

mestnancom možno odmenu primerane znížiť, ak vykonaná práca nezodpovedá dohodnutým podmienkam.

Dohoda o brigádnickej práci študentov

- môže ju zamestnávateľ uzatvoriť s fyzickou osobou, ktorá má štatút študenta.
- rozsah prác nemôže prekročiť v priemere polovicu určeného týždenného pracovného času, posudzuje sa celá doba, na ktorú bola dohoda uzatvorená, najdlhšie však za 12 mesiacov.
- uzatvára sa na určitú dobu, prípadne na neurčitý čas, neoddeliteľnou súčasťou dohody je potvrdenie štatútu študenta (s výnimkou obdobia prázdnin)

Možnosti skončenia:

- okamžite – len pre prípady, v ktorých možno okamžite skončiť pracovný pomer
- spôsob skončenia vyplýva priamo z uzatvorenej dohody
- dohodou účastníkov k dohodnutému dňu
- jednostranne – výpoveďou bez uvedenia dôvodu s 15-dennou výpovednou dobou, ktorá

sa začína dňom, v ktorom bola písomná výpoveď doručená.

Dohoda o pracovnej činnosti

– možno vykonávať pracovnú činnosť v rozsahu najviac 10 hodín týždenne.

Možnosti skončenia – rovnaké ako u dohody o brigádnickej práci študenta

Spory vyplývajúce z tejto dohody sa prejednávajú rovnako ako spory z pracovného pomeru, t. j. prejednávajú a rozhodujú ich miestne príslušné súdy.

V prípade otázok neváhajte kontaktovať príslušný inšpektorát práce, kde Vám radi poskytnú bezplatné poradenstvo k problematike týkajúcej sa BOZP a pracovnoprávných vzťahov.

Kontakty na inšpektoráty nájdete na webovej stránke www.nip.sk

Národný inšpektorát práce



PRAVIDLÁ DOBREJ PRAXE



Náležitosti pracovnej zmluvy

Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru



Národný inšpektorát práce
odbor riadenia inšpekcie práce

Autor: Mgr. Rastislav Haluška

Tel: 055/7979937, 0905 033226

September 2011

Úvod

Tento leták poskytuje stručný prehľad informácií týkajúcich sa pracovnej zmluvy, rôznych typov dohôd vykonávaných mimo pracovného pomeru, zákonné náležitosti, ktoré majú obsahovať v zmysle Zákonníka práce ako aj ďalšie užitočné informácie týkajúce sa tejto problematiky.

Pracovná zmluva je uzatváraná pri založení pracovného pomeru medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Jedno písomné vyhotovenie pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.

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

V pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť tieto podstatné náležitosti:

- druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma, a jeho stručná charakteristika,
- miesto výkonu práce (obec a organizačnú časť alebo inak určené miesto),
- deň nástupu do práce,
- mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve.

Okrem vyššie uvedených náležitostí zamestnávateľ v pracovnej zmluve uvedie aj ďalšie pracovné podmienky, a to :

- výplatné termíny
- pracovný čas,
- výmeru dovolenky
- dĺžku výpovednej doby.

Ak sú uvedené pracovné podmienky dohodnuté v kolektívnej zmluve, stačí uviesť odkaz na túto kolektívnu zmluvu.

V pracovnej zmluve možno dohodnúť aj ďalšie podmienky, napr. rôzne hmotné výhody.

Ak písomná pracovná zmluva neobsahuje ustanovené podmienky, zamestnávateľ musí vyhotoviť do 1 mesiaca od vzniku pracovného pomeru zamestnancovi písomné oznámenie obsahujúce tieto podmienky.

Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

Zákonník práce rozlišuje 3 typy dohôd:

- dohodu o vykonaní práce
- dohodu o brigádnickej práci študentov
- dohodu o pracovnej činnosti

Zamestnávateľ pri uzatváraní dohôd musí preukázať výnimočnosť – prečo v danom prípade nemôže uzatvoriť pracovnú zmluvu; u dohôd o vykonaní práce musí ísť o prácu, ktorá je vymedzená výsledkom; v prípade dohôd o pracovnej činnosti a dohôd o brigádnickej práci študentov musí ísť o príležitostnú činnosť vymedzenú druhom práce.

Dohody sa uzatvárajú písomne, inak sú neplatné. Musí v nich byť vymedzená pracovná úloha, dohodnutá odmena za jej vykonanie, doba, v ktorej sa má pracovná úloha vykonať a rozsah práce.

Dohoda o vykonaní práce

- môže ju zamestnávateľ uzatvoriť s fyzickou osobou, ak rozsah pracovnej úlohy nepresahuje 350 hodín v kalendárnom roku. Do rozsahu práce sa započítava aj práca vykonávaná zamestnancom pre zamestnávateľa na základe inej dohody o vykonaní práce.
- uzatvára sa najneskôr deň pred dňom začatia výkonu práce
- splatnosť odmeny je po dokončení a odovzdaní práce.

Medzi účastníkmi možno dohodnúť, že časť odmeny bude splatná už po vykonaní určitej časti pracovnej úlohy, po prerokovaní so za-