



## Pracovný pomer a dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

Vypracoval: Mgr. Eva Papánek  
odborný pracovník pre oblasť legislatívy

# Aký právny predpis upravuje pracovný pomer a dohody?

- **Zákonník práce – Zákon č. 311/2001 Z.z.**
- jeho posledná novela platná od 1.3.2021 rieši nasledovné okruhy problémov:
  - zjednodušuje sa možnosť práce osoby staršej ako 15 rokov do skončenia povinnej školskej dochádzky
  - spresňuje sa nárok zamestnanca mladšieho ako 33 rokov na 5 týždňov dovolenky pri starostlivosti o dieťa
  - spresňuje sa, kedy sa skúšobná doba predlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca
  - kompletne sa mení a dopĺňa § 52, domácka práca a telepráca
  - zjednodušuje sa dočasné pridelenie zamestnanca v rámci korporácie
  - spresňuje sa postup stanovovania pracovného času pri pracovných cestách a pružnom pracovnom čase
  - zavádza sa nový výpovedný dôvod na strane zamestnávateľa – ak zamestnanec dovŕšil vek 65 rokov
  - pri zabezpečení stravovania sa rozširujú možnosti poskytnúť zamestnancom nezdanený finančný príspevok
  - pri dohodách o brigádnickej práci študentov sa spresňuje štatút študenta po skončení strednej školy alebo 1. stupňa VŠ
  - dopĺňajú sa pravidlá pôsobenia odborovej organizácie u zamestnávateľa



# Čo je to pracovný pomer a čím sa zakladá?

- je to pracovnoprávny vzťah medzi zamestnancom a zamestnávateľom založený na základe písomnej pracovnej zmluvy



# Aký je rozdiel medzi pracovným pomerom a živnosťou?



- V prípade živnosti hovoríme o podnikaní vo vlastnom mene, na vlastnú zodpovednosť a za účelom dosiahnuť zisk, všetko na základe živnostenského oprávnenia. Naopak, práca v pracovnom pomere musí napĺňať znaky tzv. závislej práce.



# Čo to tá závislá práca vlastne je?



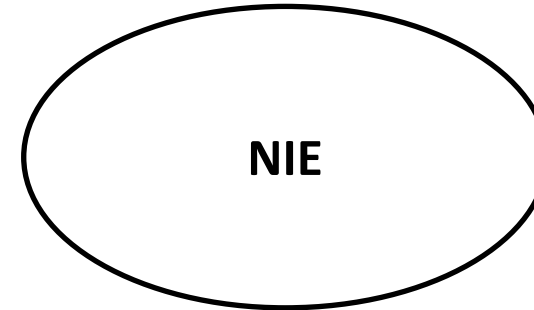
➤ Jej legálnu definíciu nachádzame v § 1 ods. 2 ZP:

- ✓ vzťah nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca
- ✓ osobne zamestnancom pre zamestnávateľa
- ✓ podľa pokynov zamestnávateľa
- ✓ v mene zamestnávateľa
- ✓ v pracovnom čase určenom zamestnávateľom



# Vznik a založenie pracovného pomeru

**JE TO TO ISTÉ?**



- **Pracovný pomer sa zakladá uzatvorením písomnej pracovnej zmluvy, pričom ale vzniká až dňom nástupu zamestnanca do práce, teda konkrétnym dňom v kalendárnom mesiaci.**



# Musí mať pracovná zmluva písomnú formu?

- Podľa § 42 ods. 1 ZP pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom
- Avšak z platnej judikatúry vyplýva, že pracovná zmluva môže byť uzavretá ústne aj konkludentne, ak prejavy vôle účastníkov nevzbudzujú pochybnosti o tom, čo chceli prejavit'.



# Aké sú podstatné náležitosti pracovnej zmluvy?

- druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma a jeho stručná charakteristika
- miesto výkonu práce
- deň nástupu do práce
- mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve





# Aké d'alsie pracovné podmienky je možné dohodnúť v PZ?

- výplatné termíny
- pracovný čas
- výmeru dovolenky
- dĺžku výpovednej doby
- d'alsie, najmä hmotné výhody a pod.



# Na čo slúži skúšobná doba?

- Skúšobná doba je inštitút slúžiaci na spoznanie sa zamestnávateľa a zamestnanca a overenie si vhodnosti pracovného pomeru. Ak jedna alebo druhá zmluvná strana zastane názor, že pracovný pomer jej nevyhovuje, môže ho ukončiť jednoduchým písomným oznámením druhej strane.

MUSÍ BYŤ SD DOHODNUTÁ PÍSOMNE?

ÁNO

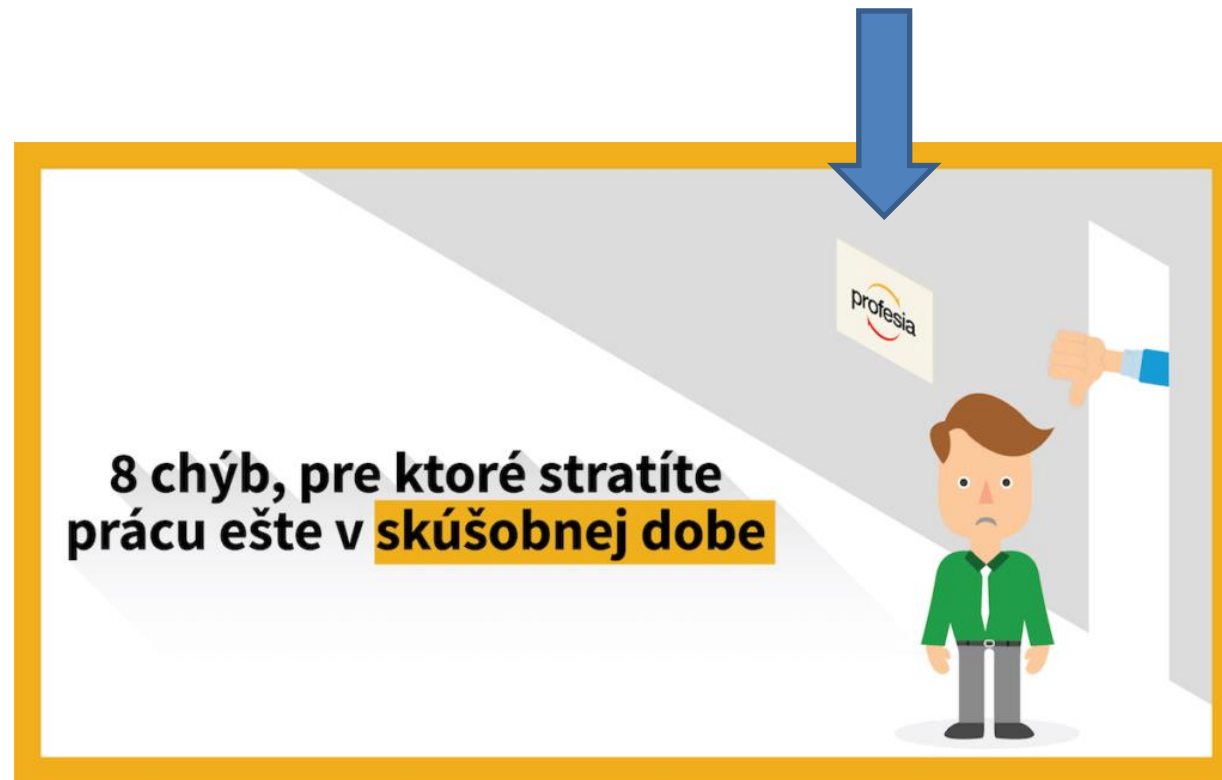


Podľa § 45 ZP je skúšobnú dobu možné dohodnúť len v pracovnej zmluve a to len písomnou formou. Uvedené podmienky musia byť splnené kumulatívne a pri nedodržaní čo len jednej podmienky, je skúšobná doba neplatná.



# Dĺžka skúšobnej doby

- Najviac 3 mesiace, u vedúceho zamestnanca najviac 6 mesiacov; skúšobnú dobu nemožno predlžovať. Jej začiatok môže byť dohodnutý len ako deň nástupu do práce. Skorší alebo neskorší dohodnutý deň by spôsobil neplatnosť skúšobnej doby.
- poslednou novelou ZP platnou od 1.3.2021 sa dopĺňa: „Ak zamestnanec počas dohodnutej skúšobnej doby neodpracoval pre prekážku v práci na jeho strane celú pracovnú zmenu, skúšobná doba sa predlžuje o jeden deň.“



# Aké druhy pracovných pomerov upravuje ZP?

## ➤ Pracovný pomer na dobu neurčitú

- Podľa § 48 ZP pracovný pomer je dohodnutý na neurčitý čas, ak nebola v PZ výslovne určená doba jeho trvania

## ➤ Pracovný pomer na dobu určitú

- Možné je ho dohodnúť najdlhšie na 2 roky, pričom jeho predĺženie možno opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát

## ➤ Pracovný pomer na kratší pracovný čas

- Zamestnávateľ a zamestnanec sa v PZ dohodnú na kratšom pracovnom čase ako je ustanovený týždenný pracovný čas; kratší pracovný čas nemusí byť rozvrhnutý na všetky pracovné dni

## ➤ Delené pracovné miesto

- Je pracovné miesto, na ktorom si zamestnanci v pracovnom pomere na kratší pracovný čas sami medzi sebou rozvrhnú pracovný čas a pracovnú náplň pripadajúcu na toto pracovné miesto

## ➤ Domáca práca a telepráca

- Prácu vykonáva zamestnanec doma alebo na inom dohodnutom mieste (domáca práca), resp. doma alebo na inom dohodnutom mieste s použitím informačných technológií (telepráca)



# Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

- **Právna úprava § 223 až § 228a ZP**
  - ✓ **Dohoda o vykonaní práca**
  - ✓ **Dohoda o brigádnickej práci študentov**
  - ✓ **Dohoda o pracovnej činnosti**



# Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

- Zamestnávateľ môže na plnenie svojich úloh alebo na zabezpečenie svojich potrieb výnimočne uzatvárať s FO dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, ak ide o prácu:
  - ✓ Ktorá je vymedzená výsledkom (DoVP)
  - ✓ Alebo ak ide o príležitostnú činnosť vymedzenú druhom práce (DoBPS, DoPČ)



# Prečo výnimočne?

- **Dohodami nie je možné nahrádzať pracovný pomer. Dohody sa majú uzatvárať výnimočne, takže ak by napríklad išlo o nadmerné reťazenie dohôd, zamestnanec by sa mohol obrátiť na súd o určenie, že nejde o výnimočný výkon práce, ale o pracovný pomer a žiadať prekvalifikovanie dohody na pracovnú zmluvu.**



# Dohoda o brigádnickej práci študentov

- **Vek do 26 rokov (ZP umožňuje FO v pracovnoprávných vzťahoch nadobúdať práva a brať na seba povinnosti až dovŕšením 15 rokov veku a zároveň musí mať ukončenú povinnú školskú dochádzku)**
- **FO musí mať štatút žiaka strednej školy alebo štatút študenta dennej formy vysokoškolského štúdia**
- **Študent môže vykonávať prácu v rozsahu najviac 20 hodín týždenne**
- **Dohoda sa uzatvára na dobu určitú, najviac na 12 mesiacov**
- **Dohoda musí byť písomná, inak je neplatná**





# Dohoda o pracovnej činnosti

- ide o príležitostnú činnosť vymedzenú druhom práce (napr. opakované šitie šiat)
- pracovnú činnosť je možné vykonávať v rozsahu najviac 10 hodín týždenne
- dohoda sa uzatvára na dobu určitú, najviac na 12 mesiacov
- dohoda musí byť písomná, inak je neplatná



# Dohoda o vykonaní práce

- ide o prácu, ktorá je vymedzená výsledkom; v dohode sa stanoví výsledok, ktorý sa má dosiahnuť a počet hodín, za ktoré sa má úloha vykonať (napr. ušitie jedných šiat)
- rozsah pracovnej úlohy nesmie presiahnuť 350 hodín v kalendárnom roku
- dohoda sa uzatvára na dobu určitú, najviac na 12 mesiacov
- dohoda musí byť písomná, inak je neplatná





**Ďakujem za pozornosť!**

