a povinnosti, nakoľko spôsobilosť na právne úkony fyzickej osobe vzniká plnoletosťou, teda dosiahnutím 18teho roku veku. Problém obmedzenia či dokonca zbavenia tejto spôsobilosti, tiež ako aj otázku zániku spôsobilosti fyzickej osoby ako zamestnávateľa rieši subsidiárne Občiansky zákonník.

Častejšie sa však vyskytuje právnická osoba vo forme zamestnávateľa. Najčastejšie ide o obchodné spoločnosti, právne postavenie ktorých upravujú príslušné ustanovenia Obchodného zákonníka. Právnická osoba na to aby mohla byť zamestnávateľom, tiež musí zamestnávať aspoň jedného zamestnanca, teda musí spĺňať hmotno-právnu podmienku. Pokiaľ túto podmienku právnická osoba nespĺňa, nemôže byť v pozícii zamestnávateľa. *„Ak napríklad podnikateľský subjekt celý predmet svojej činnosti právne pokryje obchodno-právnymi zmluvnými typmi tak, že si jednotlivé činnosti zabezpečuje prostredníctvom firiem napríklad na základe zmluvy o dielo, nie je zamestnávateľom vo vlastnom slova zmysle, pretože nezamestnáva ani jedného zamestnanca v pracovnom pomere, ktorým môže byť výlučne fyzická osoba.“*¹¹

Právnická osoba ako zamestnávateľ nekoná sama. Právne úkony za ňu vykonáva štatutárny orgán, alebo osoba, ktorá je jeho členom. Taktiež môžu v mene právnickej osoby konať zamestnanci poverení týmto orgánom, prípadne jeho členom. Písomne môže poveriť zamestnávateľ ďalších zamestnancov, na vykonanie právnych úkonov. V tejto písomnosti ale musí byť určený rozsah, v medziach ktorého je zamestnanec poverený konať. Všetky tieto subjekty konajú v mene zamestnávateľa len v prípade, že ich na to písomne poverí, a v rozsahu, ktorý im je určený. V takomto prípade vykonané úkony zaväzujú zamestnávateľa. Pokiaľ koná nepoverený zamestnanec, prípadne poverený zamestnanec hranicu vymedzeného rozsahu oprávnenia nedodrží, takéto konanie zamestnávateľa nezaväzuje.

Na rozdiel od občianskoprávných vzťahov, v pracovnoprávných vzťahoch je priznaná právna subjektivita aj organizačnej jednotke, ktorá je súčasťou právnickej osoby. *„Zamestnávateľom je aj organizačná jednotka zamestnávateľa, ak to ustanovujú osobitné predpisy alebo stanovy podľa osobitného predpisu. Ak je*

¹¹ BARANCOVÁ, H – SCHRŇK, R. *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint 2 s.r.o., 2013. s. 160

účastníkom pracovnoprávneho vzťahu zamestnávateľ, nemôže ním byť súčasne jeho organizačná jednotka a naopak.“¹²

Keďže v pracovnom pomere platí generálna sukcesia práv a povinností, môže dôjsť k zmene osoby v pozícii zamestnávateľa. Táto situácia ale nemusí vôbec ovplyvniť či už zamestnanca, alebo existujúci pracovný pomer, nakoľko nový zamestnávateľ preberá všetky práva a povinnosti dovtedy prislúchajúce zamestnávateľovi. Spolu s prevodom celej prevádzky a s ňou spojených práv a povinností, tiež k novému zamestnávateľovi prechádzajú aj všetci zamestnanci v nej pracujúci.

Zmena v pozícii zamestnávateľa môže nastať aj v dôsledku smrti zamestnávateľa. V tomto prípade prechádzajú práva a povinnosti na dedičov. Pokiaľ sa jedná o prácu, na ktorej vykonávanie je potrebné určité vzdelanie, ale ani jeden z dedičov túto podmienku nespĺňa nie sú teda spôsobilí vykonávať prácu tohto druhu. Pokiaľ nastane takáto situácia, dediči si určia spomedzi seba jedného, ktorý skončí so zamestnancom, prípadne viacerými zamestnancami pracovný pomer.

1.3.2 Objekt v pracovnom pomere

*„Objektom pracovného pomeru je osobný výkon práce, ktorá je určená druhovo a nie individuálne.“*¹³ Pod pojmom objekt v pracovnom pomere teda rozumieme opakujúcu sa pracovnú činnosť. Ide o osobný výkon práce, ktorú vykonáva zamestnanec pre zamestnávateľa za vopred dohodnutú odmenu. V objekte vieme rozoznať rozdiel medzi pracovným pomerom a prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. V prípade prác vykonávaných mimo pracovného pomeru sa osoby nezaväzujú k vykonávaniu práce určeného druhu, na určenom mieste a v určenom čase, ale zaväzujú sa na pracovnú činnosť, alebo na vykonanie istej pracovnej úlohy.

1.3.3 Obsah v pracovnom pomere

Obsah v pracovnom pomere predstavuje súbor práv a povinností na strane oboch účastníkov pracovného pomeru. Teda zamestnanec má voči zamestnávateľovi

¹² §7 ods. 2, zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

¹³ BARANCOVÁ, H – SCHRŇK, R. *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint 2 s.r.o., 2013. s. 242

určité práva a určité povinnosti, tak ako má aj zamestnávateľ voči zamestnancovi. Časť týchto práv a povinností si účastníci dohodnú v pracovnej zmluve a časť vyplýva z pracovnoprávných predpisov. Zákonník práce ustanovuje základné podmienky zamestnávateľa a zamestnanca v §47.

Obsah pracovného pomeru tvoria tri základné skutočnosti, ktorými sú: druh práce, miesto, kde bude zamestnanec prácu vykonávať a čas v ktorom tento druh práce bude vykonávať. Zamestnávateľ je povinný oboznámiť zamestnanca pri nástupe do práce s pracovným poriadkom, kolektívnou zmluvou a so všetkými právnymi predpismi, ktoré je zamestnanec povinný pri vykonávaní svojej práce dodržiavať. Zamestnanec je povinný plniť len také pokyny zamestnávateľa, ktoré sú dohodnuté v druhu práce.

1.4 Druhy pracovného pomeru

Druhy pracovného pomeru rozoznávame na základe troch hlavných kritérií a to:

1. Uzavretie minimálne dvoch pracovných pomerov jedným zamestnancom súčasne
2. Dĺžka existovania pracovného pomeru
3. Miesto výkonu práce

V prípade prvej možnosti v pracovnom práve poznáme **súbežné pracovné pomery**. Zákonník práce zamestnanca neobmedzuje v počte pracovných pomerov a teda jedna fyzická osoba môže uzavrieť viacero pracovných pomerov v rovnakom časovom období. Z každého uzavretého pracovného pomeru zamestnancovi nezávisle od seba plynú práva aj povinnosti. V pracovnom práve rozlišujeme tri typy súbežných pracovných pomerov:

- a) zamestnanec má uzavreté dva pracovné pomery na plný úväzok, čiže v rozmedzí stanoveného týždenného pracovného času, zatiaľ čo v jednom z nich mu bolo poskytnuté pracovné voľno bez náhrady mzdy;
- b) zamestnanec má uzavretý jeden pracovný pomer v rozsahu týždenného pracovného času, teda na plný úväzok a druhý, prípadne viac pracovných pomerov, na čiastočný úväzok, takže s kratším pracovným časom;

- c) zamestnanec má súčasne uzavreté dva alebo viac pracovných pomerov na kratší pracovný čas, na čiastočný úväzok.

„Zamestnanec môže mať uzavretých viac pracovných pomerov aj s tým istým zamestnávateľom, avšak len na činnosti spočívajúce v prácach iného druhu.“¹⁴ To znamená, že pokiaľ má fyzická osoba uzavreté aspoň dva pracovné pomery s jedným zamestnávateľom, musia sa líšiť v objekte pracovného pomeru a teda v druhu práce, ktorú bude zamestnanec pre zamestnávateľa vykonávať.

Nová právna úprava dáva zamestnancom možnosť uzavrieť súbežné pracovné pomery vrátane jedného obmedzenia. *„S účinnosťou od 1.1.2013 môže zamestnanec popri svojom zamestnaní vykonávanom v pracovnom pomere vykonávať inú zárobkovú činnosť, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter, len s predchádzajúcim písomným súhlasom zamestnávateľa.“¹⁵* Teda od účinnosti novej právnej úpravy sa súbežné pracovné pomery nemusia líšiť v objekte, keď to písomne schváli zamestnávateľ. Pokiaľ svoj súhlas k žiadosti zamestnanca nevyjadrí do 15-tich dní, platí nepísané slovenské pravidlo „kto mlčí ten svedčí“ a takáto situácia sa teda považuje za vyjadrenie súhlasu.

Postupom času sa upravujú druhy pracovných pomerov tak, *„aby zamestnávateľ mohol zabezpečiť plnenie úloh v závislosti od toho, či ide o dlhodobé úlohy alebo úlohy, ktoré majú prechodný charakter.“¹⁶* Na základe dĺžky existovania pracovného pomeru rozlišujeme **pracovný pomer na neurčitý čas a na dobu určitú**. *„Pracovný pomer je dohodnutý na neurčitý čas, ak nebola v pracovnej zmluve výslovne určená doba jeho trvania alebo ak v pracovnej zmluve alebo pri jej zmene neboli splnené zákonné podmienky na uzatvorenie pracovného pomeru na určitú dobu. Pracovný pomer je uzatvorený na neurčitý čas aj vtedy, ak pracovný pomer na určitú dobu nebol dohodnutý písomne.“¹⁷* Pracovný pomer sa uzatvára pracovnou zmluvou spravidla na dobu neurčitú. Hlavným znakom tohto druhu pracovného pomeru je, že žiadnemu z účastníkov nie je pri uzatváraní pracovnej zmluvy známe, kedy tento pracovný pomer skončí. Pracovný pomer na neurčitý čas môže byť

¹⁴ BARANCOVÁ, H – SCHRÖNK, R. *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint 2 s.r.o., 2013. s. 245

¹⁵ BARANCOVÁ, H – SCHRÖNK, R. *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint 2 s.r.o., 2013. s. 246

¹⁶ GRMAN, Š. Vznik a zánik pracovného pomeru In *Verejná správa*, roč.58,2003,č.9, s.14.

¹⁷ §48 ods. 1, zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

dodatočne zmenený na pracovný pomer uzatvorený na dobu určitú, len na základe dohody oboch účastníkov pracovného pomeru.

Pracovný pomer uzatvorený na určitú dobu rozoznáme na základe toho, že doba jeho trvania je vopred dohodnutá v pracovnej zmluve. Táto doba môže byť určená buď konkrétnym dátumom, alebo skutočnosťami, ktoré sú objektívne zistiteľné. Pod takýmito skutočnosťami rozumieme napríklad deň návratu zamestnankyne/zamestnanca, ktorú/ktorého má zamestnanec zastupovať, z materskej/rodičovskej dovolenky. „*Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát.*“¹⁸ Pod pojmom opätovne uzatvorený pracovný pomer rozumieme tými istými účastníkmi uzatvorený pracovný pomer, najneskôr 6 mesiacov po skončení predchádzajúceho.

Osobitnú skupinu tvoria už vyššie spomínané pracovné pomery, ktorých doba trvania je určená objektívne zistiteľnými skutočnosťami. Ide o pracovné pomery, ktoré vznikli na dobu tzv. prechodnej potreby z dôvodu náhrady zamestnanca. Ak bol uzatvorený pracovný pomer s náhradným zamestnancom na presnú časovo určenú dobu, napr. na zástup zamestnanca, je zamestnávateľ povinný počas celej tejto doby zamestnanca zamestnávať aj v prípade, že sa zastupovaný zamestnanec vráti do zamestnania skôr. To ale neplatí v opačnom prípade. Pokiaľ zastupovaný zamestnanec do zamestnania nenastúpi vo vopred dohodnutý deň, môže zamestnávateľ dohodnúť so zastupujúcim zamestnancom, na základe §48 ods.4 zákonníka práce, pracovný pomer na dobu určitú nad dva roky. Dôvod predĺženia pracovného pomeru na dobu určitú účastníci uvedú v pracovnej zmluve.

Z pohľadu **miesta výkonu práce** rozoznávame pracovné pomery vykonávané:

- a) na pracovisku zamestnávateľa,
- b) doma,
- c) v cudzine.

Najčastejšie sú uzatvárané pracovné pomery, v ktorých je za miesto vykonávania práce určené pracovisko zamestnávateľa. Avšak povaha niektorých prác

¹⁸ §48 ods. 2, zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

zamestnancovi umožňuje vykonávať prácu doma, alebo na mieste, ktoré so zamestnávateľom vopred dohodne. V takom prípade máme na mysli domáckych zamestnancov spomínaných už v druhej kapitole. Pracovný pomer vykonávaný v cudzine môže byť taktiež medzi subjektmi pracovného pomeru uzatvorený. Pod pojem cudzina, Slovenská republika zaraďuje štáty, ktoré nepatria do Európskej únie. Týmto pomenovaním sa ale tiež neoznačujú štáty, ktoré síce nie sú členmi Európskej únie, ale patria do Európskeho hospodárskeho spoločenstva (Nórsko, Lichtenštajnsko, Švajčiarsko, Island). Pokiaľ doba trvania zamestnania v cudzej krajine presiahne dobu jedného mesiaca, zamestnávateľ do pracovnej zmluvy uvedie ďalšie podstatné náležitosti.

2 VZNIK PRACOVNÉHO POMERU

Na to, aby mohlo dôjsť k samotnému vzniku pracovného pomeru medzi účastníkmi, musia najprv títo účastníci prejsť dvoma štádiami a to: predzmluvnými vzťahmi a založením pracovného pomeru.

2.1 Predzmluvné vzťahy

„Založeniu pracovného pomeru predchádzajú predzmluvné vzťahy, ktoré sa považujú za pracovnoprávne vzťahy vzhľadom na skutočnosť, že sa účastníkom budúceho pracovného pomeru (zamestnávateľovi a zamestnancovi) ukladajú určité povinnosti ešte pred založením pracovného pomeru.“¹⁹ Pred založením a samotným vzniknutím pracovného pomeru, medzi zamestnancom a zamestnávateľom existujú tzv. predzmluvné vzťahy, ktorým sa zákonník práce venuje v §41. Do týchto vzťahov zaraďujeme hlavne informačnú povinnosť, ktorú majú obe strany.

1) Informačná povinnosť budúceho zamestnávateľa

Zamestnávateľovi zo zákonníka práce vyplýva povinnosť v rámci predzmluvných vzťahov, budúceho zamestnanca oboznámiť s právami a povinnosťami, ktoré mu z pracovnej zmluvy budú vyplývať a taktiež aj s pracovnými a mzdovými podmienkami, za ktorých bude prácu vykonávať. Nakoľko zamestnávateľovi táto povinnosť prislúcha v rámci predzmluvných vzťahov, musí ju splniť pred uzatvorením pracovnej zmluvy so zamestnancom.

V prípade, že ide o prácu, ktorej povaha si vyžaduje zdravotnú alebo psychickú spôsobilosť, zamestnávateľ môže pracovnú zmluvu uzatvoriť len s fyzickou osobou, ktorá je na výkon tejto práce zdravotne alebo psychicky spôsobilá. Týka sa to výkonu prác, ktoré vymedzujú orgány štátnej zdravotnej správy. V takejto situácii sa vyžaduje vyjadrenie odborníka na spôsobilosť fyzickej osoby. *„Hlavným účelom vstupného zdravotného vyšetrenia je zabezpečiť, aby zamestnanec spĺňal zdravotné predpoklady na výkon dohodnutej práce. V opačnom prípade by dohodnutý*

¹⁹ KOPČANSKÁ, M. Založenie, zmeny a skončenie pracovného pomeru v súlade s novým Zákonníkom práce In *Dane a účtovníctvo v praxi*, roč. 7, 2002, č. 3, s. 35.

*druh práce nemohol zamestnanec vykonávať a zamestnávateľ by mu nesmel takúto prácu ani pridelovať.“*²⁰

Čo sa týka kategórie mladistvých zamestnancov, teda osôb vo veku 15 – 18 rokov, zamestnávateľ je povinný pred podpísaním pracovnej zmluvy vyžadovať lekárske vyšetrenie a teda potvrdenie lekára, že je mladistvá osoba spôsobilá vykonávať prácu. Taktiež si zamestnávateľ musí vyžiadať vyjadrenie zákonného zástupcu mladistvého. Až po splnení týchto podmienok, môže dôjsť k uzatvoreniu pracovnej zmluvy s mladistvým.

Zamestnávateľovi tiež prislúcha „oprávnenie vyžadovať od uchádzača o zamestnanie iba informácie súvisiace s prácou, ktorú má budúci zamestnanec vykonávať.“²¹ A teda zamestnávateľ sa nesmie v súvislosti s fyzickou osobou, uchádzajúcou sa o pracovný pomer, informovať o tehotenstve, rodinných pomeroch (vek detí, rodinný stav), o jej politickej, odborovej a náboženskej príslušnosti a tiež od nej nesmie vyžadovať informácie o bezúhonnosti. Čo sa týka bezúhonnosti, zákonník práce stanovuje výnimku v prípade, ak charakter práce bezúhonnosť vyžaduje, alebo sa jedná o prácu, pri ktorej osobitný predpis považuje bezúhonnosť za nevyhnutnú. Toto obmedzenie ďalej rozširuje zákon č.5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti, ktorý v §62 uvádza povinnosti zamestnávateľa a v ods. 3 stanovuje: „Zamestnávateľ nesmie pri výbere zamestnanca vyžadovať informácie, ktoré sa týkajú národnosti, rasového pôvodu alebo etnického pôvodu, politických postojov, členstva v odborových organizáciách, náboženstva, sexuálnej orientácie, informácie, ktoré odporujú dobrým mravom, a osobné údaje, ktoré nie sú potrebné na plnenie povinností zamestnávateľa ustanovených osobitným predpisom. Zamestnávateľ je povinný na požiadanie občana preukázať nutnosť vyžadovaného osobného údaju. Kritériá na výber zamestnanca musia zaručovať rovnosť príležitostí pre všetkých občanov.“²²

2) Informačná povinnosť budúceho zamestnanca

²⁰ THURZOVÁ, M – KURIL, J – GOGOVIČ, M. *Pracovné právo*. Trenčín : Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov Trenčianskej univerzity Alexandra Dubčeka v Trenčíne, 2006. s. 37.

²¹ KOPČANSKÁ, M. Založenie, zmeny a skončenie pracovného pomeru v súlade s novým Zákonníkom práce In *Dane a účtovníctvo v praxi*, roč.7,2002,č.3, s.35.

²² §62 ods. 3, zákon č.5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov, v znení neskorších predpisov

Potenciálny zamestnanec je povinný podať zamestnávateľovi informácie o skutočnostiach, ktoré by mohli brániť výkonu práce, alebo by mu mohli spôsobiť ujmu. Ide napríklad o takú situáciu, v ktorej budúci zamestnanec bol/je zamestnancom v konkurenčnej činnosti.

Informačná povinnosť taktiež platí aj pre mladistvých budúcich zamestnancov. Pokiaľ má mladistvá fyzická osoba uzatvorený jeden pracovný pomer a uchádza sa o uzatvorenie ďalšieho, je povinná podať zamestnávateľovi informáciu o dĺžke času, počas ktorého vykonáva prácu u iného zamestnávateľa. Táto povinnosť má význam hlavne v súvislosti s §85 Zákonníka práce, ktorý *„zakotvuje pre mladistvého zamestnanca maximálny týždenný pracovný čas na 30 hodín, ak je mladistvý mladší ako 16 rokov a 37 a pol hodiny v prípade, ak je mladistvý starší ako 16 rokov“*²³. Pracovný čas mladistej osoby však nesmie v rozsahu 24 hodín trvať dlhšie ako 8 hodín. Toto ustanovenie patrí aj v prípade, ak by mladistvý mal uzatvorený vyšší počet pracovných pomerov s viacerými zamestnávateľmi.

Pokiaľ zamestnávateľ poruší predzmluvné vzťahy v zmysle ustanovenia §41 ods.9 Zákonníka práce, potenciálny zamestnanec si môže uplatniť právo žalovať ho na príslušnom súde. Ak by následne na to preukázal, že zamestnávateľ od neho vyžadoval informácie nad rámec vymedzených v §41 ods. 5, 6 a 8 Zákonníka práce, prislúchala by mu peňažná náhrada v primeranej výške. Takýto spor by bol považovaný za pracovný, aj keď nastal v časti predzmluvných vzťahov a k samotnému uzatvoreniu pracovného pomeru podpísaním pracovnej zmluvy ešte nedošlo.

2.2 Založenie pracovného pomeru

Jediný spôsob akým môže dôjsť k založeniu pracovného pomeru, je podpísanie pracovnej zmluvy. Výnimku ustanovuje zákon č. 400/2009 Z.z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v prípade štátnych zamestnancov. V súvislosti s týmto zákonom, môže fyzická osoba vykonávať štátnu službu na základe zvolenia alebo vymenovania do funkcie. *„Vymenovanie do funkcie nezakladá*

²³ BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár*. 2. vydanie. Praha : C.H. Beck, 2012. s. 316

*pracovný pomer a je právne formulované ako predpoklad založenia pracovného pomeru pracovnou zmluvou v prípade, ak to ustanovuje osobitný predpis.*²⁴

Vymenovanie a voľba do funkcie len predchádza vzniku pracovného pomeru. Pracovnú zmluvu totiž v zmysle §42 Zákonníka práce, zamestnávateľ a vymenovaný, prípadne zvolený subjekt uzatvoria až po samotnom akte či už vymenovania, alebo zvolenia. *„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.*²⁵

2.3 Vznik pracovného pomeru

Pracovný pomer vzniká dňom, ktorý si zamestnávateľ so zamestnancom v pracovnej zmluve dohodli ako deň nástupu do práce. Z toho dôvodu je deň nástupu do práce považovaný za jednu z podstatných obsahových náležitostí pracovnej zmluvy. Pracovný pomer nevzniká dňom uzatvorenia pracovnej zmluvy, nakoľko tento deň je dňom založenia pracovného pomeru. Žiadny právny predpis bližšie nevymedzuje ako má byť tento deň nástupu do práce a teda deň vzniku pracovného pomeru, v pracovnej zmluve konkretizovaný. Zvyčajne však účastníci pracovného pomeru tento deň určia ako konkrétny kalendárny deň.

*„Vznik pracovného pomeru je viazaný na dohodnutý deň nástupu do práce, nie na deň, v ktorom prvýkrát došlo k faktickému výkonu práce zamestnanca.*²⁶ Z toho vyplýva, že ku vzniku pracovného pomeru medzi účastníkmi dôjde aj v prípade, že zamestnanec do práce reálne nenastúpi.

Čo sa týka vzniku štátnozamestnaneckého pomeru, ten vzniká v závislosti od spôsobu, akým sa zakladá. Na základe §25 zákona o štátnej službe, pokiaľ je takýto pomer založený na základe služobnej zmluvy, pomer vzniká dňom, ktorý je v tejto zmluve uvedený. Uvedený zákon pozná aj ďalšie spôsoby a to: *„Štátnozamestnanecký*

²⁴ BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R. *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint 2 s.r.o., 2013. s. 256

²⁵ §42 ods. 2, zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

²⁶ BARANCOVÁ, H. a kol. *Pracovný pomer a poisťný systém*. Bratislava : Veda, 2008, str. 209

*pomer založený zvolením alebo vymenovaním vzniká dňom uvedeným v oznámení o zvolení alebo o vymenovaní do funkcie podľa tohto zákona alebo podľa osobitného predpisu. “*²⁷ V prípade, že je takýto pomer založený na základe poverenia na výkon funkcie, vzniká dňom, ktorý je uvedený v poverení.

„Odo dňa keď vznikol pracovný pomer,

- a) zamestnávateľ je povinný prideľovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, platiť mu za vykonanú prácu mzdu, utvárať podmienky na plnenie pracovných úloh a dodržiavať ostatné pracovné podmienky ustanovené právnymi predpismi, kolektívnou zmluvou a pracovnou zmluvou,*
- b) zamestnanec je povinný podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať práce osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu. “*²⁸

²⁷ §26 ods. 2, zákona č. 400/2009 Z.z. Zákon o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov

²⁸ §47 ods. 1, zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

3 PRACOVNÁ ZMLUVA

Pod pojmom pracovná zmluva rozumieme dvojstranný právny úkon, ktorý je základom pre založenie pracovného pomeru. Pracovná zmluva vzniká súhlasným prejavom vôle oboch účastníkov, aby medzi nimi vznikol tento pracovnoprávny vzťah. Pracovná zmluva je teda právna skutočnosť, na základe ktorej si občania uplatňujú svoje ústavne zaručené právo na prácu. Ústava taktiež zaručuje právo na slobodnú voľbu povolania, realizáciou ktorého dochádza k vzniku samotnej pracovnej zmluvy.

„Pracovná zmluva sa zásadne uzatvára písomnou formou. Garantom uzatvorenia písomnej pracovnej zmluvy je zamestnávateľ, ktorému to ukladá Zákonník práce.“²⁹ To však neznamená, že ústne uzatvorený pracovný pomer je neplatný. Teda ak zamestnanec po dohode so zamestnávateľom začne vykonávať prácu bez toho, že by mu zamestnávateľ v deň dohodnutý ako deň nástupu do práce dal podpísanú písomnú pracovnú zmluvu, tento pracovný pomer vznikne so všetkými následkami. Zamestnávateľ je od tohto okamihu povinný do určitej lehoty prihlásiť zamestnanca do všetkých príslušných poisťovní a odvádzať do nich za neho príspevky. *„Ak zamestnávateľ neuzatvorí písomnú pracovnú zmluvu so zamestnancom v deň nástupu do práce, porušuje Zákonník práce, za čo môže byť sankcionovaný orgánmi, ktoré kontrolujú dodržiavanie pracovnoprávnych predpisov.“³⁰*

„Pracovnú zmluvu môžeme tiež charakterizovať ako zmluvu medzi zamestnancom a zamestnávateľom o výkone závislej práce v pracovnom pomere.“³¹ Z pracovnej zmluvy vyplýva záväzok pre obe strany a teda je záväzkovou zmluvou. Zamestnanec sa zaväzuje vykonávať závislú prácu za odmenu, ktorej zabezpečenie prislúcha zamestnávateľovi. Pracovná zmluva je uzavretá v momente, kedy sa subjekty ktoré ju uzatvárajú, dohodnú na celom jej obsahu a túto skutočnosť potvrdia jej podpísaním. Celý proces, ktorý vedie k uzatvoreniu pracovnej zmluvy sa tak ako aj v prípade iných pracovnoprávnych úkonov riadi okrem Zákonníka práce aj Občianskym zákonníkom.

²⁹ JENDRÁLOVÁ, A. Vznik pracovného pomeru In *Národné poistenie*, roč.33,2001,č.7, s.19.

³⁰ Ibidem, s.19

³¹ BARANCOVÁ, H – SCHRÖNK, R. *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint 2 s.r.o., 2013. s. 256

Pracovná zmluva je nielen základom vzniku pracovného pomeru, ale taktiež zmluvným základom vytvárajúcim rámec pre realizáciu všetkých vzájomných práv a povinností, ktoré medzi účastníkmi pracovného pomeru počas jeho trvania vznikajú. Pre zamestnanca je pracovná zmluva zárukou toho, že mu bude pridelený dohodnutý druh práce, na dohodnutom mieste a za podmienok ktoré boli dojednané v zmluve. V prípade zamestnávateľa pracovná zmluva zaručuje, že môže so zamestnancovou prácou v predpokladanom rozsahu a kvalite počítať, pričom si však musí byť vedomý aj toho, že pracovná zmluva je pre neho tiež dokumentom, obmedzujúcim jeho dispozičné práva v uvedených smeroch.

V prípadných pracovných sporoch je totiž pracovná zmluva základný dokument, z ktorého musí súd vychádzať pri rozhodovaní o existencii pracovného pomeru a pri uplatňovaní práv a povinností z pracovného pomeru. Je teda dôležité aby sa účastníci pracovného pomeru pri uzatváraní pracovnej zmluvy riadne dohodli, do akých podrobností má pracovná zmluva vzájomné práva a povinnosti upravovať, pokiaľ však už nie sú upravené právnymi predpismi, poprípade kolektívnymi zmluvami.

3.1 Podstatné náležitosti pracovnej zmluvy

Podstatné náležitosti predstavujú určité atribúty, ktorých absencia v obsahu pracovnej zmluvy vedie k jej relatívnej neplatnosti. K vzniku pracovného pomeru dochádza vtedy, ak boli v pracovnej zmluve dohodnuté základné požiadavky, ktoré mu dávajú jeho korektnú náplň. Zákonodarca teda vyžaduje splnenie určitého minimálneho obsahu pracovnej zmluvy. Sú to podmienky, ktoré nie je možné určiť právnymi predpismi z dôvodu rozdielnosti zamestnaní a ich účelu. Podľa zákonníka práce *„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.*“³²

³² §43 ods. 1, zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

3.1.1 Druh práce

Pre pracovnú zmluvu je charakteristické, že práce, ktoré má zamestnanec vykonávať v rámci pracovného pomeru sú vymedzené len druhovo, teda druhom práce. Jednotlivé pracovné úkony tomu zodpovedajúce, sa realizujú opakovane v bežnom dennom vykonávaní práce podľa pokynov zamestnávateľa.

„Druh práce patrí medzi podstatné obsahové náležitosti pracovnej zmluvy. Obsahová šírka dohodnutia druhu práce priamo determinuje obsahovú šírku dispozičného oprávnenia zamestnávateľa.“³³ Druh práce teda vymedzuje hranice, do akej miery je zamestnanec zaviazaný vykonávať prácu a taktiež hranicu, po ktorú môže zamestnávateľ disponovať zamestnancovou pracovnou silou.

Presné dojednanie druhu práce v pracovnej zmluve má veľký význam, pretože je záväzné pre oboch účastníkov pracovného pomeru. V rámci dojednaného druhu môže zamestnávateľ pridelovať zamestnancovi akúkoľvek prácu bez toho, aby k tomu potreboval súhlas zamestnanca. Na druhej strane však nemôže prikázať zamestnancovi prácu, ktorú nezahŕňa dojednaný druh práce, pokiaľ s tým zamestnanec nesúhlasí.

Pokiaľ je druh práce vymedzený veľmi úzko, spôsobuje to výhodu pre zamestnanca ale nevýhodu pre zamestnávateľa. Táto nevýhoda spočíva v obmedzení dispozičného oprávnenia zamestnávateľa voči zamestnancovi. Rozsah vymedzenia druhu práce v pracovnej zmluve nie je výslovne určený v zákonníku práce, ani v inom právnom predpise a teda je na dohode účastníkov, do akej miery si tento druh práce stanovia. Dôležité je, aby tento druh bol vymedzený dosť natolko, aby svojou neurčitosťou nespôsoboval neplatnosť pracovného pomeru.

V §43 zákonníka práce je stanovené, že časť pracovnej zmluvy, ktorá upravuje druh práce, má obsahovať aj stručnú charakteristiku tohto druhu. Bližšie charakterizovanie druhu práce, by malo pomôcť zamestnancovi k vytvoreniu konkrétnej predstavy, z čoho bude pozostávať jeho práca pre zamestnávateľa. *„Štandardne sa ako druh práce uvádza názov pracovnej pozície (napr. účtovník). Druh práce je však možné vymedziť aj priamym pomenovaním práce (napr. vedenie účtovníctva). Forma označenia závisí od potrieb a dohody zmluvných strán. Účelom*

³³ BARANCOVÁ, H – SCHRŇK, R. *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint 2 s.r.o., 2013. s. 258

stručnej charakteristiky druhu práce v zmysle slovenskej legislatívy je bližšie a stručne popísať vykonávanú prácu (napr. spracovanie účtovných dokladov).“³⁴

Zákon výslovne nestanovuje, že v pracovnej zmluve môže byť dohodnutý len jeden druh práce. V tomto prípade teda vychádzame z článku 2 odseku 3 Ústavy Slovenskej republiky, ktorý ukladá: „Každý môže konať, čo nie je zákonom zakázané, a nikoho nemožno nútiť, aby konal niečo, čo zákon neukladá.“³⁵ Z tohto článku teda vyplýva, že jednu pracovnú zmluvu môžu účastníci pracovného pomeru dohodnúť aj na viac druhov práce.

3.1.2 Miesto výkonu práce

Vymedzenie miesta výkonu práce má v pracovnej zmluve pre oboch účastníkov rovnako veľký význam. Zamestnancovi dáva záruku, že môže počítať so zamestnaním v určitej obci, kde má záujem pracovať, poprípade v určitej fabrike alebo prevádzke. To platí do momentu, kým neprevezme v pracovnej zmluve záväzok, že bude podľa potrieb zamestnávateľa vykonávať prácu aj v iných miestach, kam bude musieť poprípade dochádzať alebo kde bude musieť žiť oddelene od svojej rodiny. Pre zamestnávateľa má určenie miesta význam preto, že si môže vhodným stanovením miesta výkonu práce zabezpečiť oprávnenie disponovať zamestnancovou pracovnou silou aj bez jeho súhlasu, tiež pre iné miesta ako práve to, kde zamestnanec pôvodne nastúpil do práce.

„Pojem „miesto výkonu práce“ označuje geografické miesto výkonu práce zamestnanca a odpovedá na otázku, kde bude zamestnanec vykonávať prácu.“³⁶

Toto miesto však nemusí byť totožné so sídlom podniku, či jeho časti. Pracovisko, je bližšie určenie miesta výkonu práce. Pod týmto pojmom rozumieme napríklad konkrétnu dielňu, či kanceláriu. Na jednom mieste výkonu práce teda obvykle býva viac pracovísk.

V rámci pracovnej zmluvy je možné dohodnúť, že zamestnanec bude vykonávať prácu ešte v jednom alebo v niekoľkých ďalších miestach, v ktorých zamestnávateľ plní svoje úlohy, pokiaľ by to bolo z pracovných dôvodov nevyhnutné.

³⁴ Dostupné na internete: <<http://www.epravo.sk/top/clanky/pracovna-zmluva-244.html>> [cit. 2015-02-20]

³⁵ čl. 2 ods. 3, zákon č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky

³⁶ BARANCOVÁ, H – SCHRŇK, R. *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint 2 s.r.o., 2013. s. 259

Nebolo by však správne vymedziť ako miesto výkonu práce všetky pracoviská zamestnávateľa, pokiaľ takéto určenie nie je nevyhnutnou podmienkou výkonu dojednaného druhu práce, vzhľadom k jeho charakteru a kde by teda cieľom takéhoto vymedzenia bolo hlavne zabezpečiť zamestnávateľovi neobmedzenú voľnosť prekladať zamestnanca bez jeho súhlasu na ľubovoľné pracovisko. Takýmto dojednaním by v podstate zamestnanec dával zamestnávateľovi dopredu súhlas na preloženie do ktoréhokoľvek miesta natrvalo a takáto dohoda by preto nemohla byť považovaná za platné určenie miesta výkonu práce.

Pokiaľ ide o miesto výkonu práce u domáckych zamestnancov, je možné dohodnúť že dohodnutú prácu, ktorú im nariaďuje zamestnávateľ, nebudú vykonávať na pracovisku zamestnávateľa, ale v domácnosti zamestnanca.

Rovnako ako pri druhu práce, zákonník práce nestanovuje, že miesto výkonu práce musí byť len jedno. Teda nie je vylúčené, aby si účastníci pracovného pomeru dohodli viac miest. Pokiaľ si druh práce vyžaduje, aby pracovná zmluva stanovovala viac pracovných miest, ktoré nie je možné konkrétne vymedziť, je nevyhnutné, aby boli identifikované dost' natoľko, aby toto určenie zodpovedalo požiadavkám určitosti na platný právny úkon.

Zákonník práce stanovuje aj ďalšie podstatné náležitosti v prípade, že je miesto výkonu práce v cudzine po dobu presahujúcu jeden mesiac. Takáto pracovná zmluva musí vytyčovať čas, počas trvania ktorého bude zamestnanec prácu v cudzine vykonávať. Nemôže chýbať ani uvedenie meny, v ktorej bude v podobe mzdy zamestnávateľ odmeňovať zamestnanca za prácu a tiež ďalšie plnenia prislúchajúce výkonu práce v cudzine, v peniazoch alebo naturáliách. V spomínanej pracovnej zmluve majú byť taktiež uvedené prípadné podmienky, týkajúce sa návratu zamestnanca z cudziny.

3.1.3 Deň nástupu do práce

Deň dohodnutý v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce je dôležitou náležitosťou pracovnej zmluvy, nakoľko týmto dňom vzniká pracovný pomer a teda aj všetky práva a povinnosti, ktoré z neho pre zamestnávateľa a zamestnanca vyplývajú. Je preto potrebné aby účastníci pracovného pomeru riadne zvážili jeho stanovenie. Zamestnanec predovšetkým z toho hľadiska, či bude môcť v dohodnutý

deň nastúpiť, teda či mu v tej dobe už nebude plynúť z predchádzajúceho pracovného pomeru povinnosť vykonávať inú prácu, prípadne na inom mieste, pre iného zamestnávateľa. Zamestnávateľ taktiež musí dôkladne dohodu určitého dňa zvážiť, či bude v tej dobe môcť skutočne poskytnúť zamestnancovi dohodnutú prácu a zamestnávať ho.

*„Podľa stanoviska Najvyššieho súdu Cpij 69/1971, ak dochádza medzi zamestnávateľom a zamestnancom k dohode o dni nástupu zamestnanca do práce, má byť doba nástupu dojednávaná zásadne na prvý deň v mesiaci, a to aj v prípadoch, keď na začiatku mesiaca sú dni pracovného pokoja.“*³⁷

V prípade zamestnávania mladistvých osôb, stanovuje zákonník práce isté obmedzenia. Zamestnávateľ s mladistvou fyzickou osobou nesmie v pracovnej zmluve dohodnúť ako deň nástupu do práce taký deň, ktorý by spadal do povinnej školskej dochádzky a teda by predchádzal dňu, kedy fyzická osoba túto povinnú školskú dochádzku ukončí.

Žiadny právny predpis výslovne nevymedzuje do akej miery má byť deň nástupu do práce v pracovnej zmluve konkretizovaný. Tento deň teda spravidla nemusí byť označený kalendárnym dňom. Právna úprava pripúšťa, aby bol tento termín upravený akýmkoľvek vhodným spôsobom, ktorý by vylučoval pochybnosti o tom, o ktorý deň sa jedná. *„Ako deň nástupu do práce môže byť v pracovnej zmluve dohodnutý aj deň pracovného pokoja.“*³⁸ Deň nástupu do práce taktiež ako aj všetky ostatné náležitosti, musí spĺňať podmienku určitosti.

Pracovný pomer vzniká aj v prípade, že zamestnanec do práce v dohodnutý deň nenastúpi. Pre vznik pracovného pomeru medzi účastníkmi, je teda postačujúca skutočnosť, že tento deň nastal. Pokiaľ zamestnanec v dohodnutý deň do práce nenastúpi z iného dôvodu ako je prekážka v práci, zákonník práce priznáva zamestnávateľovi právo odstúpiť od zmluvy. Zamestnávateľ je oprávnený vstúpiť aj ak zamestnancovi vznikne prekážka v práci, ale neoznámí ju zamestnávateľovi do troch pracovných dní odo dňa dohodnutého v pracovnej zmluve. Tretiu a zároveň aj

³⁷ Dostupné na internete:

<<http://www.epi.sk/Main/Default.aspx?Template=~Main/TPrintWithHeader.ascx&phContent=~EDL/ShowArticlePrint.ascx&ArticleId=29668>> [cit. 2015-03-16]

³⁸ BARANCOVÁ, H – SCHRŇK, R. *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint dva, 2009. s. 376

poslednú možnosť odstúpiť od zmluvy má zamestnávateľ aj vtedy, ak bol zamestnanec „*po uzatvorení pracovnej zmluvy právoplatne odsúdený za úmyselný trestný čin.*“³⁹ Toto oprávnenie môže zamestnávateľ využiť však iba predtým ako pre neho zamestnanec začne vykonávať prácu.

3.1.4 Mzdové podmienky

„*Mzdové podmienky, o ktoré sa rozširujú podstatné obsahové náležitosti pracovnej zmluvy, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve (ide teda o podmiennečnú podstatnú náležitosť pracovnej zmluvy), charakterizujú odplacnosť tohto pracovnoprávneho vzťahu.*“⁴⁰ §43 Zákonníka práce stanovuje, že pokiaľ mzdové podmienky nie sú upravené v kolektívnej zmluve, alebo účinnosť tejto zmluvy skončila, je potrebné aby sa účastníci pracovného pomeru dohodli na mzdových podmienkach konkrétne v pracovnej zmluve. Pokiaľ sú tieto podmienky, ktorými si plní zamestnávateľ povinnosť odmeňovať zamestnanca za výkon práce, upravené v kolektívnej zmluve, je postačujúce keď účastníci v pracovnej zmluve odkážu na konkrétne ustanovenie kolektívnej zmluvy, ktorá tieto mzdové podmienky stanovuje.

„*V mzdových podmienkach zamestnávateľ dohodne najmä formy odmeňovania zamestnancov, sumu základnej zložky mzdy a ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu a podmienky ich poskytovania. Základnou zložkou mzdy je zložka poskytovaná podľa odpracovaného času alebo dosiahnutého výkonu.*“⁴¹ Zamestnávateľ môže bližšie konkretizovať poskytovanie mzdy, jej zvýhodnenia a jej náhrady vo vnútropodnikovom predpise. To ale neznamená, že nie je povinný dohodnúť mzdové podmienky so zamestnancom v pracovnej zmluve, pokiaľ ich teda neupravuje kolektívna zmluva.

„*Základná zložka mzdy môže byť v pracovnej zmluve dohodnutá napríklad ako:*

- *časová mzda hodinová (dohodne sa suma Sk/hod.),*
- *časová mzda mesačná (dohodne sa suma Sk/mesiac),*
- *úkolová mzda (dohodne sa sadzba pri 100 % plnení noriem spotreby práce),*

³⁹ BARANCOVÁ, H – SCHRÖNK, R. *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint 2 s.r.o., 2013. s. 260

⁴⁰ KOPČANSKÁ, M. Založenie, zmeny a skončenie pracovného pomeru v súlade s novým Zákonníkom práce In *Dane a účtovníctvo v praxi*, roč. 7, 2002, č. 3, s. 36.

⁴¹ §119 ods. 3, zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

- *podielová mzda (dohodne sa suma na základe výsledkov práce a podielu zamestnanca na dosiahnutí vopred určeného výkonu alebo ekonomického ukazovateľa, napr. zisku, tržby atď.),*
- *zmiešaná mzda (dohodne sa suma rôznych druhov mzdy, napr. časová mzda a úkolová mzda).*“⁴²

Čo sa týka mzdy, môže zamestnávateľ zohľadniť aj iné skutočnosti, ako napríklad vzdelanie, alebo prax v danom obore. Takáto zložka by spadala pod osobné ohodnotenie zamestnanca. Odborný článok o novele zákonníka práce, uvádza aj ďalšie zložky mzdy, ako napríklad príplatok v prípade namáhavej práce a odmeny za výsledky dosiahnuté v práci.

3.2 Pravidelné náležitosti pracovnej zmluvy

Okrem štyroch hlavných podstatných náležitostí zákonník práce stanovuje aj ďalšie, a to: pracovný čas, výmeru dovolenky, výplatné termíny a dĺžku výpovednej doby. Tieto náležitosti podobne ako mzdové podmienky, nemusia byť dojednané v pracovnej zmluve v prípade, že už sú vymedzené v kolektívnej zmluve. A teda stačí, že pracovná zmluva obsahuje odkaz na ustanovenia, ktoré tieto pravidelné obsahové náležitosti v kolektívnej zmluve upravujú. Aj keď zákonník práce tieto náležitosti neuvádza ako podstatné, aj tak stanovuje povinnosť zamestnávateľa ich dojednať.

3.2.1 Skúšobná doba

Zákonník práce umožňuje, aby v pracovnej zmluve bola medzi účastníkmi dohodnutá aj skúšobná doba. Jej dohoda musí byť uskutočnená písomne, nakoľko dohoda v pracovnej zmluve uzatvorenej ústne, je neplatná. Taktiež je neplatné dojednanie tejto doby v zmluve uzatvorenej až počas trvania pracovného pomeru, nakoľko takáto zmluva je považovaná len za dokument potvrdzujúci založenie pracovného pomeru.

„Dĺžka skúšobnej doby je maximálne tri mesiace. Maximálna dĺžka skúšobnej doby pre vedúcich zamestnancov priamo podriadených štatutárnemu orgánu alebo členovi štatutárneho orgánu a vedúcich zamestnancov, ktorí sú v priamej riadiacej

⁴² Dostupné na internete: < <http://www.epi.sk/odborny-clanok/Novela-Zakonnika-prace-Otazky-odpovede-a-priklady-Mzdove-podmienky.aspx> > [cit. 2015-03-01]

pôsobnosti týchto vedúcich zamestnancov je najviac šesť mesiacov.“⁴³ Zákonník práce umožňuje aby skúšobná doba trvala najviac tri mesiace od vzniku pracovného pomeru, v prípade vyššie spomenutých výnimiek je táto doba šesť mesiacov. Tento základný právny predpis upravujúci pracovnoprávne vzťahy tiež ukladá, že predĺženie skúšobnej doby je možné iba na taký čas, počas ktorého u zamestnanca pretrvávali prekážky vo výkone práce, nakoľko má táto doba kogentný charakter.

Účelom skúšobnej doby je umožniť účastníkom pracovného pomeru, aby si v jej priebehu overili, či im bude pracovný pomer vyhovovať. Pre prípad, že by jednému z nich nevyhovoval, uľahčuje mu čo najviac jeho rozviazanie. Zamestnanec má počas skúšobnej doby zistiť, či druh práce a pracovné podmienky zodpovedajú jeho predstavám a možnostiam. Zamestnávateľ zisťuje, či schopnosti, pracovný výkon a celkovo vystupovanie zamestnanca v rámci pracovného procesu spĺňa jeho očakávania a zodpovedá jeho požiadavkám.

⁴³ BARANCOVÁ, H – SCHRŇK, R. *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint 2 s.r.o., 2013. s. 262

ZÁVER

Záverečná práca sa sústreďuje na oboznámenie čitateľa s legislatívou, upravujúcou problematiku založenia a vzniku pracovného pomeru, platnou v Slovenskej republike. Keďže celkovo oblasť pracovného práva upravuje najmä Zákonník práce, vychádzali sme hlavne z tohto právneho predpisu. Ako sme už uviedli v úvode, pomáhali sme si aj inou knižnou a časopiseckou literatúrou, pričom sme nevynechali ani internetové zdroje.

V úvode práce sme sa snažili ozrejmiť čitateľom základné pojmy, ktorých výklad je potrebný na ďalšie porozumenie pracovnoprávných vzťahov. Následne na to, sme si priblížili vznik pracovného pomeru a konkretizovali sme čitateľom kedy k nemu dochádza. Dodali sme dôraz na fakt, že vznik pracovného pomeru, nenastane dňom kedy sa účastníci, čiže zamestnávateľ a zamestnanec, na výkone práce dohodnú uzavretím pracovnej zmluvy. Tento deň je dňom založenia pracovného pomeru.

Upozornili sme tiež na predzmluvné vzťahy, ktoré predchádzajú samotnému založeniu a následnému vzniku pracovného pomeru. Z týchto vzťahov plynú obom subjektom isté práva a povinnosti, ktoré sme si taktiež konkretizovali.

Poslednú kapitolu sme venovali samotnej pracovnej zmluve, ktorá je základom založenia a vzniku pracovného pomeru. Z pracovnej zmluvy vyplýva skutočnosť, kedy pracovný pomer vznikne a kedy bol založený. Za založenie pracovného pomeru je považovaný deň uzavretia pracovnej zmluvy súhlasným prejavom oboch subjektov a teda jej podpísaním. Deň vzniku pracovného pomeru je deň, ktorý je v tejto zmluve dohodnutý ako deň nástupu do práce. Tieto dve podstatné náležitosti pracovnej zmluvy boli pre našu prácu veľmi dôležité. Nevynechali sme ani iné podstatné náležitosti, ako miesto vykonávania práce, druh práce a mzdové podmienky.

Nakoniec sme čitateľa stručne uviedli do problematiky skúšobnej doby, ktorá je pravidelnou náležitosťou pracovnej zmluvy, keďže je to čas, ktorý nastáva vznikom pracovného pomeru.

Nakoľko rozdiel medzi pojmami „založenie“ a „vznik“ v spojitosti s pracovným pomerom nie je všeobecne známy, našou prioritou bolo ho rozlíšiť a tento rozdiel čitateľom zdôrazniť.

ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV

Monografie a skriptá

BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R. *Pracovné právo* . Bratislava : Sprint dva, 2009. 799 s. ISBN 978-80-89393-11-4.

BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R. *Pracovné právo* . Bratislava : Sprint 2 s.r.o., 2013. 598 s. ISBN 978-80-89393-97-8.

BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce komentár 2. vydanie* . Praha : C.H. Beck, 2012. 1049 s. ISBN 978-80-74004-16-2

BARANCOVÁ, H. a kol. *Pracovný pomer a poistný systém* . Bratislava : Veda, vydavateľstvo SAV, 2008. 510 s. ISBN 978-80-224-1059-5

THURZOVÁ, M. – KURIL, J. – GOGOVIÁ, M. *Pracovné právo (skriptá)* . Trenčín : Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov Trenčianskej univerzity Alexandra Dubčeka v Trenčíne, 2006. 132 s. ISBN 80-8075-153-6

Časopisecká literatúra

GRMAN,Š. Vznik a zánik pracovného pomeru : z marcového rokovania Legislatívnej rady vlády SR. In *Verejná správa*. ISSN 1335-7883. 2003, roč. 58, č. 9. s. 14 - 15.

JENDRÁLOVÁ, A. Vznik pracovného pomeru. In *Národné poistenie*. ISSN 1335-4795. 2001, roč. 33, č. 7, s. 19 - 20.

KOPČANSKÁ, M. Založenie, zmeny a skončenie pracovného pomeru v súlade s novým Zákonníkom práce In *Dane a účtovníctvo v praxi*. 2002, roč. 7, č. 3, s. 35 - 40.

Právne predpisy

Zákon č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce

Zákon č. 5/2004 Z. z. Zákon o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Zákon č. 400/2009 Z. z. Zákon o štátnej službe a o znení a doplnení niektorých zákonov

Internetové zdroje

www.epravo.sk

www.epi.sk