

1. prednáška

Pravo

Teoria prava

Pravo a spoločnosť

V spoločnosti prichádza k stretu konkurencii a konfliktom medzi ľuďmi

Mravec pozná vzorec svojho mraveniska, včela vzorec svojho ula. Len človek nepozná svoj vzorec

Preto musia byť vzory ľudského správania vytvorené umelo, zvonku

Zakony prírodné

Prírodné zákony platia:

- bezpodmienečné
- sú nemeniteľné, stoja nad meniteľnými zákonmi ľudí
- sú nezávislé od miesta a času a od vôle ľudí
- vyjadrujú existujúci stav, to čo je
- striedanie ročných období, gravitácia ...

Zakony ľudské

- práve zákony sú produktom ľudského rozumu a vôle
- sú vytvorené umelo, zvonku

1. funkcie práva

- právo zabezpečuje poriadok a stabilitu spoločenských vzťahov
- právo ustanovuje relevantné vzory správania
- právo je nástrojom ochrany dôležitých hodnôt spoločnosti
- právo poskytuje mechanizmy riešenia konfliktov

2. vzťah práva a nesprávnych normatívnych systémov spoločnosti

- právo nie je jediným systémom noriem, ktoré pôsobia v spoločnosti
- správanie ľudí regulujú aj ďalšie spoločenské normy, napr. morálka, náboženstvo, zvyky, obyčaje, tradície, politické normy
- spoločenská norma je všeobecným pravidlom správania ľudí
- právne normy majú v rámci ostatných spoločenských noriem najväčšiu silu

3. právo a morálka

- morálka sa od práva odlišuje tým, že je akýmsi vnútorným príkazom
- preto tu nastupuje aj vnútorná sankcia ako napr. vycitky svedomia, hanba
- pri porušení morálnych noriem sa neuplatňujú sankcie statu
- právo, na rozdiel od morálky, je vonkajším príkazom

4. právo a spravodlivosť

- spravodlivosť je základným normatívnym princípom spoluzitia ľudí
- spravodlivosť tvorí najvyššie hodnotiace kritérium posudzovania spoločenských vzťahov, ľudského konania, spoločenských inštitúcií
- právo sa považuje za formálne vyjadrenie, za symbol spravodlivosti

5. veľké právne systémy

- kontinentálny právny systém
- anglo-americký PS
- islamské právo
- hinduistické, budhistické právo
- socialistický systém práva

A. kontinentálny právny systém

- jeho základom je rímske právo
- jeho najdôležitejším prameňom je zákon
- od zákona sa odvodzujú všetky ostatné právne akty iných štátnych orgánov
- súdy a ostatné orgány aplikácie práva len uvádzajú do života, nemajú právomoc právo tvoriť
- delenie práva na právo verejné a právo súkromné

B. anglo-americký PS

- Common law (nahradzalo všeobecné právo), Equity law (od 15. st. lord rozhodoval o stáznostiach kráľovských súdov, je zdokonalením common law)
- Case law, judge made law; sudca tu právo nielen aplikuje na konkrétne prípady, ale súčasne právo tvorí
- Základným prameňom práva je precedens (individuálny právny akt), ktorý nadobúda normatívny význam; záväznosť precedensu ale nie je bezpodmienečná (ak sudca dospeje k názoru, že precedens je zastaralý môže vytvoriť nové pravidlo)
- Statue law, legislation; v súčasnosti nie sú precedensy jediným prameňom práva
- Právo sa odvíja zdola, od riešenia konkrétnych prípadov

C. Islamské právo – šarija

- Sunnitská ortodoxná koncepcia islamského práva
- Tvorcom práva tu nie je štát, ani sudcovia, ale Alah – boh
- Uzke prepojenie s islamským náboženstvom a etickými normami
- K formálnym prameňom sunnitského práva patria: Korán, sunna

6. objektívne pravo

- objektívnym pravom je subor pravnych noriem, ako vseobecne zavezných pravidiel spravana, ktore su ustanovene alebo uznane statom v osobitej forme a statom su aj vynutitelne
- pojem objektívne pravo oznacuje pravo platne, alebo pravo pozitivne
- objektívne pravo dava odpoveda na otazku, co je v danom case na danom uzemi pravne a co protipravne, co plati ako pravo

7. subjektívne pravo

- absolutne subjektívne prava:
 - i. osobnostne prava, napr pravo na zivot
 - ii. vecne (majetkove prava), napr. vlastnicke pravo
 - iii. nehmotne majetkove prava alebo prava k predmetom dusevneho vlastnictva
- relativne subjektívne prava – pravo veritela voci dlznikovi
- pravny narok – pravna moznost opravneneho uplatnit si svoje pravo, domahat sa pravnej ochrany aj voci pravnému subjektu

8. specificke znaky pravnych noriem

- pravne normy sa od ostatnych spolocenskych noriem odlisuju tymito vonkajsimi formalnymi znakmi:
 - i. publikaciou v statom ustanovenej alebo uznanej forme
 1. kde nie je forma prava, nie je ani platne pravo
 2. vonkajsou formou prava su napr zakony, nariadenia vldy, vyhlasky ministerstiev
 3. su to formalne pramene prava
 4. pravne normy su publikovane v uradnych zbierkach, napr. v zbierke zakonov
 - ii. vseobecnou zaveznotou a monizmom
 1. predpokladom je zabezpecenie vseobecnej poznatelnosti pravnej normy,
 2. pravo je tu len jedno = monizmus
 3. vseobecná zaveznota vyplyva z prepojenia prava so statom
 - iii. statne donutenie
 1. sankciami disponuju aj ostatne normativne systemy
 2. za nimi vsak nestoji donucovacia moc statu
 3. statne donutenie sa moze uplatnovat len na zaklade zakona a sposobom, ktory ustanovuje zakon
 4. ucelom je prinutit subjekty k spolocensky ziaducemu spraviu

9. Pramenne prava

- Materialne pramenne prava – vyjadruje zdroje z ktorých vyviera obsah prava
- Prameny poznania prava – suhrn vsetkych informacii o prave, bud ako autentické (su publikovane v zbierke zakonov), druhotne (z konetarov zakon ...)
- Formalne prameny prava – *formalne prameny prava su publikovane v zbierke zakonov*
- Druhy pramenov prava:
 - i. Pravna obycaj
 1. je najstarsim, povodnym pramenom prava
 2. musi byt dlhodobo opakovane pouzivana
 3. musi byt vseobecne uznavana
 4. musi byt dostatočne precizna (presna)
 5. v kontinentalnom systeme prava sa v sucasnosti pravne obycaje uplatnuju len v pripadoch, ked sa ich zakon vyslovne dovolava
 - ii. Precedensy
 1. precedens je rozhodnutim sudu (sudny precedens), alebo organu statnej spravy (spravny precedens)
 2. je to rozhodnutie, ktorým sa riesi pripad dosial pravne neregulovany a stava sa zavezny vzorom pre buduce rozhodovania pripadov rovnakeho druhu
 3. sudne precedensy su publikovane v oficialnych alebo sukromnych zbierkach
 - iii. Normativne pravne akty
 1. su zakladnym pramenom vsetkych pravnych systemov, ktore patria do kontinentalneho systemu pravnej kultury
 2. v jednotlivych statoch ma konkretnu formu bud zakona (Gesetz, Act of Parliament) alebo nariadenia (Verordnung), vyhlasky a pod.
 3. normativny pravny akt (jeden pravny akt obsahuje velky pocet pravnych noriem) a pravna norma (pouziva sa na oznacenie pravneho predpisu)
 4. normativny pravny akt a individualny pravny akt (je vysledkom aplikacie prava, aplikuje normativny akt napr. rozsudok sudu, danovy vyber)
 5. normativne interne instrukcie – nie su vseobecne zavezne, nemaju statom stanovenu formu, zavezuju len v ramci urcitej struktury a vyskytuju sa v roznych formach (smernice, statuty), nepublikuju sa v zbierke zakonov, vydavaju ich aj nestatne organizacie (advokatska komora, notarska komora ... maju formu statutov alebo organizacnych poriadkov)
 - iv. Normativne zmluvy
 1. normativna zmluva nevznika autoritativnym rozhodnutim ale na zaklade dohody
 2. je to taka zmluva, ktorej ustanovenia maju vseobecnú, normativnú povahu
 3. napr. kolektivna zmluva
 4. v medzinarodnom prave su zakladnym pramenom prava

10. Právna norma

- právna norma je všeobecne zavezujúce pravidlo ľudského správania, ktoré je ustanovené alebo uznané statom vo vopred pravom určenom tvare a ktorého zachovanie je vynutiteľné statnou mocou
- predpisujú, nariaďujú, autoritatívne určujú pravidlo konania
- právne normy buď platia, alebo neplatia, nemožeme ich hodnotiť ako pravdivé alebo nepravdivé
- posobnosť právnych noriem vymedzuje sféru posobenia:
 - i. časová posobnosť sa spája s pojmami
 1. platnosť (doba, po ktorú je právna norma súčasťou platného systému práva určitého stavu)
 2. účinnosť právnej normy (pre adresátov vznikajú práva a povinnosti; až účinnú právnu normu možno použiť; predpokladom je platnosť – účinnosť môže nadobudnúť najskôr v deň platnosti; všeobecná klauzula - účinnosť nadobúda 15 dňami od dátumu platnosti ak nie je stanovené inak)
 3. legistikálna doba – celkom je, aby sa adresati mohli oboznámiť s normou
 4. zánik platnosti a účinnosti právnych noriem – končí sa až formálnym zrušením právnej normy = derogácia
 5. derogácia klauzula (nachádza sa vždy v záverečných ustanoveniach právneho aktu), derogácia pravidla (norma vyššej právnej sily ruší normu nižšej právnej sily)
 6. retroaktívna právnych noriem = spätná účinnosť právnych noriem (upravuje vzťahy ktoré sa stali v minulosti, účinnosť sa začína skoro ako jeho platnosť; v demokratických štátoch je výnimková v oblasti trestného práva)
 - ii. územná posobnosť – územie kde táto norma platí (cele územie stavu)
 - iii. vecná posobnosť – vymedzuje tie podstaty pre ktoré právna norma platí; rozlišujeme normy so všeobecnou (vynaté sú osoby ktoré majú diplomatickú imunitu, imunitu poslancov, sudcov; majú byť garanciou voči nepresným zásahom vyššej moci) a špeciálnou posobnosťou
 - iv. osobná posobnosť
 - v. diplomatická imunita, imunita sudcov a poslancov
- štruktúra právnej normy
 - i. klasická štruktúra právnej normy je 3-clanková:
 1. hypotéza – určuje podmienky, za ktorých sa má realizovať pravidlo v druhej časti (dispozícii)
 2. dispozícia – pravidlo správania, normatívna časť právnej normy; vyjadruje to čo má byť, vyjadruje povinnosť; môže byť vyjadrená zákazom ...
 3. sankcia – ujma, ktorá má postihnúť toho, kto porušil pravidlo v dispozícii
 - ii. 4-clanková, alebo zdvojitá štruktúra právnej normy – v skriptách
- druhy právnych noriem
 - i. delenie podľa hierarchie právnych noriem a stupňa právnej sily (dána postavením normotvorného orgánu); najvyššie sú ústavné normy (2/3 parlamentu) a potom sú obyčajné zákony (nadpolovičná väčšina vlády); parlament = nariadenia, ministerstva = vyhlásy
 - ii. primárne (pôvodné – prijímajú nielen orgány so zákonodarnou mocou ale sú schvaľované aj v referende a prijímajú ich aj orgány miestnej samosprávy) a sekundárne (odvodene – prijímajú ich orgány statnej moci, môžu byť len prijímané v medziach primárnych noriem) právne normy
 - iii. kategorické (kogentné) a dispozitívne právne normy
 - iv. hmotnoprávne a procesnoprávne normy
 - v. blanketové a odkazujúce právne normy
 - vi. prikazujúce, zakazujúce a dovoľujúce právne normy
 - vii. kolízne právne normy

2. prednáška

Druhy právnych noriem

- delenie podľa hierarchie právnych noriem a stupňa právnej sily
- primárne (pôvodné) a sekundárne (odvodené) právne normy
- kategorické (kogentné) a dispozitívne právne normy
- hmotnoprávne a procesnoprávne normy
- blanketové a odkazujúce právne normy
- prikazujúce, zakazujúce a dovoľujúce právne normy
- kolízne právne normy

Kogentné – zväzujú ich adresátov bezvýhradne a nemeniteľne bez ohľadu na jeho úlohu, nepripúšťajú žiadny odchýlny prejav vôle. Pr.: zákonník práce

Dispozitívne - poskytujú subjektom právnych vzťahov urč. dispozíciu, aby si ich mohli sami upravovať.

Podstata rozdielu: uplatnenie kogentných právnych noriem nie je možné vylúčiť. Dispozitívna právna norma ponecháva subjektom možnosť aby, si právo vytvorili sami.

Hmotnoprávne – ustanovujú subjektom určité konkrétne práva, povinnosti.

Procesné – majú zabezpečiť realizáciu hmotného práva. Upravujú procesný postup pri aplikácii práva a pri tvorbe práva.

Blanketové – prostredníctvom nich sa vyjadruje zákonné splnomocnenie na vydanie sekundárnej právnej normy. Odkazuje na bližšie neurčený právny predpis, ktorý mohol, ale ešte nemusel byť vydaný.

Odkazujúce – odkazujú na konkrétny a platný právny predpis.

Prikazujúce – z ich dispozície vyplýva povinnosť správať sa určitým spôsobom.

Zakazujúce – subjektu určité správanie zakazujú (trestnoprávne normy).

Dovoľujúce – nezakazujú ani neprikazujú, nezaväzujú, ale dávajú možnosť určitým spôsobom konať.

Každému oprávneniu zodpovedá vždy povinnosť.

Kolízne – regulujú také súkromnoprávne vzťahy, ktoré presahujú hranice. Právne vzťahy s cudzím prvkom (občan iného štátu, alebo objekt právneho vzťahu, alebo právna skutočnosť ktorá nastala na území iného štátu). Neupravujú priamo konkrétny vzťah, ale stanovujú určité pravidlá ktoré potom určujú, podľa práva ktorého štátu majú súdy postupovať.

Systém práva

- systém práva tvorí sústava právnych noriem a právnych vzťahov
- právne normy musia byť vzájomne usporiadané v rámci právneho predpisu, obsah ktorého tvoria
- právny predpis sa hierarchicky člení na časti, hlavy, diely, oddiely až po paragrafy, odseky, a písmená
- právne inštitúty
- právne odvetvie

Právnym inštitútom sú určité základné pojmy.

Právne odvetvia systému práva:

1. verejné právo
2. súkromné právo

Verejné a súkromné právo

- verejné právo je súbor právnych noriem, ktoré oprávňujú a zaväzujú štát alebo iných nositeľov verejnej moci, napr. obce, právnické osoby verejného práva a ich orgány.
- základné rozdiely medzi verejnoprávnou a súkromnoprávnou reguláciou:
 - a) *rozdiel v druhoch právnych noriem:*
 - normy verejného práva sú principiálne kogentné, určujú povinnosti príkazy a zákazy
 - normy súkromného práva ponechávajú subjektom voľnosť, umožňujú im súkromnú autonómiu.
 - b) *rozdielne postavenie subjektov:*
 - vo verejnom práve je štát vždy nadriadený.
 - v súkromnom práve je štát len jedným zo subjektov, nie je v pozícii nadriadeného, je rovnoprávny s inými subjektmi.
 - c) *rozdiel v sankciách:*
 - verejnoprávne sankcie sú represívne, majú spôsobovať bolesť.
 - účelom súkromnoprávnych sankcií je nahradiť škodu, spôsobenú bolesť. Súkromnoprávne sankcie môžu byť:
 - reštitučné
 - reparačná
 - satisfakčná
 - *repulívna*

Základné odvetvia verejného práva

- **ústavné právo** – je východiskom pre všetky ostatné právne odvetvia, upravuje základné spoločenské vzťahy, ktoré sú spojené s realizáciou štátnej moci, upravuje základy organizácie spoločnosti, upravuje základné práva a slobody, základné princípy hospodárstva štátu,...
- **správne právo** – upravujú tie vzťahy, ktoré vznikajú pri výkone štátnej správy, vzťahy kde jedným zo subjektov je vždy orgán štátnej správy. Nie je kodifikované. Je pre ňu charakteristické to, že špecifickým znakom je nerovnosť subjektov, orgán štátnej správy je vždy nadriadený.
- **finančné právo** – súhrn právnych noriem, ktoré upravujú spoločenské vzťahy, ktoré sa vytvárajú v rámci činnosti finančných orgánov, pri tvorbe, rozdeľovaní a používaní prostriedkov štátu. Ide o činnosti, ktoré sa vzťahujú na štátny rozpočet. Jedným zo subjektom právnych vzťahov je vždy štát.
- **právo sociálneho zabezpečenia** – upravuje tie vzťahy, ktorými sa zabezpečuje sociálne postavenie občanov. Zahŕňa:
 - a) *Zdravotné poistenie* - účelom týchto noriem je vytvoriť rámec na poskytovanie liečenia a preventívne starostlivosti.
 - b) Právne normy, ktoré upravujú *nemocenské poistenie* - majú brániť ekonomicky aktívnych obyvateľov.
 - c) Normy ktoré upravujú *dôchodkové zabezpečenie* - starobný, invalidný a vdovský dôchodok.
- **trestné právo hmotné** – súbor noriem, ktoré majú chrániť spoločensky dôležité vzťahy. Trestný zákon upravuje základy trestnej povinnosti, druhy trestov
- **trestné právo procesné** – základným prameňom práva je Trestný poriadok. Upravuje postup súdov, prokuratúry, vyšetrojúcich policajných orgánov

Kriminalisti – veda o spôsoboch zisťovania zaisťovania a zhromažďovania dôkazov.

Kriminológia – veda o podmienkach a príčinách páchania trestnej činnosti.

Penológia - veda o výkone trestu a jeho účinkoch.

Základné odvetvia súkromného práva

- **občianske právo hmotné** – upravuje základné inštitúty (právo vlastnícke, dedičské,...). Poskytuje všeobecné zásady a princípy aj pre ostatné odvetvia. Predmetom sú majetkové a s nimi súvisiace osobnomajetkové vzťahy. Pre účastníkov týchto vzťahov je

charakteristické že majú rovnaké postavenie. Prameňom práva je *občiansky zákonník*, upravuje zodpovednosť za škodu, spôsob vedenia a záväzkové právo.

- **občianske právo procesné** – upravuje postup súdov a účastníkov konania občianskoprávných sporov. Upravuje zásady súdneho konania, podrobné povinnosti súdu a účastníkov konania. Základným prameňom práva je *Občiansky súdny poriadok, Správny poriadok*
- **obchodné právo** – predpokladom vzniku obchodného práva je existencia súkromného vlastníctva a trhu. Na našom území vzniklo až v roku 1992. Upravuje právne postavenie podnikateľov, jednotlivé obchodné spoločnosti – k.s., v. o. s., ... Upravuje aj právne postavenie družstva. Prameňom obchodného práva je *Obchodný zákonník*, ale môžeme sem zaradiť aj živnostenský zákon. Upravuje obchodné záväzkové vzťahy, ktoré vyplývajú zo zmlúv, a iné vzťahy ktoré súvisia s podnikaním. Subjektmi obchodného práva sú *právnické a fyzické osoby*.
- **pracovné právo** – základným prameňom pracovného práva je **Zákonník práce**. Predstavuje súhrn právnych predpisov, ktoré upravujú vzťahy, ktoré vznikajú pri výkone závislej práce. Delí sa na 2 skupiny vzťahov: individuálne a kolektívne pracovné právo. Individuálne upravuje vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, upravuje ako vzniká a zaniká pracovný pomer, mzdu, dovolenku,...
- **rodinné právo** – základným prameňom je *Zákon o rodine*, na ktorý nadväzujú ďalšie právne predpisy. Upravujú vzťahy založené manželstvom alebo na základe príbuzenstva, upravuje aj vzťahy náhradnej rodinnej výchovy.
- **medzinárodné právo súkromné** – subjektmi nie sú štáty, ale konkrétne fyzické a právnické osoby.
- **vnútroštátne a medzinárodné právo:**
 - a) normami medzinárodného práva sa upravujú vonkajšie vzťahy. Systém medzinárodného práva tvoria normy, ktorých prameňom sú medzinárodné zmluvy a obyčaje.
 - b) Vnútroštátne – základným prameňom práva sú *Právne predpisy*. Subjektmi medzinár. práva sú suverénne štáty, a organizácie.
- **Právo európskej únie** – EU si vytvorila zložitý právny poriadok, z ktorého sa vytvoril autonómny systém. Predmetom komunitárneho práva sú záležitosti prvého piliera. Pramene európskeho práva delíme na primárne a sekundárne.
 - a) Primárne – zakladajúce zmluvy únie, zmluvy o prístupí jednotlivých členských štátov EU. Upravuje ciele európskych spoločenstiev,...
 - b) Sekundárne – nariadenia, ktoré sú záväzné pre všetky členské štáty, patria sem smernice, rozhodnutia, odporúčania a stanoviská

Realizácia práva

- realizáciou práva právo oživa, transformuje sa z práva v knihách (law in book) na právo v akcii (law in action)
- až realizáciou do konkrétneho konania sa právo prenáša zo všeobecnej roviny právnych noriem do konkrétnej roviny právnych vzťahov
- subjekty práva môžu právo uskutočňovať buď aktívne – konaním, určitou činnosťou, alebo pasívne- nekonaním, zdržaním sa konania, nečinnosťou
- základnou formou realizácie práva je vytváranie konkrétnych právnych vzťahov
- právo možno realizovať dvoma základnými formami:
 - a) prostredníctvom súkromnoprávneho konania, prostredníctvom právnych úkonov právnických a fyzických osôb v rámci právnych vzťahov
 - b) prostredníctvom verejnoprávných aktov štátnych orgánov – aplikáciou práva. Výsledkom procesu aplikácie práva je vydávanie individuálnych právnych aktov

Právne vzťahy

- sú právom regulované spoločenské vzťahy, v ktorých ich účastníci vystupujú ako nositelia konkrétnych vzájomných oprávnení a právnych povinností
- prvkami konkrétneho právneho vzťahu sú:
 - a) subjekty
 - b) objekt právneho vzťahu
 - c) obsah právneho vzťahu, ktorý predstavuje konkrétne oprávnenia a právne povinnosti subjektov právneho vzťahu.

Právne skutočnosti

- sú okolnosti, s ktorými právna norma spája vznik, zmenu alebo zánik právneho vzťahu (napr. zmluva, testament, závet, smrť, nájomná zmluva,...)
- *právne skutočnosti závislé od vôle subjektov:*
 - a) právne konanie – je v súlade s právom
 - b) protiprávne konanie – je v rozpore s právom
- *právne skutočnosti nezávislé od vôle subjektov:*
 - a) právne udalosti
 - b) protiprávne stavy

Právne konanie

- je to vôľové ľudské správanie, ktoré je v súlade s právom a s ktorým platné právne normy spájajú vznik, zmenu, alebo zánik právneho vzťahu
- právny úkon je prejav vôle smerujúci najmä k vzniku, zmene alebo zániku tých práv alebo povinností, ktoré právne predpisy s takýmto prejavom spájajú
- nevyhnutným znakom právneho úkonu je prejav vôle

Právny úkon

- aby bol právny úkon platný, musí spĺňať zákonom stanovené náležitosti
- náležitosti právneho úkonu sú požiadavky na:
 - a) subjekt

- b) vôľu
- c) prejav vôle
- d) objekt (predmet) právneho úkonu

a) Právny úkon – subjekt

- musí mať spôsobilosť na práva a na právne konanie
- právne platnú vôľu nemôže prejavíť ten, kto v dôsledku nedostatku mentálnych a vôľových schopností nie je schopný pochopiť význam a dôsledky svojho konania

b) Právny úkon – vôľa

- vôľa je psychickým vzťahom konajúceho k zamýšľanému právnemu následku
- aby išlo o právne platnú vôľu, musí byť

- a) skutočne daná
- b) slobodná
- c) vážna
- d) neomylná

c) Právny úkon – prejav vôle

d) Objekt právneho úkonu

- náležitosti prejavu vôle je:
 - a) zrozumiteľnosť
 - b) určitosť
 - c) forma
- náležitosti objektu (predmetu) právneho úkonu sú jeho:
 - a) možnosť
 - b) dovolenosť

Druhy právnych úkonov

- jednostranné – napr. odstúpenie od zmluvy, závet, výpoveď
- dvostranné alebo viacstranné – zmluvy alebo dohody
- formálne
- neformálne

Protiprávne konanie

- predpokladmi protiprávneho konania je:
 - a) deliktálna spôsobilosť
 - b) zavinenie:
 - úmyselné – priamy a nepriamy úmysel
 - nedbanlivostné – vedomá a nevedomá nedbanlivosť

Protiprávne konanie:

- verejnoprávne delikty:
 - a) trestné činy- zločiny a prečiny
 - b) správne priestupky
 - c) disciplinárne (kárne) priestupky
- súkromnoprávne (citlivé) delikty:
 - a) protiprávne úkony – najmä delikty majetkového charakteru, ktoré majú za následok majetkovú zodpovednosť, napr. povinnosť nahradiť škodu

Právna zodpovednosť

- je následkom porušenia práva
- je to povinnosť niesť sankciu
- a) subjektívna zodpovednosť
- b) objektívna zodpovednosť
- c) záväzková zodpovednosť
- d) mimozáväzková zodpovednosť

Právne udalosti

- sú druhom právnych skutočností, ktoré vznikajú nezávisle od vôle subjektov a s ktorými platné právo alebo záväzky spájajú právne následky
- a) môžu spočívať v pôsobení prírodných síl, napr.: povodeň, požiar, zemetrasenie
- b) alebo sú výsledkom biologických procesov, napr.: narodenie dieťaťa, smrť človeka
- c) plynutie času – termín, dátum, doba

3. prednáška

Právne udalosti

- sú druhom právnych skutočností, ktoré vznikajú nezávisle od vôle subjektov a s ktorými platné právo alebo záväzky spájajú právne následky
- môžu spočívať v pôsobení prírodných síl, napr. povodeň, požiar, zemetrasenie,
- alebo sú výsledkom biologických procesov, napr. narodenie dieťaťa, smrť človeka
- plynutie času – termín, dátum, doba

Premlčanie

- premlčacia lehota
- ide o kvalifikované uplynutie času, v dôsledku ktorého právny nárok, t. j. uplatniteľnosť práva, môže povinná strana odvrátiť námietkou premlčania
- uplatnením námietky premlčania zaniká právny nárok, teda možnosť vymáhať subjektívne právo, domáhať sa právnej ochrany
- nezaniká však subjektívne právo ako také

Napr. v obchodno-právnom vzťahu je premlčacia doba 4 roky. Nezaplatená faktúra – po štyroch rokoch nemôže byť nárok na zaplatenie faktúry súdom uznaný.

Nie všetky práva sa premlčujú (napr. vlastnícke právo, trestné právo,...). Premlčacia lehota začne plynúť dňom po splatnosti doručenej faktúry.

Preklúzia

- *prepadná lehota*
- preklúzia spôsobuje nielen zánik právneho nároku, ale aj zánik subjektívneho práva, ktoré sa neuplatnilo v určenej lehote
- ak sa plní prekludovaná povinnosť, ide o plnenie bez právneho dôvodu, ide o plnenie neexistujúceho záväzku.

Každý právny vzťah má svoje prvky: subjekty, obsah právneho vzťahu, objekt právneho vzťahu.

Subjekty právneho vzťahu

- subjektom právneho vzťahu je účastník právneho vzťahu
- subjektom právneho vzťahu môžu byť osoby, ktoré majú právnu subjektivitu
- právna subjektivita je platným právom priznaná možnosť byť účastníkom právneho vzťahu
- spôsobilosť mať práva a povinnosti – pasívna stránka právnej subjektivity
- spôsobilosť na právne a protiprávne konanie – aktívna stránka právnej subjektivity

Fyzické osoby a ich právna subjektivita

- spôsobilosť fyzických osôb mať práva a povinnosti sa začína narodením a končí sa smrťou
- nikomu nemožno spôsobilosť mať práva odňať a obmedzená môže byť len zákonom, nie rozhodnutím súdu
- spôsobilosť mať určité práva môže byť podmienená splnením určitých podmienok, napr. dosiahnutím určitého veku, štátne občianstvo, vzdelanie,...

Spôsobilosť na právne a protiprávne konanie

- je to spôsobilosť subjektu vlastným konaním nadobúdať práva a brať na seba povinnosti, ako aj niesť následky zavineného porušenia práva
- predpokladá určitú vôľovú a rozumovú vyspelosť konajúceho
- vzniká v plnom rozsahu dosiahnutím plnoletosti
- pozbavenie alebo obmedzenie spôsobilosti právne konať rozhodnutím súdu (súd musí uviesť rozsah obmedzenia)

Právnické osoby a ich právna subjektivita

- právnickými osobami sú:
 - a) združenia fyzických alebo právnických osôb
 - b) účelové združenia majetku (nadácie, fondy)
 - c) jednotky územnej samosprávy (verejnoprávne korporácie- komory, obec, VUC)
 - d) iné subjekty, o ktorých to stanovuje zákon, napr. štát
- vznik a zánik spôsobilosti na právne úkony je u právnických osôb časovo totožný so vznikom ich spôsobilosti na práva a povinnosti
- právnické osoby nemôžu sami vykonávať právne úkony, pretože majú dva druhy orgánov:
- jeden orgán vôľu niečo urobiť vytvorí, druhý orgán ju zrealizuje (napr. pri s. r. o. valné zhromaždenie vytvorí vôľu, ale nemôže ju zrealizovať, zrealizuje ju štatutárny orgán – konatelia)

Vznik a zánik spôsobilosti právnych úkonov

Právo na práva a povinnosti a právo na právne úkony vznikajú v jednom čase, a to registráciou.

Právnická osoba vzniká v dvoch krokoch:

1. zriadenie – napr. spísanie spoločenskej zmluvy,...
2. registrácia orgánov verejnej moci – napr. Obchodný register (zápis), ministerstvo vnútra,... Až registráciou vzniká právnická osoba. Musí sa urobiť do 5 dní od podania návrhu

Zákonom stanovené dôvody zániku:

- uplynutím doby alebo splnením účelu na ktorý bol založený

Právnická osoba zaniká v dvoch krokoch:

1. zrušenie spoločnosti
2. výmaz z Obchodného registra

Objekty právneho vzťahu

- objektom právneho vzťahu je to, na čo sa viažu vzájomné oprávnenia a právne povinnosti subjektov. Môžu to byť:
 - a) veci - hmotné predmety, prírodné sily ktoré sú ovládateľné. Delíme ich na hnutel'né a nehnuteľné (stavby,...)
 - b) hodnoty ľudskej osobnosti – sú právom chránené napr. život, osobná sloboda,...
 - c) výsledky tvorivej duševnej činnosti – umelecké diela (výtvarné, literárne, hudobné, vedecké, vynálezy,...)
 - d) správanie a výsledky správania človeka – výkon určitého druhu práce na základe pracovnej zmluvy
 - e) transplantáty – hmotné predmety, ktoré nemôžeme považovať za právne veci, pretože nemôžu byť predmetom predaja

Obsah právneho vzťahu

- obsahom právneho vzťahu sú oprávnenia a právne povinnosti subjektov konkrétneho právneho vzťahu
- oprávneniu jedného subjektu vždy zodpovedá povinnosť iného subjektu právneho vzťahu, napr. pohľadávke veriteľa zodpovedá povinnosť dlžníka
- rozlišujú sa 4 druhy právnych povinností: dať, konať, nekonať, strpieť

Aplikácia práva

- je formou realizácie práva, ktorá je uskutočňovaná činnosťou štátnych orgánov s príslušnou kompetenciou – súdnou, správnu a kontrolnou
- výsledkom aplikácie práva sú individuálne právne akty, napr. rozsudok, uznesenie, výmer, platobný rozkaz a pod
- činnosť a postup orgánov aplikácie práva je upravený procesným právom

Orgány, ktoré právo tvoria majú právo vydávať normatívne právne akty.

Orgány, ktoré právo aplikujú majú právo vydávať individuálne právne akty.

Štátne orgány môžu robiť len to čo je im dovolené.

Proces aplikácie práva

- je to procesným právom upravený postup orgánov s príslušnou právomocou, v ktorom aplikujú všeobecnú právnu normu na konkrétny prípad
- občianske súdne konanie, trestné konanie, správne konanie, priestupkové konanie, exekučné konanie, daňové a colné konanie
- v SR je tento proces dvoj inštančný

Štádiá procesu aplikácie práva

- zisťovanie faktickej skutkovej podstaty, skutkového stavu riešeného prípadu
- zisťovanie zákonnej skutkovej podstaty- nájdenie príslušnej právnej normy, pod ktorú možno konkrétny prípad podriaďiť
- vydanie aktu aplikácie práva – individuálneho právneho aktu

Zisťovanie skutkového stavu vecí

- ide o zistenie podstatných a čo najúplnejších skutočností o rozhodovanom prípade
- dokazovanie – súd dokazuje iba tie skutočnosti, ktoré sú pochybné
- dôkazom môžu byť všetky právom dovolené prostriedky, ktorými je možné zistiť faktickú skutkovú podstatu

Zistenie zákonnej skutkovej podstaty – *subsumpcia*

- je to nájdenie, identifikácia a interpretácia príslušnej právnej normy podľa ktorej je potrebné daný konkrétny prípad kvalifikovať a riešiť
- zavŕšením subsumpcie je právna kvalifikácia konkrétneho prípadu
- formou výroku sa vysloví záver, ktorým sa konkrétny prípad podradí pod príslušnú právnu normu

Vydanie individuálneho právneho aktu – *rozhodnutie*

- zavŕšením procesu aplikácie práva je určenie právnych dôsledkov vnesením autoritatívneho rozhodnutia – vydaním individuálneho právneho aktu
- individuálnym právnym aktom sa zakladajú, menia alebo zrušujú konkrétne oprávnenia a právne povinnosti konkrétnych subjektov
- na základe platného práva sa ním rieši konkrétna situácia

Individuálny právny akt

- má tri časti:
 - a) výrok (enunciát) – vlastné rozhodnutie
 - b) odôvodnenie
 - c) poučenie – najmä o možnosti opravných prostriedkov
- účinnosť, právoplatnosť, vykonateľnosť a výkon rozhodnutia

Účinnosťou - je spôsobilosť rozhodnutia vyvolať právne účinky.

Právoplatnosť – najdôležitejšia vlastnosť, je nenapadnuteľná, (rozsudok nadobúda platnosť po 30 dni od doručenia rozsudku a dovtedy sa môžeme odvolať)

Vykonateľnosť rozhodnutia – znamená možnosť vynútenia povinností ktoré sú stanovené v rozsudku

Výkon rozhodnutia – je realizácia priameho donútenia, vynútenie splnenia povinnosti na základe právoplatného a vykonateľného rozhodnutia.

Analógia- môže sa použiť vtedy, pokiaľ sa nenájde právna norma.

- Analógia zákona

- Analógia práva

Podľa účinkov ktoré vyvolávajú akty aplikácie práva, delíme aplikácie práva na...

- **konštitutívne** – zakladajú právnu situáciu (napr. rozsudky...) ich účinky nastupujú od právoplatnosti rozhodnutia
- **deklaratórne** – konštatujú, potvrdzujú existenciu nejakého stavu. Ich účinky nastupujú spätne (napr. rozsudok súdu o určení otcovstva, možno ním potvrdiť existenciu nejakého dlhu,...)

Podľa právomocných orgánov:

- **rozhodnutie sporu** – medzi FO a PO patrí do kompetencie súdov. Procesné strany sú navrhovateľ a odporca. Spory môžu riešiť aj nezávislí rozhodcovia. (existuje aj nesporné rozhodnutie)
- **uloženie trestu** – súdy rozhodujú na základe trestného poriadku, procesného postupu a trestného zákona.
- **administratívne akty** – najpočetnejšie, vydávajú ich ministerstvá, úrady. Patria sem aj akty kontroly

Ústavné právo

- americký a francúzsky ústavný vzor
- Ústava štátu Virgínia z roku 1776 – prvá ústava
- Od roku 1776 sa ústava chápe ako normatívny základný poriadok štátu, ako systém noriem najvyššej právnej sily, ako právny základ štátu
- Ústava USA z roku 1787
- Ústava Francúzska a Poľska z roku 1791
- Francúzska ústava sa stala európskym ústavným vzorom

Existuje Ústava prvej, druhej a tretej generácie

Ústava

- je základným zákonom štátu
- predstavuje všeobecné pravidlá
- obmedzuje štátnu moc, umožňuje jej kontrolovateľnosť, vytvára predpoklady právneho štátu a je zárukou slobody jednotlivca
- orientuje sa na úpravu podstatných, rozhodujúcich a určujúcich vzťahov v štáte
- stanovuje základnú schému organizácie štátnej moci

Ústavné právo – odvetvie práva, ktoré upravuje štátnu moc, jej fungovanie. Základným prameňom ústavného práva je ústava, ale aj ďalšie zákony (volebné zákony, zákon o štátnom občianstve, zákon o rokovacom poriadku parlamentu,...), rozhodnutia ústavného súdu.

Ústava Slovenskej republiky

- vnútorne sa člení na:
 - a) preambulu
 - b) 9 hláv
 - c) 156 oddielov a článkov

Ústava SR

Prvá hlava – prvý odsek - Východisková charakteristika SR:

- *zvrchovaný štát* – zvrchovaný = suverenita – znamená, že štátna moc je nezávislá od akejkoľvek inej moci. Vonkajšími znakmi sú symboly štátu – znak, vlajka, hymna, pečať
- *demokratický štát* – princípy demokracie sa prejavujú v tom, že zložky verejnej moci (národná rada, prezident, krajské zastupiteľstvá) nadobúdajú svoju legitimitu vo voľbách. Majú funkčné obdobie, ktoré nemožno predĺžiť, je stanovené v ústave. Opakuje sa voľbou, ktorá umožňuje občanom prejaviť svoju vôľu. Referendum – v nich občania priamo rozhodujú o otázkach verejného záujmu. Ústavné zakotvenie pluralitného systému politických strán, zákaz cenzúry, sloboda slova.
- *právny štát* – medzi základné prvky právneho štátu patrí chápanie ústavy ako právneho základu štátu, ústava má najvyššiu právnu silu, je ňou viazaná všetka štátna moc. Právo znamená základ celého fungovania štátu. Systém spočíva v rozdelení moci na zákonodarnú, výkonnú a súdnu. Vytvorenie systému vzájomnej kontroly jednotlivých zložiek moci. Patrí sem aj existencia súdnictva.

4. prednáška

Štátne zriadenie SR

- SR je unitárny štát
- SR má jednu ústavu, jeden právny poriadok
- SR má jeden systém orgánov moci zákonodarnej, výkonnej a súdnej.

Systém orgánov moci zákonodarnej výkonnej a súdnej

- Národná rada SR
- Prezident SR
- Vláda SR
- Ministerstvá a iné orgány štátnej správy SR
- Najvyšší kontrolný úrad SR
- Ústavný súd SR
- Súdny a prokuratúra

Čo tvorí systém orgánov zákonodarnej a výkonnej a súdnej moci?

Základné práva a slobody v Ústave SR

- Ústavný zákon FZ ČSFR č. 23/1991 Zb., ktorým sa vyhlasuje Listina základných práv a slobôd
- Medzinárodné zmluvy o ľudských právach a základných slobodách, medzinárodné zmluvy na vykonanie ktorých nie je potrebný zákon a medzinárodné zmluvy, ktoré priamo zakladajú práva a povinnosti fyzických osôb alebo právnických osôb a ktoré boli ratifikované a vyhlásené spôsobom ustanoveným zákonom majú prednosť pred zákonmi.

Toto bude v teste.

Základné práva a slobody

- nedotknuteľnosť, neporušiteľnosť, univerzálny charakter ľudských práv
- Štát ľudské práva uznáva, vyhlasuje a potvrdzuje ich nescudziteľnosť, neodňateľnosť, nepremlčateľnosť a neporušiteľnosť
- Povinnosť možno ukladať zákonom alebo na základe zákona, v jeho medziach a pri zachovaní základných práv a slobôd.

Základné práva a slobody

- Ľudia sú slobodní a rovní v dôstojnosti a v právach
- Základné práva a slobody sa zaručujú všetkým
- Sloboda jednotlivca je prvotná a štátna moc môže do nej zasahovať len zákonom
- Každý má právo slobodne sa rozhodovať o svojej národnosti.

Základné ľudské práva a slobody

- Ústava garantuje každej fyzickej osobe spôsobilosť na práva
- Spôsobilosť na práva nie je možné obmedziť, toto právo má absolútnu povahu
- Spôsobilosť na práva je ďalej konkretizovaná

Základné práva a slobody

- **Základnými ľudskými právami a slobodami sú chránené základné hodnoty človeka ako napr:**
- právo na život
- právo na osobnú slobodu
- nedotknuteľnosť osoby a jej súkromia
- právo na ľudskú dôstojnosť, osobnú česť, dobrú povesť a meno
- **Zákaz nútených prác**
- **Ochrana osobných údajov, tajomstvo prepravovaných správ**

Základné práva a slobody

-Právo vlastníť majetok

- Vyvlastnenie alebo nútené obmedzenie vlastníckeho práva je možné len vo verejnom záujme, na základe zákona a za náhradu

- Ústava zaručuje dedenie

- Sloboda pohybu a pobytu

- Sloboda myslenia, svedomia, náboženského vyznania a viery

Politické práva

- Sloboda prejavu a právo na informácie
- Petičné právo
- Právo pokojne sa zhromažďovať, združovať sa v spolkoch, spoločnostiach a iných združeniach vrátane práva zakladať politické strany a politické hnutia
- Volebné právo
- Oddelenie politických strán, hnutí a združení od štátu

Práva národnostných menšín a etnických skupín

- Právo na všestranný rozvoj, právo rozvíjať vlastnú kultúru, prijímať informácie v materinskom jazyku, združovať sa v národnostných združeniach, ako aj zakladať a udržiavať vzdelávacie a kultúrne inštitúcie
- Právo na vzdelanie v jazyku národnostnej menšiny, právo používať jazyk národnostnej menšiny v úradnom styku
- Realizácia týchto práv nemôže ohrozovať zvrchovanosť a územnú celistvosť SR a diskriminovať občanov

Hospodárske, sociálne a kultúrne práva

- právo na vzdelanie
- právo na slobodnú voľbu povolania
- právo na podnikanie a inú zárobkovú činnosť
- právo na prácu, právo na štrajk
- právo slobodne sa združovať s inými na ochranu svojich hospodárskych a sociálnych záujmov
- právo na ochranu zdravia, ochrana rodiny, manželstva a rodičovstva, právo na vzdelanie

Právo na ochranu životného prostredia a kultúrneho dedičstva

- Právo na práca

Právo na súdnu a inú právnu ochranu

- Každý sa môže domáhať ochrany svojich práv na nezávislom a nestrannom súde
- Právo na zákonného sudcu, právo na verejné prerokovanie vecí bez prietáhov, právo na právnu pomoc, právo na obhajobu
- Právo na náhradu škody spôsobenej nezákonným rozhodnutím súdu alebo iného štátneho orgánu alebo nesprávnym úradným postupom

Realizácia a záruky základných práv a slobôd

- Prostredníctvom nezávislých súdov vrátane ústavného súdництва
- Na úrovni OSN podľa Paktu o občianskych a politických právach – Výbor pre ľudské práva OSN so sídlom v Ženeve
- Európsky dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd z roku 1950
- Európska komisia pre ľudské práva a Európsky súd pre ľudské práva so sídlom v Štrasburgu.

Parlamentizmus

(Zodpovednosť vlády)

- **Republikánska forma vlády**(prevládajúca forma vlády)
- základné znaky: - hlava štátu je volená občanmi
- časovo ohraničené funkčné obdobie prezidenta
- **Monarchistická forma vlády**
- **Parlamentná republika**(dominuje parlament nad všetkými ostatnými zložkami)
- **Prezidentská republika**(funguje v USA, je založená na oddelení zákonnej moci od výkonnej, charakt.: hlavu štátu volia občania v 2 stupňoch, nezodpovednosť vlády voči parlamentu, prezident je hlavou štátu a má aj výkonnú moc, je na čele vlády, orgánom výkonnej moci je prezident, prezident menuje tajomníkov vo vláde v USA.)
- **Kancelársky systém** (Nemecko, Rakúsko – snem, právomoci prezidenta sú ohraničené- jeho funkcie sú ohraničené, Výkonnú moc má kancelár, pri vyslovení nedôvery sa uplatňuje systém konštruktívnej nedôvery. Musí sa to stať v období 48 hodín.
- Parlamentey vo väčšine EU štátov existujú v 2komorovej forme

Národná rada Slovenskej republiky

- Najvyšší orgán štátnej moci
- Jediný ústavodarný a zákonodarný orgán
- Poslanci sú volení vo všeobecných, rovných a priamych voľbách s tajným hlasovaním
- Volebný systém pomerného zastúpenia

- Zákaz imperatívneho mandátu, voľný mandát
- Vznik a zánik poslaneckého mandátu - **mandát** - postavenie poslanca v parlamente
- Nezlučiteľnosť, inkompatibilita, poslanecká imunita – poslanca možno sťahovať len so súhlasom NR, Poslanecký mandát zaniká..... ????
- Poslanci sa môžu združovať v poslaneckých kluboch. -
- Existuje politické Grémium – tvoria ho predsedovia poslaneckých klubov
- Úlohou je hľadať zhodu medzi jednotlivými poslaneckými názormi.
- Ústava stanovuje pôsobnosť 4 roky a počet poslancov na 150

Pôsobnosť NR

- v oblasti zákonodarstva
- v oblasti kontroly
- v oblasti tvorby štátnych orgánov
- v oblasti vnútornej a zahraničnej politiky

ústava upravuje iba základné stanovisko zákonodarného procesu

Skladá sa z viacerých procesov:

1. vznik legislatívneho zámeru, prerokovanie v pripomienkovom konaní,
2. zákonodarná iniciatíva – kto ju má, to je upravené v zákone, majú ju tri subjekty (vláda, poslanci a výbory NR)

Prezident zákonodarnú iniciatívu nemá.

Z hľadiska počtu predkladaných zákonov najviac návrhov zákonov podáva vláda.

Zákonodarný proces

- vznik legislatívneho zámeru
- zákonodarná iniciatíva – vláda SR, poslanci NR SR, výbory NR SR
- **Dôvodová správa**
- **Čítanie návrhu zákona – systém troch čítaní**
- **Hlasovanie o návrhu zákona – 3/5**
- **Podpis zákona – právo relatívneho veta prezidenta**
- **Vyhlásenie a publikácia zákona** (publikujú sa v zberka zákonov)

System troch čítaní:

Vrámcí prvého čítania – doručí zákon poslancom, navrhne gestorský výbor pre rozhodnutie návrhu. Doručiť sa musí najmenej 15 dní pred.

- zmyslom prvého čítania je oboznámiť poslancov.
- Buď návrh bude pokračovať alebo sa vráti.

Druhé čítanie – nasleduje keď poslanci schvália návrh v prvom čítaní

- realizuje sa vo výboroch
- rokuje sa o ustanoveniach zákona
- výbor vypracuje správu o výsledku rokovania, stanovisko výboru
- po prerokovaní zákona pokračuje druhé čítanie na schôdzi, základom tohto rokovania sú stanoviská príslušných výborov, môžu dávať pozmeňujúce doplnujúce návrhy, koná sa rozprava

Nasleduje tretie čítanie – poslanci môžu navrhovať len odstránenie nejakých napr. gramatických chýb, atď.... ak sa schváli ..pristúpi sa ku hlasovaniu o zákone ako celku ...

.Pri hlasovaní musí byť nadpolovičná väčšina.. 76 poslancov –uznášania schopní

Pre prijatie musí súhlasiť nadpolovičná väčšina prítomných

Hlasovať možno akklamáciou – zdvihnutie ruky, alebo hlasovacími lístkami ,alebo použitím technických prostriedkov...

Hlasovanie môže byť verejné alebo tajné.

Pokiaľ NR neschválila návrh zákona,,zákona je opäť možné podať len o 6 mesiacov.

Nasleduje podpis zákonaprezident má právo relatívneho veta.

Zákonodarný proces

- Dňom vyhlásenia zákona v Zbierke zákonov nadobúda zákon platnosť
- Zákon nadobúda účinnosť spravidla 15. dňom po jeho vyhlásení v Zbierke zákonov, ak v ňom nie je ustanovený iný deň nadobudnutia účinnosti
- Neznalosť zákona neospravedlňuje
- Skrátené legislatívne konanie

Pôsobnosť NR SR v oblasti kontroly

- kontrola voči vláde a jej členom
- vláda predkladá NR SSR svoje programové vyhlásenie
- NR SR môže vláde alebo jej členovi vysloviť nedôveru
- Oprávnenie poslancov podávať interpelácie
- Hodina otázok
- Schvaľovanie štátneho rozpočtu a štátneho záverečného účtu

Kreačná právomoc NR SR

- znamená právo vytvárať vlastné orgány, vytvárať štátne orgány SR, alebo spolupôsobí pri tvorbe iných štátnych orgánov.

...

..

..

Kreačná právomoc NR SR

- nr sr volí kandidátov na sudcov Ústavného súdu AR
- NR sR volí...
- ...

Organizácia činnosti NR SR

- **Organizačnými formami činnosti NR SR sú:**

1. ustanovujúca schôdza NR SR
2. schôdze NR SR – sú verejné, riadi ju predseda, alebo podpredseda, najskôr musí zistiť či je účasť poslancov uznášania schopná. (má na to 30 minút), z každej schôdze sa musí spísať zápisnica, webová stránka NR, Orgány národnej rady predseda,

Overovatelia – dohliadajú na hlasovanie, a na správnosť zápisnice

NR môže zriaďovať komisie,

Administratívno technickým orgánom NR je Kancelária

3. Rokovania orgánov NR SR

Orgány NR SR

- predseda
- podpredseda
- výbory

Organizácia volieb do NR SR

- aktívne volebné právo, pasívne volebné právo
- stále zoznamy voličov, volebný obvod, volebný okrsok
- ústredná volebná komisia
- kandidačné listiny, uzatváracia klauzula
- Tajné hlasovanie, republikové mandátové číslo
- Politická strana, ktorá získala vo voľbách viac ako 3% z celkového počtu odovzdaných hlasov dostane za každý získaný hlas 60,- Sk zo štátneho rozpočtu

Referendum

- ústava stanovuje čo nemôže byť predmetom referenda:

-napr.: dane, rozpočet, základné práva a slobody

-vyhlasuje ho prezident, ak sa tom uznesie NR SR, alebo ak o to petíciou požiada aspoň 350 000 občanov

- vyhlasuje sa v zbierke zákonov

- referendum je platné, ak sa na ňom zúčastnila nadpolovičná väčšina voličov a ak bolo rozhodnutie prijaté nadpolovičnou väčšinou účastníkov referenda.

5. prednáška

Prezidenta SR volia občania SR v priamych voľbách. Právo voliť majú štátni občania SR, ktorí v deň voľby dovŕšili 18 rokov a v den voľby sa zdržiavajú na území SR.

Prezidentom môže byť štátny občan SR, vek aspoň 40 rokov a voliteľnosť za poslanca NR SR.

Kompetencie prezidenta

- Za prezidenta je zvolený ten kandidát, ktorý získa nadpolovičnú väčšinu platných hlasov
- Funkčné obdobie je 5 rokov, max. dvakrát za sebou
- Prezident nie je viazaný príkazmi
- Pôsobnosť prezidenta vo vzťahu k zahraničiu – zastupuje SR navonok, je hosťiteľom zahranič. návštev, ratifikuje medz.zmluvy, prijíma a odvoláva vedúcich diplomat.misií,
- Pôsobnosť smerom k NR SR – zvoláva ustanovujúcu schôdzu NR, podpisuje zákony, nemá právo navrhnúť zákon na schválenie, len ich schvaľuje, má právo veta (môže zákon vrátiť parlamentu na prerokovanie), podáva NR správu o stave SR každý rok, vyjadruje sa k závažným polit.otázkam, má právo rozpustiť NR, ak NR neschváli do 6 mesiacov od vymenovania vlády plán, alebo nebola viac ako 3 mesiace uznášania schopná, nemá právo rozpustiť parlament v posledných 6 mesiacoch svojho pôsobenia
- Pôsobnosť smerom k vláde – vymenúva a odvoláva predsedu a ost. členov vlády, na návrh predsedu, do jeho rúk skladajú sľub, prijíma demisie členov vlády al. vlády pokiaľ je členovi vyslovená nedôvera, ak predseda vlády navrhne odvolanie člena vlády, prezident je povinný ho odvolať (bez dôvodov), nemá právo byť prítomný na schôdzach vlády, ale môže o nich požadovať informácie, vymenúva aj odvoláva vedúcich ústredných orgánov a štátnych funkcionárov,
- Kreačná pôsobnosť prezidenta
- Vymenúva vysokošk.profesorov a rektorov VŠ, vymenúva a povyšuje generálov, sudcov ústavného súdu, generálneho prokurátora
- Udeľuje amnestiu, je hlavným veliteľom ozbrojených sil, vyhlasuje výnimočný stav, vyhlasuje referendum (aspoň 350 000 obyvateľov o to požiada al. ak sa na to uznesie NR)

Vláda

Je vrcholným orgánom výkonnej moci. Ústredné orgány štátnej správy - ministerstvami na čele s ministrom, vykonávajú správu urč.oblasti.

Funkcie vlády spočívajú v politickom uskutočňovaní cieľov štátu a v každodennej realizácii funkcií štátu

Pri vytváraní vlády a jej členov sa historicky sformovali dva princípy:

- menovací – ministrov menuje prezident
- volebný

Vláda si pre výkon svojich funkcií vytvára pomocný aparát, ako aj poradné orgány (úrad vlády).

Je kolektívnym orgánom, skladá sa z predsedu, podpredsedov a ministrov – ich predný počet nie je stanovený.

Predsedu vlády a na jeho návrh členov vlády vymenúva prezident.

Jednotlivých členov vlády navrhuje spravídla predstaviteľ tej politickej strany, ktorá zvíťazila vo voľbách.

Inkompatibilita člena vlády – člen vlády nemôže byť poslancom parlamentu, nemôže byť v prac.pomere, nemôže podnikáť, môže vykonávať správu vlastn.majetku.

Rozhoduje v zbere najmä o:

- návrhoch zákonov
- o programe vlády a jeho plnení, nariadeniach
- o návrhoch št.rozpočtu a št.záverečného účtu
- o zásadných opatreniach na zabezpečenie hosp. a soc. politiky
- o zásadných otázkach vnútornej a zahraničnej politiky

Je zodpovedná parlamentu, po svojom vymenovaní je do 30 dní povinná predstúpiť pred NR a predložiť jej svoje programové vyhlásenie ktorým sa uchádza o vyslovenie dôvery (je zákl.dokumentom na celé funkčné obdobie vlády).

Vláda a jej členovia môžu kedykoľvek požiadať NR o vyslovenie dôvery alebo podať demisiu (odstúpiť).

Po ustanovujúcej schôdzi novej vlády je pôv.vláda podať obligatúrnú demisiu.

Predseda vlády – ak podá demisiu alebo mu je vyslovená nedôvera, odstupuje celá vláda

Interpelácie a otázky poslancov

Povinnosť ministrov dostaviť sa na schôdzu vlády.

Vláda môže vydávať nariadenia vlády – všeobecne záväzne predpisy, podpisuje ich predseda vlády.

Vláda môže zriaďovať poradné orgány – legislatívna rada, hospodárska rada

Ministerstvá a ostatné orgány št.správy SR

Ministerstvo je monokratický ústredný orgán št.správy na čele s členom vlády – ministrom, ktorý riadi určitý úsek št.správy. (príklady)

Ostatné ústredné orgány št.správy na čele ktorých stojí vedúci alebo predseda. Zriaďujú zákonom, ktorý určuje orkuh ich pôsobnosti a pravidlá činnosti. (napr. štatistický úrad, protimonopolný úrad, úrad jadrového dozoru, úrad pre verejné obstarávanie)

Vydávajú všeobecnezáväzne právne predpisy vo forme vyhlášok. Sú zverejňované v zbierke zákonov.

Štátna správa

Tvorí spolu so samosprávou verejnú správu.

Verejná správa je organizovaná na troch úrovniach – štát-kraj-obec

SR je rozdelená na 8 krajov a 79 okresov.

Orgány št.správy vykonávajú výkonnú, nariaďovaciu a podzákonnú činnosť.

Štátna správa

- ústredná štátna správa – vláda, ministerstvá, ústredné orgány
- miestna št.správa – krajské a obvodné úrady (okresné neexistujú)
- špecializovanú miestnu št.správu – na úsekoch školstva, soc.vecí, cestnej dopravy a pozemných komunikácií, ochrany ŽP; je vytvorená osobitnými zákonmi

Miestna št.správa

- výkon je upravený zákonom o organizácii miestnej št.správy
- od 1.1.04 sa zákonom o krajských a obvodných úradoch zrušili okresné úrady a nahradili ich jednak špecializovaná miestna št.správa a obvodné úrady

špecializ.miestna št.správa – úsek cestnej dopravy a poz.komunikácií, pozemkového a lesného hospodárstva, soc.vecí a služieb zamestnanosti, ochrany ŽP

Samospráva

. výkon decentralizovanej moci

Zákl.znakmi obsahu samosprávy sú sloboda, nezávislosť a samostatnosť pri spravovaní vlastných záležitostí

Okrem toho štát zákonom zveruje samosprávnym spoločenstvám aj správu iných záležitostí. Takáto kompetencia sa nazýva prenesená kompetencia. Štát ich dotuje, vykonáva samospráva.

Samostatné a nezávislé spravovanie vlastných vecí.

Kompetencie - určuje miestne dane a poplatky, zriaďuje vlastné orgány

Zabezpečuje nešťatnú činnosť.

Prenesené kompetencie:

- matriky
- stavebné konanie
- časť kompetencií v školstve

vykonáva ich samospráva vo vlastnom mene, ale štát ich finančne dotuje a kontroluje ich výkon

Originálne kompetencie:

- miestne komunikácie
- verejné priestranstvá, zeleň, ochrana prírody a ŽP
- vodné hospodárstvo
- územné plánovanie
- miestne rozvoj, bývanie
- miesta polícia
- výber miestnych daní a poplatkov

Samospráva

- miestna územná samospráva – obce a mestá
- regionálna územná samospráva – VÚC ktorými sú samosprávne kraje
- záujmová samospráva

územná samospráva – komunálna, obecná

podľa ústavy koncepcia je podľa vzoru kontinentálneho systému založená na oddelení úz.samosprávy od miestnej št.správy upravuje ju Ústava vo 4.hlave a zákonná úprava je realizovaná zákonom o obecnom zriadení a zákonom o samospráve VÚC

zákon o organizácii miestnej št.správy

je organizovaná 2-stupňovo

základom je obec, resp.mesto

druhý stupeň – regióny, VÚC

obec a VÚC sú súčasťou štátu, ale nie sú súčasťou št.správy, sú súčasťou občianskej samosprávy, medzičlánkom medzi štátom a občianskou spoločnosťou

je to samostatné územie, združujú osoby, ktoré majú na tom území trvalý pobyt – sú obyvateľmi celku územný obvod VÚC je zhodný s obvodom krajov

obce a VUC sú PO, ktoré samostatne hospodária s vlastným M a fin.prostriedkami.

Svoje potreby financujú z vlastných príjmov ako aj zo št.dotácií.

Na plnenie úloh samosprávy, obce alebo VUC vydávajú pre svoje územie všeobecne záväzné nariadenia.

Mestá ktoré majú viac ako 200 000 obyv. upravujú osobitné zákony.

Mestské zastupiteľstvo – primátor.

Zhromaždenie obyvateľov obce/mesta.

Uzemie obce – katastrálne územie

Orgány obce

- obecné zastupiteľstvo (obecná rada – poradný orgán starostu; úrad – zabezpečuje administratívu zastupiteľstva a starostu; komisia – kontroluje účtovníctvo obce; polícia – zabezpečuje verejný poriadok; a iné stále alebo dočasné orgány)
- starosta

Komunálne voľby – funkčné obdobie 4 roky, počet poslancov určuje obecné zastupiteľstvo – 3-41 poslancov obce

Kompetencie ob.zastupiteľstva – základné otázky života obce (schválenie rozpočtu obce, kontroluje jeho čerpanie, schvaľuje účet, úz.plán, môže vydávať všeobecné záv.nariadenia, môže rozhodnúť o zavedení/zrušení miestnej dane al. poplatku, zasadania zvoláva a vedie starosta, na prijatie uznesenia je potrebná nadpolovičná väčšina, starosta je volený priamo obyvateľmi, je najvyšší orgánom, v deň volieb musí mať 25 rokov, trvalý pobyt v obci;

Kompetencie starostu – vedie a zvoláva zasadnutia, je na predstavení obce, zastupuje obec navonok

Orgány VUC

VUC – samostatná PO, ktorá samostatne hospodári

- zastupiteľstvo VUC – parlament VUC, poslanci s trvalým pobytom vo VUC, určuje počet poslancov, na 1 by malo pripadnúť 12-15000 obyvateľov
- predseda VUC – zastupuje VUC navonok

Zastupiteľstvo môže zriaďovať:

- komisie
- voliť na 6 rokov kontrolóra
- zriaďovať úrad samosprávneho kraja – zabezpečuje administr. a organizačné veci VUC
- kontroluje riaditeľ úradu

Súdna moc

V ústavách demokrat.štátov je nezávislé súdnictvo zárukou právneho štátu.

Základné úlohy súdnictva:

- rozhodovanie sporov v občianskych, obchodných, pracovných a iných veciach (napr. spor o zaplatení dlhu; spor za zodpovednosť o vadách – medzi 2 PO; spor o neplatnosť rozviazania prac.pomeru) občianske súdne konanie, samostatné senáty všeobecných súdov
- rozhodovanie o vine a treste v trestnom konaní – neexistuje spor, preukázanie spáchania zločinu
- správne súdnictvo – preskúmanie správnosti, kontrola súladu normat.právnych aktov ktoré vydávajú orgány št.správy či sú v súlade so zákonmi
- ústavné súdnictvo – je upravené v Ústave

Súdy – samostatné orgány, je im zverený výkon súdnictva prostred. sudcov.

Súdna moc

Komplexná úprava postavenia súdov a sudcov je v zákone o súdoch a sudcoch.

Spôsob a podmienky ustanovovania sudcov do ich funkcie – výkon nestrannej a nezávislej sudnej moci, kladú sa najvyššie požiadavky na funkciu sudcu; musí mať magisterské právnické vzdelanie, musí vykonať justičnú skúšku – prax, výberové konanie na post sudcu, sú viazaní ústavou a zákonov, nemali by byť viazaní pokynmi orgánov; súdy sa skladajú z úsekov

Inkompatibilita sudcov – okrem spravovania svojho majetku a pedagog.činnosti nesmie sudca vykonávať inú činnosť; písomne prezidentovi predkladá demisiu

– aunita sudcov – návrh na vzatie do väzby predkladá ústavný súd

Súdna rada – kompetencie

Súdnictvo

Vykonáva sa na všetkých stupňoch oddelene od iných št.orgánov

Sústava súdov s výnimkou Ústavného sudu SR je jednotná.

Jednotný systém súdnictva zabezpečuje jednotu právneho poriadku, jednotnú aplikáciu zákonov a jednotný výklad.

Ústavný súd

Občiansko-právny a trestný úsek – členenie súdov, každý sudca je špecializovaný na jeden z týchto smerov a z toho robia skúšky

Súdna rada – ústavný orgán, predkladá prezidentovi návrhy na vymenovanie a odvolanie sudcov, predsedu a podpredsedu najvyššieho súdu; rozhoduje o pridelení, preloží sudcov;

Súdu rozhodujú v senátoch – 3členovia – okresné súdy, 5 členné súdy – krajské senáty a najvyššie senáty, majú predsedu alebo rozhoduje samosudca /jediný sudca

Prísedia z radov občanov – okresný súd: predseda senátu musí byť sudca, prísediaci sú laici (občania) v USA rozhoduje porota, sudca je len na to aby stanovil trest; prísediaci sú volení na 4 roky

Súdny zákonník – veci zápisu do OR, rozhoduje zákonník, nie sudca

Rozsudky sa vyhlasujú v mene republiky a verejne. Po vyhlásení majú účastníci právo odvolať sa alebo sa tohto práva vzdať. Rozsudok musí niekto aj napísať, dať do obálky a poslať účastníkom. Odo dňa doručenia rozsudku plynú dni na prijatie rozsudku. Neexistujú lehoty, dokedy má sudca rozhodnúť prípad.

Sústava súdov

- najvyšší súd – má predsedu, podpredsedu má každý úsek rozhodovania, rozhoduje vždy v senátoch, nemôže rozhodnúť jeden sudca; predseda senátu+2 /4 sudcovia; kompetencie: rozhoduje o riadnych a mimoriadnych obč.prostriedkoch, preskúmava zákonnosť rozhodnutí orgánov št.správy, jednotný výklad a používanie právnych predpisov
- krajské súdy
- okresné súdy
- vyšší vojenský súd

- vojenské obvodové sudy
- sídla a obvody súdov určuje zákon

Ústavný súd

Špecializovaný súd, sídlo v Košiciach, nerozhoduje o tom o čom rozhodujú všeobecné sudy

Rozhoduje predovšetkým o súlade:

- zákonov s ústavou
- nariadení vlády, všeobecnezáväzných právnych predpisov ministerstiev s ústavou
- všeobecne záväzných právnych predpisov miestnych orgánov št.správy a nariadení orgánov územnej samosprávy s ústavou, ak o nich nerozhoduje iný súd

Môže pozastaviť účinnosť napadnutých pr.predpisov.

Ak vysloví nesúlad pr.predpisov s ústavou, tieto predpisy alebo ich časti strácajú účinnosť.

Ústavný súd rozhoduje:

- o súlade dojednaných medzinárodných zmluv s ústavou
- o tom, či predmet referenda, ktoré sa má vyhlásiť, je v súlade s ústavou (lehota 60 dní na podanie výsledku, aj je vyslovený nesúlad, referendum nemožno vyhlásiť)
- kompetenčné spory medzi ústrednými orgánmi štátnej správy – medzi ministerstvami
- o ústavných sťažnostiach FO alebo PO, ak namietajú porušenie svojich zákl.práv alebo slobôd
- ústavná sťažnosť nie je prípustná, ak sťažovateľ nevyčerpal riadne opravné prostriedky, ktoré mu zákon na ochranu jeho práva poskytuje (pokiaľ sa proti rozhodnutiu na sude neodvolal, nemôže podať sťažnosť na ústavný súd, musí podať do 2 mesiacov odo dňa právoplatnosti rozsudku zo súdu
- o sťažnostiach orgánov územnej samosprávy
- podáva výklad ústavy alebo ústavného zákona, a je vec sporná
- rozhoduje o sťažnostiach proti výsledku referenda, overenie mandátu poslanca
- rozhoduje o obžalob NR SR proti prezidentovi SR (za vlastizradu, úmyselné porušenie ústavy)

ústavný súd nemôže začať konanie z vlastnej iniciatívy, ale len vtedy, ak návrh na začatie konania predloží oprávnený subjekt (ministerstvá..)

Proti rozhodnutiam ústavného súdu nemožno podať opravný prostriedok

Ústavný súd sa skladá z 13 sudcov (vymenúva ich prezident, ak majú byť vymenovaní 4 sudcovia, kandidátov musí byť min. dvojnásobok, teda 8), funkčné obdobie je 12 rokov

Vo veci samej rozhoduje ústavný súd nálezom alebo rozsudkom, v ostatných veciach uznesením

Predseda návrh na súdne konanie prideliť ? sudcom na pojednanie.

Raz za rok pre verejnú potrebu vydáva súbor nálezov a uznesení.

Prokuratúra

8.hlava ústavy, je to samostatne hierarchicky usporiadaná sústava, na čele s generálnym prokurátorom, ktorého menuje a odvoláva prezident na návrh NR na 7 rokov

Prokurátori vykonávajú svoju pôsobnosť najmä:

- trestným stíhaním osôb a dozorom nad zachovávaním zákonnosti v prípravnom konaní – keď vyšetrovateľ polície pripraví danú záležitosť, výsledky vyšetrovania predloží prokurátorovi a ten rozhodne či je dôvod na podanie obžaloby (na súd)
- dozorom nad zachovávaním zákonnosti v miestach, kde sa vykonáva väzba a trest odňatia slobody
- v konaní pred súdmi a zastupovaním štátu v tomto konaní
- dozorom nad zachovávaním zákonnosti orgánmi verejnej správy (napr. pozemkový úrad, prokurátor môže podať protest proti rozhodnutiu)

Postavenie prokurátora je upravené zákonom. Občiansky súdny poriadok poskytuje prokurátorovi právo podať mimoriadne dovolanie.

Riadne opravné prostriedky, mimoriadne opravné prostriedky

Prokurátor v rámci svojich oprávnení síce nemôže zmeniť rozhodnutie súdu, ale má k dispozícii právne prostriedky, ktoré mu umožňujú dosiahnuť, aby rozhodnutie súdu preskúmal súd vyššieho stupňa a to aj v tých prípadoch ak na tom účastník konania nemá záujem.

Prokuratúra je monokratický orgán, v ktorom sa uplatňujú vzťahy nadriadenosti a podriadenosti.

Gen.prokurátor kontroluje činnosť ostatných prokuratúr, vydáva stanoviská v záujme jednotného uplatňovania zákonov-

Sústavu orgánov prokuratúry tvoria:

- generálna prokuratúra SR
- krajské prokuratúry
- vyššia vojenská prokuratúra
- okresné prokuratúry
- vojenské obvodové prokuratúry

Prokurátorov a vedúcich prokuratúr menuje generálny prokurátor.

Verejný ochranca práv

Je nezávislá osoba, ktorá na základe sťažností, alebo z vlastnej iniciatívy neformálne prešetruje nezákonnosť, iné nesprávnosti alebo nečinnosť orgánov verejnej správy. 5 rokov funkčnosti, menuje a odvoláva parlament, dáva mu sľub.

Nemôže vykonávať inú podnikateľskú činnosť.

Koná na základe podnetu alebo z vlastnej iniciatívy.

Nemôže však za občana spisovať žaloby, zastupovať pred súdmi a pod. Nedisponuje mocenskou právomocou. Nemožno ho považovať za niekoho kto nahradzuje ústavný súd.

Ak sa podnet dotýka preskúmania právoplatného rozhodnutia orgánu verejnej správy postúpi vec na vybavenie príslušnému prokurátorovi.

Prokurátor je povinný potom oznámiť verejnému ochrancovi práv, ktoré opatrenia urobil na odstránenie nezákonnosti.

Verejný ochranca práv písomne upovedomí o výsledkoch vybavenia podnetu a o prijatých opatreniach podávateľa podnetu.

Sídlo v BA.

6. prednáška

Pracovné právo

- pracovné právo upravuje individuálne a kolektívne pracovnoprávne vzťahy
- základným prameňom pracovného práva je Zákonník práce – zákon NR SR č. 311/2001 Z.z. v znení neskorších predpisov

- pracovný pomer je dominantný, najvýznamnejší pracovnoprávny vzťah. Jeho prostredníctvom sa väčšina fyzických osôb zúčastňuje na pracovnom procese

Individuálne pracovnoprávne vzťahy:

1. základné – pracovné pomery, pracovnoprávne vzťahy, ktoré vznikajú na základe dohôd
2. ostatné – sú odvodené od základných, napr. vzťahy ktoré vznikajú pri zodpovednosti za škody alebo pri kontrole BOZP

Kolektívne pracovnoprávne vzťahy

- účelom je zlepšenie pracovných a mzdových podmienok zamestnancov
- prostredníctvom pracovného pomeru sa väčšina osôb zúčastňuje na pracovnom pomere

Pracovný pomer

- v pracovnom pomere zamestnanec vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu
- závislá práca sa vykonáva vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca
- závislá práca môže byť vykonávaná výlučne v pracovnom pomere, v obdobnom pracovnom vzťahu alebo výnimočne aj inom pracovnoprávnom vzťahu

Závislá práca

Za závislú prácu sa považuje:

- výlučne osobný výkon práce zamestnanca pre zamestnávateľa
- podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene,
- za mzdu alebo odmenu, v pracovnom čase
- na náklady zamestnávateľa, jeho výrobnými prostriedkami
- na zodpovednosť zamestnávateľa
- a ide o výkon práce, ktorá pozostáva prevažne z opakovania určených činností
- závislou prácou nie je podnikanie alebo iná zárobková činnosť založená na zmluvnom občianskoprávnom alebo obchodnoprávnom vzťahu
- ak vykonávaná práca má črty závislej práce, na jej výkon musí byť uzatvorený pracovnoprávny vzťah
- ak takéto črty vykonávaná práca nemá, zamestnávateľ môže využiť príslušný zmluvný typ obchodného zákonníka, občianskeho zákonníka, resp. živnostenského zákona

Pracovný pomer

- prvkami pracovného pomeru sú subjekt, objekt a obsah
- 1. subjektom pracovného pomeru je na jednej strane zamestnávateľ a na druhej strane zamestnanec
- zamestnávateľom je právnická alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu
- zamestnancom môže byť len fyzická osoba, ktorá vykonáva pre zamestnávateľa závislú činnosť

Pracovné právo upravuje vlastné podmienky právnej subjektivity

Zamestnávateľ

- za zamestnávateľa, ktorý je PO robí v pracovnoprávných vzťahoch právne úkony, štatutárny orgán (sú to fyzické osoby, o ktorých sa rozhoduje v spoločenskej zmluve, môžu to byť konatelia, predstavenstvo, riaditeľ, spoločník,...)
- zamestnávateľ, ktorý je FO, koná osobne
- namiesto nich môžu robiť právne úkony aj nimi poverení zamestnanci – sú to vedúci organizačných útvarov zamestnávateľa alebo zamestnanci, ktorým oprávnenie robiť právne úkony vyplýva z poverenia, ktoré majú od zamestnávateľa
- zamestnávateľ, ktorý je FO nadobúda spôsobilosť vystupovať a konať ako zamestnávateľ dovŕšením 18 rokov veku

Zamestnanec

- spôsobilosť fyzickej osoby mať práva a povinnosti a spôsobilosť na právne úkony sa v pracovnoprávných vzťahoch nadobúdajú naraz, dovŕšením 15 rokov veku
- týmto dňom môže mladistvý svojim menom uzavrieť pracovnú zmluvu
- práca osoby vo veku do 15 rokov alebo práca osoby staršej ako 15 rokov do skončenia povinnej školskej dochádzky je zakázaná – môžu ale vykonávať ľahké práce, ktoré neohrozuje ich zdravie, bezpečnosť,...
- zákonník práce upravuje duálny spôsob zastupovania zamestnancov, s ktorými zamestnávateľ vedie sociálny dialóg
- zástupcovia zamestnancov sú:
 - a. príslušný odborový orgán
 - b. zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník
 - c. zástupca pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci

2. Objekt pracovného pomeru

- objektom pracovného pomeru je osobný výkon závislej práce pre zamestnávateľa
- typické pre objekt pracovného pomeru je to, že práca je určená druhom, nie jej výsledkom

3. Obsah pracovného pomeru

- zamestnávateľ je povinný pridelovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy
- zamestnanec má právo požadovať od zamestnávateľa umožnenie výkonu dohodnutej práce
- zamestnávateľ je povinný platiť zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu
- zamestnanec má právo požadovať výplatu mzdy
- zamestnávateľ je povinný utvárať zamestnancovi podmienky na plnenie pracovných úloh

Obsah pracovného pomeru

a) Zamestnanec je povinný:

- vykonávať práce dohodnuté v pracovnej zmluve osobne

- podľa pokynov zamestnávateľa
- v určenom pracovnom čase
- dodržiavať pracovnú disciplínu
- zamestnanec podlieha dispozičnej právomoci zamestnávateľa
- zamestnanec je povinný dodržať jednostranné pokyny zamestnávateľa, aj keď s nimi nesúhlasí

b) Zamestnávateľ je povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade s rovnakým zaobchádzaním – zákaz diskriminácie (antidiskriminačný zákon).

Druhy pracovných pomerov

1. Súbežné pracovné pomery

- ak zamestnanec dojedná viac pracovných pomerov popri sebe
- pokiaľ má zamestnanec u iného zamestnávateľa vykonávať činnosť zhodnú s predmetom činnosti doterajšieho zamestnávateľa, potom na takýto pracovný pomer potrebuje od svojho doterajšieho zamestnávateľa písomný súhlas
- s jedným zamestnancom môže mať zamestnávateľ uzavretých viac pracovných zmlúv

2. Pracovný pomer na kratší pracovný čas

- zamestnávateľ môže na žiadosť zamestnanca so zamestnancom dohodnúť kratší pracovný čas
- zamestnávateľ je povinný vyhovieť žiadosti zamestnanca o kratší pracovný čas:
 - a) ak sa jedná o tehotnú zamestnankyňu
 - b) ženu alebo muža trvale sa starajúcich o dieťa mladšie ako 15 rokov
 - c) zamestnanca starajúceho sa osobne o blízku osobu prevažne alebo úplne bezvládnou
- pracovný pomer menej ako 15 hodín z akéhokoľvek dôvodu môže ukončiť pracovný pomer, alebo bez udania dôvodu, výpovedná doba 30 dní a začína plynúť doručením výpovede

3. pracovný pomer na neurčitú dobu a pracovný pomer na určitú dobu

- *pracovný pomer je dohodnutý na neurčitý čas:*
 - a) ak nebola v pracovnej zmluve výslovne určená doba jeho trvania
 - b) alebo ak v pracovnej zmluve neboli splnené zákonné podmienky na uzatvorenie pracovného pomeru na dobu určitú
 - c) alebo ak pracovný pomer na určitú dobu nebol dohodnutý písomne
- *pracovný pomer na určitú dobu* možno dohodnúť najdlhšie na tri roky
 - a) možno ho predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci troch rokov najviac jedenkrát
 - b) ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu je možné len z dôvodu:
 - zastupovania zamestnanca
 - vykonávania prác, pri ktorých je potrebné podstatne zvýšiť počet zamestnancov na prechodný čas
 - vykonávania sezónnych prác
 - dohodnutého v kolektívnej zmluve

Pracovný pomer na určitú dobu

- ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu je možné aj bez týchto dôvodov, ak ide o:
 - a) zamestnanca, ktorý je členom štatutárneho orgánu
 - b) vedúceho zamestnanca
 - c) tvorivého zamestnanca vedy, výskumu, vývoja
 - d) zamestnanca na výkon činnosti, pre ktorú je predpísané vzdelanie umeleckého smeru
 - e) zamestnanca, ktorý je poberateľom starobného dôchodku
 - f) zamestnanca u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najviac 20 zamestnancov

Domácka práca a telepráca

- domácka práca je pracovný pomer zamestnanca, ktorý vykonáva prácu pre zamestnávateľa doma alebo na inom dohodnutom mieste v pracovnom čase, ktorý si sám rozvrhuje
- telepráca (telework) je pracovný pomer zamestnanca, ktorý vykonáva práce pre zamestnávateľa doma alebo na inom dohodnutom mieste s použitím informačných technológií v pracovnom čase, ktorý si sám rozvrhuje
- zamestnancovi v tomto režime nepatrí mzda za prácu nadčas v pracovnom čase, ktorý si sám rozvrhuje
- zamestnancovi v tomto režime nepatrí mzda za prácu nadčas ani mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu a mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce
- za domácku prácu alebo teleprácu sa nepovažuje práca, ktorú zamestnanec vykonáva príležitostne, alebo za mimoriadnych okolností so súhlasom zamestnávateľa na detašovanom pracovisku alebo doma

Vznik, zmena a skončenie pracovného pomeru

1. predzmluvné vzťahy

- a) zamestnávateľ je povinný oboznámiť uchádzačov o zamestnanie s právami a povinnosťami, ktoré pre nich vyplývajú z pracovnej zmluvy, s pracovnými a mzdovými podmienkami, za ktorých majú vykonávať prácu
- b) nie sú dovolené informácie, ktoré zasahujú do osobného práva občana na súkromie a ktoré nemajú žiadnu súvislosť s prácou, ktorú má uchádzač o zamestnanie vykonávať

2. pracovnozmluvné vzťahy

- zákonník práce zakazuje požadovať od fyzickej osoby informácie o tehotenstve, rodinných pomeroch, o bezúhonnosti, o politickej, odborovej a náboženskej príslušnosti
- uchádzač o zamestnanie je povinný informovať zamestnávateľa o skutočnostiach, ktoré mu bránia výkonu práce, napr. konkurenčnú činnosť, mladistvý o dĺžke pracovného času u iného zamestnávateľa

Založenie pracovného pomeru

- písomná pracovná zmluva uzavretá medzi zamestnávateľom a zamestnancom
- pracovný pomer nemôže vzniknúť voľbou a vymenovaním
- voľba a vymenovanie môžu byť predpokladmi na výkon funkcie štatutárneho orgánu

Pracovná zmluva

- podstatnými (povinnými, obligatónnymi) náležitosťami pracovnej zmluvy sú:
 - a) druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijme a jeho stručná charakteristika
 - b) miesto výkonu práce
 - c) deň nástupu do práce
 - d) mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve
- vznik pracovného pomeru sa viaže na deň nástupu do práce
- ak zamestnanec nenastúpi do práce v dohodnutý deň bez toho, že by mu v tom bránila prekážka v práci alebo ak do týždňa neupovedomí zamestnávateľa o tejto prekážke, môže zamestnávateľ od pracovnej zmluvy odstúpiť
- fakultatívne náležitosti pracovnej zmluvy:
 - a) výplatné termíny
 - b) pracovný čas
 - c) výmera dovolenky
 - d) a dĺžka výpovednej doby
 - e) ďalšie hmotné výhody

Skúšobná doba

- v pracovnej zmluve možno dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je najviac tri mesiac
- musí byť dohodnutá v písomnej pracovnej zmluve najneskôr v deň vzniku pracovného pomeru
- skúšobnú dobu nie je možné dohodnúť v prípade opätovne uzatváraných pracovných pomerov na ručitú dobu

Zmena pracovného pomeru

1. zmena subjektu sa môže dotýkať len zmeny zamestnávateľa
 - v prípade, že dochádza k zániku zamestnávateľa Zákonník práce stanovuje pre jeho zamestnancov prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov na nový subjekt
 - u zamestnávateľa, ktorý je FO prechádzajú smrťou zamestnávateľa, práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov na jeho dedičov
2. zmena obsahu pracovného pomeru znamená zmenu práv a povinností
 - f) zmena sa môže dotýkať zmeny mzdového zaradenia, trvania pracovného pomeru, pracovného času, jeho rozvrhnutia ,...
 - g) zamestnanec nemôže jednostranne zmeniť obsah pracovného pomeru
 - h) zamestnanec môže požiadať zamestnávateľa o zmenu obsahu a ten mu v niektorých prípadoch môže vyhovieť (zmena druhu práce, úprava pracovného času,...)
3. preradenie na inú prácu
 - zamestnávateľ je povinný preradiť zamestnanca na inú prácu ak:
 - a) zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav dlhodobú spôsobilosť naďalej vykonávať doterajšiu prácu
 - b) tehotná žena alebo matka dieťaťa mladšieho ako 9 mesiacov vykonáva prácu, ktorou sa nesmú tieto ženy zamestnávať
 - c) ak je to potrebné podľa právoplatného rozhodnutia súdu alebo iného príslušného orgánu
 - d) tehotná žena alebo matka dieťaťa mladšieho ako 9 mesiacov pracujúca v noci požiada o preradenie na inú prácu
 - e) ďalej môže zamestnávateľ preradiť zamestnanca na inú prácu len výnimočne, len na čas nevyhnutne potrebný

Pracovná cesta

- zamestnávateľ môže vyslať zamestnanca na pracovnú cestu mimo obce pravidelného pracovniska alebo bydliska zamestnanca len s jeho súhlasom
- tento súhlas nie je potrebný, ak vyslanie na pracovnú cestu vyplýva z povahy dohodnutého druhu práce alebo ak možnosť vyslania bola dohodnutá v pracovnej zmluve
- maximálna dĺžka pracovnej cesty je vymedzená nevyhnutnou dobou jej trvania
- zamestnanec, ktorý sa vráti z pracovnej cesty má nárok na 8 hodín odpočinku

Dočasné pridelenie zamestnanca na výkon práce k inému zamestnávateľovi

- za požičiavanie zamestnancov
- počas dočasného pridelenia prechádza na užívateľského zamestnávateľa dávať pokyny zamestnancovi pri výkone práce
- zamestnanec vykonáva prácu podľa dohody pre užívateľského zamestnávateľa
- dočasne pridelenému zamestnancovi neposkytuje mzdu, náhradu mzdy a cestovné náhrady užívateľský zamestnávateľ, ale zamestnávateľ, alebo agentúra, ktorí zamestnanca dočasne prideliť

Skončenie pracovného pomeru:

- pracovný pomer možno skončiť:
 - a) dohodou
 - b) výpoveďou
 - c) okamžitým skončením
 - d) skončením v skúšobnej dobe
 - e) pracovný pomer dohodnutý na určitú dobu sa skončí uplynutím dohodnutej doby
 - f) smrťou zamestnanca

Dohoda

- najprirodzenejší spôsob skončenia pracovného pomeru a najjednoduchší
- je to zhodný prejav vôle zamestnanca a zamestnávateľa o tom, že pracovný pomer sa má skončiť dňom, na ktorom sa dohodnú
- dôvody skončenia pracovného pomeru musia byť v dohode uvedené len v dvoch prípadoch:
 - a) ak to zamestnanec požaduje

- b) alebo ak sa pracovný pomer skončil dohodou z dôvodov organizačných zmien (zamestnanec má nárok na odstupné)

Výpoveď

- výpoveď je jednostranný prejav vôle niektorého z účastníkov pracovného pomeru smerujúci k skončeniu pracovného pomeru a to nezávisle od vôle druhého účastníka
- dôsledkom je skončenie pracovného pomeru po uplynutí výpovednej doby
- výpoveď z pracovného pomeru môže dať zamestnávateľ aj zamestnanec
- výpoveď musí byť písomná a doručená druhému účastníkovi
- pracovný pomer končí uplynutím výpovednej doby
- výpovedná doba je rovnaká pre zamestnávateľa aj pre zamestnanca a je najmenej dva mesiace
- ak je daná výpoveď zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov je výpovedná doba najmenej tri mesiace
- zákonník práce zakotvuje len minimálnu dĺžku výpovednej doby
- výpovedná doba začne plynúť prvým dňom mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede
- zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených Zákonníkom práce v § 63
- zamestnávateľ tieto dôvody nemôže meniť alebo dopĺňať
- výpovedný dôvod musí byť uvedený tak, aby neboli pochybnosti o skutočnom dôvode výpovede, inak je výpoveď neplatná

7. prednáška

Výpovedné dôvody:

Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ak:

- sa zrušuje alebo premiestňuje zamestnávateľ alebo jeho časť
- ak sa stane nadbytočným vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene úloh, o znížení stavu zamestnancov alebo o iných organizačných zmenách
- zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, alebo ak ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolania
- zamestnanec nespĺňa predpoklady ustanovené právnymi predpismi dohodnutej práce
- zamestnanec nespĺňa bez zavinenia zamestnávateľa požiadavky na riadny výkon dohodnutej práce určené zamestnávateľom vo vnútornom predpise alebo neuspokojivo plní pracovné úlohy a zamestnávateľ ho v posledných šiestich mesiacoch písomne vyzval na odstránenie nedostatkov
- sú u zamestnanca dané dôvody, pre ktoré by s ním zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer alebo pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny

Zákaz výpovede

Zamestnávateľ nesmie dať zamestnancovi výpoveď v ochranej dobe:

- v dobe, keď je zamestnanec uznaný dočasne z práceneschopného pre chorobu alebo úraz
- pri povolani na výkon mimoriadnej služby v období krízovej situácie (do dvoch týždňoch od povolania do mimoriadnej služby)
- v dobe, keď je zamestnankyňa tehotná, keď je na materskej dovolenke, keď je zamestnankyňa alebo zamestnanec na rodičovskej dovolenke alebo keď sa osamelá zamestnankyňa alebo zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky
- v dobe, keď je zamestnanec dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie
- v dobe, keď je zamestnanec pracujúci v noci uznaný na základe lekárskeho posudku dočasne zdravotne nespôsobilým na nočnú prácu

Zákaz výpovede sa nevzťahuje na:

- na výpoveď danú zamestnancovi pre organizačné dôvody
- z dôvodu pre ktorý môže zamestnávateľ okamžite zrušiť pracovný pomer, ak nejde o zamestnankyňu na materskej dovolenke alebo zamestnanca na rodičovskej dovolenke
- výpoveď pre iné porušenie pracovnej disciplíny
- ak z vlastnej viny stratil predpoklady na výkon dohodnutej práce podľa osobitného predpisu

Výpoveď daná zamestnancom

Zamestnanec môže dať výpoveď z akéhokoľvek dôvodu alebo bez udania dôvodu.

Výpoveď musí byť vyhotovená písomne a doručená zamestnávateľovi priamo na pracovisku alebo ako doporučená zásielka.

Okamžité skončenie pracovného pomeru

Dôvody majú výnimočný charakter.

Pracovný pomer končí okamžite bez výpovednej doby dňom doručenia písomnosti o skončení pracovného pomeru jeho adresátovi.

Prichádza do úvahy najmä vtedy, ak nie je možné ponechať zamestnanca u zamestnávateľa počas výpovednej doby.

Zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne a to iba vtedy, ak zamestnanec:

- bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin (kedy nadobúda rozsudok právoplatnosť – na teste)
- poruší závažne pracovnú disciplínu (neospravedlnené absencie, fajčenie na pracovisku, spôsobenie škody väčšieho rozsahu, zneužitie informácií)

Dôvod závažného porušenia pracovnej disciplíny sa považuje za najvyššiu intenzitu porušenia pracovnej disciplíny.

Zamestnávateľ nemôže skončiť pracovný pomer okamžite:

- s tehotnou zamestnankyňou
- so zamestnankyňou na materskej dovolenke, zamestnancom na rodičovskej dovolenke
- s osamelou zamestnankyňou a s osamelým zamestnancom, ak sa stará o dieťa mladšie ako tri roky
- so zamestnancom, ktorý sa osobne stará o blízku osobu s ťažkým zdravotným postihnutím

Zamestnávateľ môže ukončiť pomer len do 1 roku od zistenia dôvodu (problému zamestnanca) skončenia pracovného pomeru. Po tejto lehote nemá zamestnanec právo skončiť prac.pomer.

Zamestnanec môže okamžite skončiť pracovný pomer, ak:

- podľa lekárskeho posudku nemôže ďalej vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia svojho zdravia
- zamestnávateľ mu nevyplatil mzdu, alebo náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca do 15 dní po uplynutí ich splatnosti
- je bezprostredne ohrozený jeho život a zdravie



Musí byť podané písomne a doručené druhej strane. Nemôže sa dodatočne meniť.

Skončenie pracovného pomeru dohodnutého na dobu určitú

Pracovný pomer dohodnutý na dobu určitú sa skončí uplynutím tejto doby.

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

Skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe

V skúšobnej dobe môže tak zamestnanec ako aj zamestnávateľ skončiť pracovný pomer písomne z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu.

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

Účasť zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru

Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak je neplatná.

(zástupcovia môžu byť proti a výpoveď bude predsa daná, podmienkou je len samotné prerokovanie výpovede; do 10 dní od doručenia žiadosti zamestnávateľom, ak k prerokovaniu do 10 dní nedošlo, je považované že žiadosť bola prerokovaná).

Hromadné prepúšťanie

O hromadné prepúšťanie ide vtedy, ak zamestnávateľ rozviaže pracovný pomer výpoveďou :

- z organizačných dôvodov
- ak sa zrušuje zamestnávateľ, alebo ak sa zamestnanec stane nadbytočným
- alebo ak sa pracovný pomer skončí z iného dôvodu, ktorý nespočíva v osobe zamestnanca
- počas 90 dní najmenej s 20 zamestnancami

rávna ochrana zamestnancov – zákonník práce zakotvuje povinnosti, ktoré musí zamestnávateľ splniť:

Zamestnávateľ je povinný najneskôr jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania prerokovať so zástupcami zamestnancov opatrenia umožňujúce predísť alebo obmedziť hromadné prepúšťanie.

Zamestnávateľ je povinný zástupcov zamestnancov písomne informovať najmä o:

- dôvodoch hromadného prepúšťania
- počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
- dobe počas ktorej sa bude hromadné prepúšťanie uskutočňovať a o kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať

Musí sa doručiť aj Národnému úradu práce a prerokovať možnosť zamestnať zamestnancov u iných zamestnávateľov alebo ich rekvalifikáciu.

Ak sa nedodržia tieto podmienky, nemôže sa jednať o hromadné prepúšťanie.

Nárok na náhradu mzdy vo výške 2-násobku priemernej mzdy.

Odstupné

Odstupné patrí zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou:

- z organizačných dôvodov
- ak sa zrušuje zamestnávateľov
- ak sa zamestnanec stane nadbytočným
- z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu
- alebo dohodou z tých istých dôvodov v sume **najmenej dvojnásobku jeho priemerného zárobku**

Ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej 5 rokov, patrí mu odstupné v sume **trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku**.

’ prípade skončenia pracovného pomeru výpoveďou alebo dohodou v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania má zamestnanec zvýšený nárok na odstupné vo výške najmenej **desaťnásobku priemerného mesačného zárobku**.

Nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru

Ak skončil zamestnanec pracovný pomer neplatne a zamestnávateľ mu oznámil, že trvá na tom, aby naďalej vykonával prácu, jeho pracovný pomer sa nekončí.

Prekluzívna lehota na podanie návrhu na súd proti skončeniu pomeru – 2 mesiace

Ak skončil zamestnanec pracovný pomer neplatne a zamestnávateľ netrvá na tom, aby zamestnanec u neho naďalej pracoval, platí že pracovný pomer sa skončil (dohodou, ak bola daná neplatná výpoveď uplynutím výpovednej doby, ak bol pracovný pomer neplatne skončený okamžite alebo v skúšobnej lehote dňom, keď sa mal pracovný pomer skončiť).

Ak zamestnávateľ skončil so zamestnancom pracovný pomer neplatne a ak zamestnanec oznámil, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy.

Ak zamestnávateľ skončil pracovný pomer neplatne a zamestnanec netrvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, platí, že sa pracovný pomer skončil dohodou, ak bola daná neplatná výpoveď uplynutím výpovednej doby, ak bol pracovný pomer neplatne skončený okamžite alebo v skúšobnej dobe dňom, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

Možno výnimočne ich uzatvárať:

- ak ide o prácu, ktorá je vymedzená výsledkom (dohoda o vykonaní práce)
- alebo ak ide o príležitostnú činnosť vymedzenú druhom práce (dohoda o pracovnej činnosti, dohoda o brigádnickej práci študentov)

Nemôžu založiť pracovný pomer. Práce vykonávané na ich právnom základe sa vykonávajú mimo pracovného pomeru.

Ustanovenia Zákonníka práce upravujúce pracovný pomer sa na tieto dohody nevzťahujú.

Zamestnanci vykonávajúci túto prácu na tomto právnom základe sú menej chránení ako pri pracovnom pomere, nemajú zo zákona automaticky nárok na dovolenku, na náhradu mzdy pri prekážkach v práci a pod.

Dohoda o vykonaní práce

Musí byť písomná a spísaná najneskôr deň pred začatím práce. Zákonník ustanovuje podstatné náležitosti.

Dohodu o vykonaní práce môže zamestnávateľ uzatvoriť s FO, ak predpokladaný rozsah práce nepresahuje 350 hodín v kalendárnom roku. V dohode o vykonaní práce musí byť vymedzená pracovná úloha, odmena za jej vykonanie a doba, v ktorej sa má vykonať.

Odmena je splatná po dokončení a odovzdaní práce.

Dohoda o vykonaní práce sa obvykle končí vtedy, keď zamestnanec svoju pracovnú úlohu v dohodnutej dobe splnil alebo odstúpením od zmluvy

Dohoda o brigádnickej práci študentov

Zamestnávateľ môže túto dohodu uzatvoriť len s FO, ktorá má štatút študenta.

Na základe tejto dohody nemožno vykonávať prácu v rozsahu prekračujúcom v priemere polovicu určeného týždenného pracovného času.

V dohode musí byť uvedená:

- dohodnutá práca
- dohodnutá odmena za vykonanú prácu
- dohodnutý rozsah pracovného času
- dobu, na ktorú sa uzaviera

V dohode možno dojednať aj spôsob jej skončenia.

15 dňová výpovedná lehota po doručení výpovede.

Dohoda o pracovnej činnosti

Mala by sa uzatvárať príležitostne na opakované činnosti vymedzené druhom práce.

Na jej základe možno vykonávať pracovnú činnosť v rozsahu najviac 10 hodín týždenne.

Ak spôsob skončenia nevyplýva priamo z uzavretej dohody, možno ju skončiť dohodou účastníkov k dohodnutému dňu a jednostranne len výpoveďou bez uvedenia dôvodu s 15 dennou výpovednou dobou, ktorá sa začína dňom, v ktorom sa písomná výpoveď doručila.

Pracovný čas

Pracovný čas podľa Zákonníka práce:

Pracovný čas v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť **8 hodín**.

Pracovný čas zamestnanca je:

- najviac 40 hodín týždenne (čistý pracovný čas – nezapočítava sa prestávka a právo na oddych)
- v dvojzmennej prevádzke najviac 38 a $\frac{3}{4}$ hodiny týždenne
- v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke najviac 37 a $\frac{1}{2}$ hodiny týždenne

Pracovný čas zamestnancov, ktorí pracujú s dokázaným chemickým karcinogénom alebo ktorí vykonávajú činnosti vedúce k ožiareniu, zdrojom ionizujúceho žiarenia je najviac 33 a $\frac{1}{2}$ hodiny týždenne.

Mladistvý zamestnanec mladší ako 16 rokov má pracovný čas najviac 30 hodín týždenne, aj keď pracuje pre viacerých zamestnávateľov.

Mladistvý zamestnanec starší ako 16 rokov má pracovný čas najviac 37 a $\frac{1}{2}$ hodiny týždenne, aj keď pracuje pre viacerých zamestnávateľov.

Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas nesmie prekročiť 48 hodín.

Pracovný čas zamestnanca môže byť viac ako 48 hodín týždenne v priemere, za obdobie najviac štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich, len v prípade ak ide o zdravotníckeho zamestnanca a ak zamestnanec s takým rozsahom pracovného času súhlasí a rozsah týždenného pracovného času neprekročí 56 hodín v priemere.

Ustanovený týždenný pracovný čas

Je to konkrétny pracovný čas, ktorý určí zamestnávateľ svojim zamestnancom, pričom musí rešpektovať najvyššiu prípustnú dĺžku týždenného pracovného času.

Pri **rovnomernom** rozvrhnutí pracovného času na jednotlivé týždne: rozdiel dĺžky pracovného času, pripadajúci na jednotlivé týždne, nepresiahne tri hodiny a pracovný čas v jednotlivých dňoch nepresiahne 9 hodín.

Podmienkou zavedenia **nerovnomerne rozvrhnutého pracovného času** je taký charakter práce, ktorý vylučuje zavedenie rovnomerného pracovného času.

Jeho celková dĺžka je maximálne 12 mesiacov.

Jeho trvanie počas 24hodín je max. 12 hodín.

Priemerný týždenný pracovný čas nesmie pritom presiahnuť v období najviac 4 mesiacov ustanovený týždenný pracovný čas.

Pružný pracovný čas si zamestnanec sám volí začiatok alebo aj koniec pracovného času v jednotlivých dňoch (voliteľný pracovný čas)

Medzi dva úseky voliteľného pracovného času je vložený časový úsek, v ktorom je zamestnanec povinný by na pracovisku (základný pracovný čas).

Základný pracovný čas spolu s úsekmi voliteľného pracovného času tvoria denný prevádzkový čas.

Pri pružnom pracovnom dni si zamestnanec sám volí začiatok pracovnej zmeny a je povinný odpracovať celú pracovnú zmenu pripadajúcu na ten deň-

Pri pružnom pracovnom týždni si zamestnanec sám volí začiatok a koniec pracovných zmien a je povinný odpracovať celý určený týždenný pracovný čas, pričom dĺžka pracovnej zmeny nesmie presiahnuť 12 hodín.

Pri pružnom štvortýždňovom pracovnom období si zamestnanec sám volí začiatok a koniec pracovných zmien a je povinný odpracovať pracovný čas určený zamestnávateľom na toto štvortýždňové obdobie.

O jeho zavedení rozhoduje zamestnávateľ.

Individuálne rozvrhnutie pracovného času

Ak to dovoľuje prevádzka zamestnávateľa, môže zamestnávateľ vyhovieť žiadosti zamestnanca so zdravotných alebo iných dôvodov o inú vhodnú úpravu pracovného času.

Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť individuálnu úpravu pracovného času aj v PZ.

Inštitút pracovnej pohotovosti

Pracovná pohotovosť - pripravenosť zamestnanca na výkon práce.

Buď dohodou alebo nariadením. Mimo pracovných zmien sa zdržiaval na dohodnutých miestach a bol pripravený na výkon práce. Môže ju nariadiť najviac 8 hodín týždenne alebo 100 hodín v roku.

Neaktívna zložka pracovnej pohotovosti – patrí zamestnancovi právo na mzdu (je na pracovisku)

Ak je mimo pracoviska, nejde o súčasť pracovného času, ale patrí mu náhrada vo výške min. 20% zárobku. Len v prípade dohody alebo nariadenia.

Práca nadčas

Práca vykonávaná nad určený týždenný pracovný čas. Mimo rámca rozvrhu prac. času.
Môže ju aj nariadiť len v mimoriadnych dôvodoch – verejný záujem, mimoriadna udalosť (podľa Zákonníka práce).
Limit – 8 hodín týždenne. Najviac 4 mesiace po sebe nasledujúcich.
150 hodín kalendárneho roku – dohodou aj viac, najviac 250 hodín.
Tehotným ženám nemožno prácu nadčas nariadiť, iba dohodou. Za prácu nadčas patrí zamestnancovi

9. prednáška

Doba odpočinku

- Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút
- Ustanovenú minimálnu 3é minútovú prestávku nemožno rozdeliť ani skrátiť
- Prestávky v práci sa nezapočítavajú do trvania pracovného času
- Prestávky na odpočinok a jedenie sa neposkytujú na začiatku a na konci pracovnej zmeny

Nepretržitý denný odpočinok

- zamestnávateľ je povinný rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal medzi koncom jednej a začiatkom druhej zmeny minimálny odpočinok v trvaní 12 po sebe nasledujúcich hodín v priebehu 24 hodín a mladistvý zamestnanec aspoň 14 hodín v priebehu 24 hodín
- zamestnancovi staršiemu ako 18 rokov možno výnimočne skrátiť tento odpočinok až na 8 hodín

Nepretržitý odpočinok v týždni

- raz za týždeň dva po sebe nasledujúce dni ktoré musia pripadať na sobotu a nedeľu alebo na nedeľu a pondelok
- ak povaha práce a podmienky prevádzky u zamestnávateľa neumožňujú takto rozvrhnúť pracovný čas poskytnúť sa dva po sebe nasledujúce dni nepretržitého odpočinku v týždni v iných dňoch týždňa

Dni pracovného pokoja

- dni pracovného pokoja sú dni, na ktoré pripadá nepretržitý odpočinok zamestnanca v týždni a sviatky. Sviatky sú upravené zákonom č. 241ú1993 Z.z. o štátnych sviatkoch, dňoch pracovného pokoja a pamätných dňoch
- Štátne sviatky sú 1. január, 5 júl, 29 august, 1 september a 17. november
- Ďalšie sviatky, ktoré sú tiež dňami pracovného pokoja sú 6. január, Veľký piatok, Veľkonočný pondelok, 1. máj, 8 máj, 15 september, 25. decembra

Dni pracovného pokoja

- prácu v dňoch pracovného pokoj možno nariadiť len výnimočne, a to po prerokovaní so zástupcami zamestnancov
- v deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni možno zamestnancovi nariadiť len nevyhnutnú prácu, ktoré sa nemôžu vykonať v pracovných dňoch, napr.
 - nalichavé opravárske práce
 - nakladacie a vykladacie práce
 - Inventúrne a uzávierkové práce
 - práce na odvrátenie nebezpečenstva ohrozujúceho život, zdravie alebo pri mimoriadnych udalostiach

Dovolenka

- zamestnancovi môže vzniknúť za podmienok ustanovených Zákonníkom práce nárok na tri druhy dovolenky:
 - dovolenku za kalendárny rok alebo jeho pomernú časť
 - dovolenku za odpracované dni
 - dodatkovú dovolenku
- Pre každý z týchto druhov dovolenky určuje Zákonník práce iné podmienky ich nároku

Dovolenka za kalendárny rok

- Zamestnanec, ktorý počas trvania pracovného pomeru k tomu istému zamestnávateľovi vykonával u neho prácu aspoň 60 dní v kalendárnom roku:
 - má nárok na jej pomernú časť, ak pracovný pomer netrval nepretržite počas celého kalendárneho roka.
- Pomerná časť dovolenky je za každý celý kalendárny mesiac nepretržitého trvania toho istého pracovného pomeru u zamestnávateľa jedna dvanásťina dovolenky za kalendárny rok
- Podmienku odpracovať najmenej 6é dni v kalendárnom roku musí zamestnanec splniť v každom kalendárnom roku

Výmera dovolenky

- Základná výmera dovolenky je najmenej štyri týždne
- Dovolenka vo výmere piatich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši aspoň 15 rokov pracovného pomeru po 18.roku veku
- Dovolenka učiteľ'ov, vrátane riaditeľ'ov škôl a ich zástupcov, učiteľ'ov materských škôl vrátane riaditeľ'ov týchto škôl a ich zástupcov, asistentov učiteľ'ov, majstrov odbornej výchovy a vychovávateľ'ov je najmenej osem týždňov v kalendárnom roku

Dovolenka za odpracované dni

- tento druh dovolenky prislúcha zamestnancovi, ktorý nesplnil podmienky nároku na dovolenku za kalendárny rok alebo jej pomernú časť, pretože u toho istého zamestnávateľa nevykonával prácu aspoň 6é dni v kalendárnom roku
- zamestnancovi vznikne nárok na dovolenku za odpracované dni v dĺžke jednej dvanástiny z výmery dovolenky za kalendárny rok za každých odpracovaných 21 dní v príslušnom kalendárnom roku

Dodatková dovolenka

- túto dovolenku možno čerpať spolu s dovolenkou za kalendárny rok alebo za odpracované dni za ten istý kalendárny rok
- zamestnanec, ktorý pracuje u toho istého zamestnávateľa po celý kalendárny rok pod zemou pri ťažbe nerastov alebo pri razení tunelov a štôlní, a zamestnanec, ktorý vykonáva práce zvlášť ťažké alebo zdraviu škodlivé má nárok na dodatkovú dovolenku v dĺžke jedného týždňa
- ak zamestnanec za týchto podmienok pracuje len časť kalendárneho roka, patrí mu za každých 21 takto odpracovaných dní jedna dvanástina dodatkovej dovolenky

Krátenie dovolenky

- povinné krátenie dovolenky:
 - ak nepracoval zamestnanec z dôvodu mimoriadnej služby v období krízovej situácie, z dôvodu čerpania rodičovskej dovolenky a pre dôležité osobné prekážky v práci kráti sa mu dovolenka za prvých 100 zameškaných dní o jednu dvanástinu, za každých ďalších 21 dní rovnako o jednu dvanástinu
 - ak nepracoval zamestnanec pre výkon trestu odňatia slobody alebo za výkon väzby, sa za každých 21 takto zameškaných pracovných dní kráti dovolenka za kalendárny rok o jednu dvanástinu

Čerpanie dovolenky

- zamestnávateľ určuje čerpanie dovolenky po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek tak, aby si zamestnanec mohol vyčerpať dovolenku spravidla v celku a do konca kalendárneho roka
- zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov určiť hromadné čerpanie dovolenky, ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov
- hromadné čerpanie dovolenky nesmie byť viac ako dva týždne
- zamestnancovi patrí za vyčerpanú dovolenku mzda v sume jeho priemerného zárobku
- za časť dovolenky, ktorá presahuje štyri týždne základnej výmery dovolenky, ktorú zamestnanec nemohol vyčerpať ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku
- za nevyčerpané štyri týždne základnej výmery dovolenky nemôže byť zamestnancovi vyplatená náhrada mzdy s výnimkou, ak si túto dovolenku nemohol vyčerpať z dôvodu skočenia pracovného pomeru

Kolektívne pracovné právo

- kolektívne pracovné vzťahy sú vzťahy medzi subjektmi, ktoré zastupujú kolektív zamestnancov reprezentovaný
 - odborovým orgánom alebo zamestnaneckou radou na jednej strane
 - a zväzmi zamestnávateľov alebo jednotlivými zamestnávateľmi na strane druhej, ktoré sú výsledkom kolektívneho vyjednávania
 - kolektívne pracovné právo zahŕňa právo na koalíčnú slobodu, kolektívne zmluvy, právo pracovného boja (štrajk a výluka) formy účasti zamestnancov na riadení činnosti zamestnávateľa

Účasť zamestnancov v kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch a jej formy

- priamo alebo prostredníctvom príslušného odborového zamestnaneckého dôverníka, ktorí sú zástupcami zamestnancov
- iba odbory majú a j právnu subjektivitu
- odbory môžu vstupovať do právnych vzťahov so zamestnávateľom, uzatvárať kolektívne zmluvy aj iné dohody správnymi účinkami pre všetkých zamestnancov
- zamestnanecká rada, zamestnanecký dôverník a zástupcovia zamestnancov v oblasti ochrany práce nemajú právnu subjektivitu a nemôžu uzatvárať kolektívnu zmluvu
- právo na spolurozhodovanie je súhlas zástupcov zamestnancov k vykonaniu príslušného právneho úkonu zo strany zamestnávateľa. Napr. zamestnávateľ môže vydať pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov, inak je neplatný
- prerokovanie je výmena názorov a dialóg medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom. Zamestnávateľ prerokuje so zástupcami zamestnancov napr. zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky
- kontrolná činnosť. Zástupcovia zamestnancov kontrolujú dodržiavanie pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy
- právo na informácie. Zamestnávateľ informuje zástupcov zamestnancov o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti.
- Zamestnávateľ môže odmietnuť poskytnúť informácie, ktoré by ho mohli poškodiť, alebo môže vyžadovať, aby sa tieto informácie považovali za dôverné
- kolektívne vyjednanie je vo výlučnej pôsobnosti odborového orgánu
- kolektívne vyjednanie upravuje zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednaní
- na zamestnancov výkon prác vo verejnej

Subjekty kolektívnych pracovnoprávných vzťahov

- organizácie zamestnávateľov zastupujú svojich členov v zamestnaneckých otázkach a pri kolektívnom vyjednaní
- Organizujú sa prevažne na odvetvovom princípe
- Na rozdiel od odborov nie sú združené v jednotnej celoštátnej konfederácii, ale vytvorili väčšie organizačné celky, napríklad zväz zamestnávateľov priemyslu apod.
- Štát je účastníkom kolektívneho pracovného práva na platforme tripartity

- zamestnanci majú právo priamo vyjadrovať sa k informáciám zamestnávateľa o hospodárskej a finančnej situácii a k pripravovaným rozhodnutiam a podávať k nim návrhy a pripomienky
- odborová organizácia
 - Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie odborových organizácií na pracovisku.
 - odborová organizácia môže..
- odborové zväzy sú oprávneným subjektom predovšetkým pri uzavieraní kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa
 - ich zmluvným partnerom je príslušný zväz zamestnávateľov
 - odborové zväzy sú organizované na odvetvovom princípe
 - združujú zamestnancov určitého odvetvia bez ohľadu na ich profesiu
- Konfederácia odborových zväzov sa na vrcholovej úrovni zaoberá vzťahmi medzi sociálnymi partnermi a štátom
- Pôsobí v rámci tripartity najmä pri ovplyvňovaní sociálnej legislatívy.

Zamestnanecká rada a zamestnanecký dôverník

- zákonník práce pripúšťa, aby u jedného zamestnávateľa súběžne pôsobila zamestnanecká rada a odborová organizácia
- zamestnávateľ je povinný umožniť uskutočnenie volieb do zamestnaneckej rady, ak o to zamestnávateľ písomne požiada aspoň 10% zamestnancov
- zamestnanecká rada môže pôsobiť zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najmenej 5é zamestnancov
- u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva menej ako 50 zamestnancov a najmenej 5 zamestnancov, môže pôsobiť zamestnanecký dôverník
- pri počte zamestnancov menej ako 5 nemožno vytvoriť ani funkciu zamestnaneckého dôverníka, zamestnanci potom vystupujú v pracovnoprávných vzťahoch každý samostatne

Podmienky činnosti zástupcov zamestnancov a ich ochrana.

-
-
- Ochrana zástupcov zamestnancov proti diskriminácii zo strany zamestnávateľa:
 - Zamestnávateľ môže dať členovi príslušného odborového orgánu, členovi zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckému dôverníkovi výpoveď alebo s nimi okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov

Kolektívne vyjednávanie, kolektívne zmluvy

-
-
- Zákon o kolektívnom vyjednávaní obsahuje predovšetkým procesnú stránku kolektívneho vyjednávania, reguláciu jeho postupu a riešenia sporov o kolektívnom vyjednávaní
- Hmotnoprávnu úpravu kolektívneho vyjednávania obsahuje Zákonník práce

Kolektívne vyjednávanie, kolektívne zmluvy

-
-
- Kolektívna zmluva je normatívnou zmluvou a jej ustanovenia majú všeobecnú povahu
- Predmetom normatívnej časti kolektívnej zmluvy je právna úprava pracovných mzdových podmienok zamestnancov

Kolektívna zmluva

-
- Závazková časť kolektívnych zmlúv obsahuje aj záväzky a plnenia z ktorých sa nemožno domáhať na súde, ale možno ich uplatniť pred sprostredkovateľom alebo rozhodcom
- Kolektívna zmluva upravuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok výhodnejšie, ako upravuje Zákonník práce alebo iný pracovnoprávny predpis

Kolektívna zmluva

-
- Pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnancov v menšom rozsahu ako kolektívna zmluva

Druhy kolektívnych zmlúv

- Kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzavretá pre väčší počet zamestnávateľov, medzi príslušným vyšším odborovým orgánom a organizáciou
- pre jedného zamestnávateľa môže platiť iba jedna kolektívna zmluva vyššieho stupňa
- Podniková kolektívna zmluva bude neplatná v tej časti, ktorá by upravila nároky zamestnancov v menšom rozsahu ako kolektívna zmluva vyššieho stupňa

Zmluvné strany kolektívnej zmluvy

- druhou stranou kolektívnej zmluvy je zamestnávateľ
- organizácia zamestnávateľov je zmluvou stranou pri uzavieraní kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa
-
- ak zamestnávateľ neplní záväzky vyplývajúce zo záväzkovej časti kolektívnej zmluvy, môže vzniknúť kolektívny pracovný spor ktorý sa spravuje osobitným procesným postupom pre sprostredkovateľom a rozhodcom

- príslušný odborový orgán je povinný oboznámiť zamestnancov s obsahom kolektívnej zmluvy najneskôr do 15 dní od jej uzavretia

Kolektívne spory

- -
 -
- spory o uzavretie kolektívnej zmluvy sa riešia prostredníctvom sprostredkovateľov a rozhodcov
- rozhodnutie rozhodcu v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy je konečné a nemožno sa proti nemu odvolať
- právoplatnosťou rozhodnutia rozhodcu v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy je kolektívna zmluva uzavretá

Kolektívne spory

-
- V sporoch o uzavretie kolektívnej zmluvy možno za podmienok ustanovených v zákone o kolektívnom vyjednávaní ako krajný prostriedok použiť štrajk a výluku
- Vyhláseniu štrajku musí predchádzať riešenie sporu pred sprostredkovateľom

Štrajk v spore o uzavretej kolektívnej zmluvy

- Právo na štrajk zakotvuje Ústava SR,
- právo na štrajk je právom priznaná možnosť zamestnanca organizovane prerušiť prácu
- štrajk je prejavom konfliktu skupinových záujmov, ktorý prerástol do štádia kolektívneho sporu

Štrajk

- Rozoznávame dva druhy štrajkov:
 - to štrajky upravené zákonom o kolektívnom vyjednávaní ako spôsob riešenia kolektívneho pracovného sporu, ktorý vznikol v súvislosti s uzavieraním kolektívnej zmluvy
 - iné druhy štrajkov nad rámec zákona o kolektívnom vyjednávaní
- Legálny štrajk nie je porušením pracovnej disciplíny a neznamená prerušenie pracovného vzťahu ani nevedie k jeho skončeniu

10. prednáška

Štrajk v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy

- právo na štrajk zakotvuje Ústava SR, ktorá predpokladá, že právo na štrajk bude upravené zákonom. Takýto zákon však doteraz nebol u nás prijatý
- právo na štrajk je právom priznaná možnosť zamestnanca organizovane prerušiť prácu
- štrajk je prejavom konfliktu skupinových záujmov, ktorý prerástol do štádia kolektívneho sporu

Štrajk

- rozoznávame dva druhy štrajkov:
 - a) to štrajky upravené zákonom o kolektívnom vyjednávaní ako spôsob riešenia kolektívneho pracovného sporu, ktorý vznikol v súvislosti s uzavieraním kolektívnej zmluvy
 - b) iné druhy štrajkov nad rámec zákona o kolektívnom vyjednávaní
 - c) legálny štrajk
- zákon o kolektívnom vyjednávaní upravuje len nezákonnosť štrajku, pokiaľ ide o kolektívne vyjednávanie
- štrajk v spore o uzavretie podnikovej kolektívnej zmluvy vyhlasuje príslušný odborový orgán, ak s ním súhlasí nadpolovičná väčšina
- V dobe účasti na štrajku neprislúcha účastníkovi štrajku mzda ani náhrada mzdy
- Účasť zamestnanca na štrajku sa posudzuje ako ospravedlnená neprítomnosť v zamestnaní
- príslušný odborový orgán musí tri pracovné dni vopred písomne oznámiť zamestnávateľovi:
 - a) deň začatia
- v priebehu štrajku zamestnávateľ nesmie prijímať ako náhradu za účastníkov štrajku na ich pracovné miesta iných občanov
- ak zamestnanec pokračuje v štrajku po právoplatnosti rozhodnutia súdu o jeho nezákonnosti, ide o porušenie pracovnej disciplíny.
- Štrajk je ukončený, ak o tom rozhodol odborový orgán, ktorý štrajk vyhlásil alebo rozhodol o jeho začatí
- Ukončenie štrajku musí príslušný odborový orgán bez zbytočného odkladu písomne oznámiť zamestnávateľovi

Výluka

- výlukou sa rozumie čiastočné, alebo úplné zastavenie práce zamestnávateľom
- výluka je krajný prostriedok riešenia sporu o uzavretie kolektívnej zmluvy zo strany zamestnávateľa
- Vyhlásenie výluky zo strany zamestnávateľa je obdobne ako pri štrajku možné len v prípade, ak nedôjde k uzavretiu kolektívnej zmluvy ani po konaní pred sprostredkovateľom a zmluvné strany nepožiadajú o riešenie sporu rozhodcu
- začatie výluky, jej rozsah, dôvody, ciele a menný zoznam zamestnancov, voči ktorým je výluka uplatnená musí zamestnávateľ písomne oznámiť príslušnému odborovému orgánu aspoň tri pracovné dni vopred
- dôvody, pre ktoré je výluka nezákonná, sú obdobne ako pri nezákonnosti štrajku
- ak zamestnanec nemohol vykonávať prácu, pretože bola voči nemu uplatnená výluka, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa
- ak nejde o nezákonnú výluku, príslúcha zamestnancovi náhrada mzdy iba vo výške polovice priemerného zárobku

Zodpovednosť za škodu v pracovnoprávných vzťahoch

- pojmom pracovnoprávnej zodpovednosti za škodu rozumieme povinnosť buď zamestnávateľa alebo zamestnanca nahradiť škodu (ujmu na majetku), ktorá vznikla druhému účastníkovi pracovnoprávneho vzťahu
- základným predpokladom pracovnoprávnej zodpovednosti za škodu je existencia pracovnoprávneho vzťahu medzi zamestnávateľom a zamestnancom
- zákonník práce v záujme prevencie škôd ukladá zamestnancom i zamestnávateľom povinnosti, ktorých dodržovanie by malo vzniku škôd zabrániť

Zodpovednosť za škodu

- predpokladom vzniku zodpovednosti za škodu v pracovnoprávných vzťahoch je:
 - a) vznik škody,
 - b) porušenie právnych povinností, (protiprávne konanie alebo protiprávny stav)
 - c) príčinná súvislosť medzi porušením právnych povinností pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s nimi a vznikom škody,
 - d) zavinenie
- poškodený musí preukázať, že mu vznikla určitá majetková ujma, ktorej výška sa dá vyčíslit' v peniazoch. Takáto škoda môže spočívať v poškodení alebo strate predmetu, materiálu, peňale, pokute a pod.
- škodu možno rozdeliť na škodu skutočnú a inú škodu
- zodpovednosť zamestnanca je vždy zodpovednosťou subjektívnou
- v prípade všeobecnej zodpovednosti zamestnanca sa zo zákona predpokladá nevina zamestnanca
- zamestnávateľ mu jeho zavinenie musí dokázať
- zodpovednosť zamestnanca je vždy subjektívnou zodpovednosťou
- zodpovednosť zamestnávateľa aj zamestnanca môže byť všeobecná (predpokladá sa zo zákona nevina zamestnanca, zamestnávateľ jeho vinu musí dokázať) alebo osobitná
- k osobitným druhom zodpovednosti zamestnanca za škodu patrí:
 - zodpovednosť zamestnanca za schodok na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať
 - zodpovednosť zamestnanca za stratu zverených predmetov
- v prípade osobitnej zodpovednosti zamestnanca za prítomnosť zavinenia predpokladá od samého začiatku
- zodpovednosť zamestnávateľa je vždy objektívnou zodpovednosťou, teda bez ohľadu na zavinenie. Je to zodpovednosť už za objektívny výsledok
- ak ide napr. o škodu pri pracovných úrazoch a chorobách z povolania, zodpovedá zamestnávateľ bez ohľadu na to, či boli porušené povinnosti
- zamestnanec môže zamestnávateľovi zodpovedať za škodu:
 - a) buď podľa ustanovení o všeobecnej zodpovednosti zamestnanca za škodu
 - b) alebo podľa niektorého z osobitných druhov zodpovednosti
 - k osobitným druhom zodpovednosti zamestnanca za škodu patrí:
 - zodpovednosť zamestnanca za schodok na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať,
 - zodpovednosť zamestnanca za stratu zverených predmetov
 - zamestnávateľ tiež zodpovedá zamestnancom za škodu buď v rámci všeobecnej zodpovednosti alebo podľa niektorého z osobitných druhov
 - osobitnými druhmi zodpovednosti ZAMESTNÁVATEĽA sú:
 - a) zodpovednosť zamestnávateľa za škodu pri pracovnom úraze a pri chorobe z povolania
 - b) zodpovednosť zamestnávateľa za škodu na odložených veciach
 - c) zodpovednosť za

Predchádzanie škodám

- zamestnávateľ je povinný svojim zamestnancom zabezpečovať také pracovné podmienky, aby mohli riadne plniť svoje pracovné úlohy bez ohrozenia života zdravia a majetku
- zamestnanec je povinný počínať si tak, aby nedochádzalo ku škodám zamestnávateľa

Všeobecná zodpovednosť zamestnanca za škodu

- zamestnanec zodpovedá zamestnávateľovi za škodu, ktorú mu spôsobil zavineným porušením povinností pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním
- zamestnávateľ musí zamestnancom preukázať zavinenie
- ustanovenia o všeobecnej zodpovednosti zamestnanca sa použijú vtedy, ak nemožno aplikovať niektorú z osobitných úprav zodpovednosti zamestnanca
- ak hrozí škoda, zamestnanec je povinný na ňu upozorniť vedúceho zamestnanca
- ak je na odvrátenie škody hroziacej zamestnávateľovi neodkladne potrebný zákrok, je povinný zakročiť
- ak zamestnanec vedome na škodu neupozornil, ani nezakročil, hoci by sa tým zabránilo bezprostrednému vzniku škody, môže od neho zamestnávateľ požadovať, aby prispel na úhradu škody v rozsahu primeranom okolnostiam
- náhrada škody nesmie presiahnuť sumu rovnajúcu sa štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku
- zamestnanec nezodpovedá za škodu:
 - a) ktorú spôsobil pri odvrácaní hroziacej škody
 - b) ktorá vyplýva z podnikateľského rizika

Zodpovednosť zamestnanca za schodok na hodnotách zverených na vyúčtovanie

- ak zamestnanec prevzal na základe dohody o hmotnej zodpovednosti zodpovednosť za zverené hotovosti, ceniny, tovar, zásoby materiálu alebo iné hodnoty určené na obchod, alebo ktoré je povinný vyúčtovať, zodpovedá za vzniknutý schodok
- pri tomto druhu zodpovednosti sa vychádza z prezumpcie viny, to znamená, že zavinenie zamestnanca sa predpokladá a netreba ho preukazovať ako v prípade všeobecnej zodpovednosti

- schodok je účtovný rozdiel medzi skutočným stavom a údajmi účtovnej evidencie, o ktorý je skutočný stav nižší ako účtovný
- pre stanovenie schodku má rozhodujúci význam inventarizácia
- nevyhnutnou podmienkou vzniku tejto osobitnej zodpovednosti je písomná dohoda o hmotnej zodpovednosti
- platne ju možno uzavrieť len so zamestnancami, ktorí dovŕšili 18 rokov veku
- aj viacerí sa môžu súčasne dohodnúť že budú za schodok zodpovedať spoločne, dohoda písomná, zaniká odstúpením od dohody, alebo dňom ukončenia pracovného pomeru
- dohoda zaniká odstúpením od dohody alebo dňom skončenia pracovného pomeru
- týka sa straty nástrojov, ochranných pracovných prostriedkov a iných podobných predmetov, ktoré zamestnancovi zamestnávateľ zveril na základe písomného potvrdenia

Všeobecná zodpovednosť zamestnanca za stratu zverených predmetov

- pre vznik tejto zodpovednosti sa vyžaduje splnenie nasledovaných predpokladov:
 - a) existencia pracovnoprávneho vzťahu
 - b) písomné potvrdenie o prevzatí zvereného predmetu
 - c) protiprávnosť spočívajúca v zanedbaní povinnosti kvalifikovane sa postarať o zverený predmet

Rozsah a spôsob náhrady škody

- výšku náhrady škody určuje zamestnávateľ. Od neho závisí, či bude vôbec náhradu škody požadovať
- pri všeobecnej zodpovednosti zamestnanca hradí zamestnanec celú skutočnú škodu, ak spôsobil škodu úmyselne alebo pod vplyvom alkoholu či po požití omamných alebo psychotropných látok
- požadovanie náhrady inej škody, ušlého zisku prichádza do úvahy len za predpokladu, ak bola škoda spôsobená výlučne úmyselne
- ak zamestnanec spôsobil škodu z nedbanlivosti, nesmie náhrada škody presiahnuť sumu rovnajúcu sa štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku
- **zamestnanec, ktorý zodpovedá za schodok alebo za stratu predmetov je povinný schodok alebo stratu nahradiť v plnej sume**
- ak sa zistí, že schodok alebo jeho časť zaviniť niektorý zo spoločnej zodpovedných zamestnancov, uhradí schodok tento zamestnanec podľa miery svojho zavinenia. Zvyšnú časť schodku uhradia všetci spoločne zodpovední zamestnanci

Všeobecná zodpovednosť zamestnávateľ za škodu

- uplatnenie všeobecnej zodpovednosti prichádza do úvahy len vtedy, keď nie sú splnené podmienky pre uplatnenie osobitnej zodpovednosti
- v rámci všeobecnej zodpovednosti zamestnávateľ zodpovedá prakticky za všetky škody, ktoré sú spôsobené zamestnancovi porušením právnych povinností alebo úmyselným konaním proti dobrým mravom pri plnení pracovných úloh, alebo v priamej súvislosti s ním
- na rozdiel od zodpovednosti zamestnanca je zamestnávateľ zodpovedný bez ohľadu na svoje prípadné zavinenie
- plnenie pracovných úloh je výkon pracovných povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru
- takými úkonmi nie sú cesta do zamestnania a späť, stravovanie, ošetrovanie alebo vyšetrenie v zdravotníckom zariadení, ani cesta na ne a späť
- zamestnávateľ je povinný nahradiť zamestnancovi skutočnú škodu, a to v peniazoch, ak škodu neodstráni uvedením do predchádzajúceho stavu
- ak zamestnávateľ preukáže, že škodu zaviniť aj poškodený zamestnanec, jeho zodpovednosť sa primerane obmedzí

Zodpovednosť zamestnávateľ'a za škodu pri pracovnom úraze a pri chorobe z povolania

- pod pracovným úrazom rozumieme akékoľvek poškodenie zamestnanca na zdraví (aj psychické) alebo smrť úrazom, ktoré sú spôsobené zamestnancovi pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním, nezávisle od jeho vôle krátkodobým, náhlým a násilným pôsobením vonkajších vplyvov
- pracovným úrazom z hľadiska odškodnenia nie je úraz, ktorý zamestnanec utrpel na ceste do zamestnania a späť
- o priebehu úrazu má zamestnávateľ vyhotoviť záznam a evidovať ho
- chorobami z povolania sú choroby, ktoré sú uvedené v prílohe č. 1 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení
- za škodu spôsobenú pracovným úrazom zodpovedá zamestnávateľ, u ktorého bol zamestnanec v čase pracovného úrazu v pracovnom pomere
- za škodu spôsobenú zamestnancovi chorobou z povolania zodpovedá zamestnávateľ, u ktorého zamestnanec pracoval naposledy pre jej zistením
- zamestnávateľ zodpovedá za škodu, aj keď dodržal povinnosti vyplývajúci z osobitných predpisov pokiaľ sa zodpovednosti nezbaví
- zamestnávateľ sa zbaví zodpovednosti celkom, ak preukáže, že jedinou príčinou škody bola skutočnosť, že:
 - a) škoda bola spôsobená tým, že postihnutý zamestnanec svojím zavinením porušil právne alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci
 - b) škodu si privodil postihnutý zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol škodu zabrániť

Rozsah náhrady škody pri pracovnom úraze a chorobe z povolania

- zamestnávateľ je povinný v rozsahu, v ktorom za škodu zodpovedá, poskytnúť náhradu za
 - a) stratu zárobku
 - b) bolesť a sťaženie spoločenského uplatnenia
 - c) účelne vynaložené náklady spojené s liečením
 - d) vecnú škodu

Zodpovednosť zamestnávateľ'a za škodu na odložených veciach

- zamestnávateľ zodpovedá za škodu na veciach, ktoré u neho zamestnanec odložil pri plnení pracovných úloh na mieste na to určenom, a ak nie je také miesto určené, potom na mieste, kde sa obvykle odkladajú
- za veci, ktoré sa obvykle do zamestnania nenosia, zamestnávateľ zodpovedá, len ak ich prevzal do úschovy, inak najviac do sumy 5 000 Sk
- pri veciach obvyklých nie je zodpovednosť zamestnávateľ'a limitovaná a hradí sa skutočná škoda

- za veci ktoré sa obvykle do práce nenosia sa zvykne považovať väčšia suma peňazí a iné cennosti. Zamestnávateľ nemá povinnosť prevziať takéto veci do úschovy
- Pod osobitnou úschovou zamestnávateľa treba rozumieť napr. trezory, šatne, strážené parkoviská
- Nevyhnutnou podmienkou uplatnenia nároku na náhradu škody je povinnosť zamestnanca upovedomiť zamestnávateľa o škode bez zbytočného odkladu, najneskôr v lehote 15 dní odo dňa, keď sa o škode dozvedel

Zodpovednosť zamestnávateľa pri odvracaní škody

- zamestnanec, ktorý pri odvracaní škody hroziacej zamestnávateľovi utrpel vecnú škodu, má voči nemu nárok na jej náhradu a na náhradu účelne vynaložených nákladov
- rozsah náhrady škody je v tomto prípade daný náhradou vecnej škody a účelne vynaložených nákladov
- ak zamestnanec pri zákroku utrpí škodu na zdraví, posudzuje sa táto škoda ako pracovný úraz

EURÓPSKE PRÁVO

- európska únia nie je federáciou ako USA, ani organizáciou pre spoluprácu medzi vládami, ako je OSN
- krajiny, ktoré tvoria EU, zostávajú nezávislými suverénnymi štátmi, ktoré združujú svoju suverenitu s cieľom získať silu a svetový vplyv, aký by ani jedna z nich sama nedosiahla
- združovanie suverenity znamená, že členské štáty delegujú niektoré svoje rozhodovacie právomoci na spoločné inštitúcie, ktoré zriadili
- hlavnými rozhodovacími inštitúciami v EU sú:
 - a) európsky parlament, ktorý zastupuje občanov EU a je nimi priamo volený
 - b) rada európskej únie, ktorá reprezentuje jednotlivé členské štáty
 - c) európska komisia, ktorá sa snaží presadzovať záujmy únie ako celku
- tento inštitucionálny trojuholník pripravuje politiku a právne predpisy, ktoré platia v celej EU
- nové právne predpisy v zásade navrhuje Komisia a prijíma ich Rada a Parlament
- súdny dvor presadzuje európsky právny poriadok a Dvor audítorov kontroluje financovanie činnosti Únie
- právomoci a povinnosti inštitúcií EU a pravidlá a postupy, ktoré musia dodržiavať sú ustanovené v zakladajúcich zmluvách, na ktorých je vybudovaná EU

EU je založená na štyroch zmluvách:

- a) zmluva o založení Európskeho spoločenstva uhlia a ocele z roku 1951
- b) zmluva o založení EHS z roku 1957
- c) zmluva o založení Európskeho spoločenstva pre atómovú energiu z roku 57
- d) zmluva o Európskej únii – podpísaná v Maastrichte, ktorá nadobudla platnosť 1.11.93
- e) Maastrichtská zmluva vytvorila novú štruktúru s tromi piliermi, ktorá je politická aj hospodárska. Tou je Európska únia

Európsky parlament

- európsky parlament volia priamo občania EU. Voľby sa konajú každých 5 rokov a právo voliť má každý občan EU, ktorý je registrovaný ako volič
- poslanci Európskeho parlamentu nesedia v blokoch podľa štátov, ale v siedmych celoeurópskych politických skupinách
- má tri hlavné úlohy:
 - a) schvaľuje nariadenia- európske zákony
 - b) uplatňuje dohľad nad ostatnými inštitúciami EU, najmä nad Komisiou
 - c) schvaľuje rozpočet EU

Rada európskej únie

- je hlavným rozhodovacím orgánom EU
- reprezentuje členské štáty a na jej zasadnutiach sa zúčastňuje jeden minister vlády z každého štátu EU
- kompetencie Rady:
 - a) spoločne s parlamentom schvaľuje európske zákony a rozpočet EU
 - b) koordinuje hospodársku politiku členských štátov
 - c) uzatvára medzinárodné zmluvy
 - d) vypracúva spoločnú zahraničnú a bezpečnostnú politiku
 - e) koordinuje spoluprácu medzi súdmi a policajnými orgánmi

Európska komisia

- pôsobí nezávisle od národných vlád
- reprezentuje a presadzuje záujmy EU ako celku, neprijíma pokyny národných vlád
- pripravuje návrhy nových európskych právnych predpisov, ktoré predkladá Európskemu parlamentu a rade
- zodpovedá za implementáciu rozhodnutí Parlamentu a Rady
- riadi každodenné úlohy EU
- členovia komisie sú komisári, ktorých volili ministri jednotlivých štátov
- komisári nezastupujú členský štát, sú povinní konať v záujme únie
- politicky zodpovedá parlamentu, ktorý má právomoc rozpustiť Komisiu
- počet úradníkov ktorý zabezpečujú chod Európskej komisie je 25 000 (euroúradníci)

Súdny dvor

- vznikol v roku 1952
- jeho úlohou je zabezpečiť, aby sa právne predpisy EU interpretovali a uplatňovali rovnako vo všetkých štátoch EU
- rieši právne spory medzi členskými štátmi EU, inštitúciami EU, právnickými a fyzickými osobami
- súdny dvor tvoria sudcovia – jeden sudca za každý členský štát
- súdnemu dvoru pomáhajú ôsmy verejní žalobcovia

- v roku 1989 vznikol Súd prvého stupňa
- súd pre verejnú službu – rieši spory medzi EU a verejnou službou

Európske právo

- európske spoločenstvo a Európska únia si vytvorili právny poriadok, ktorý sa postupne pretransformoval do samostatného právneho poriadku, ktorý sa spravuje vlastnými pravidlami a právnymi zásadami
- došlo k prenosu časti suverenity jednotlivých štátov na spoločenstvá, pričom takto prenesené práva sa na nadnárodnej úrovni spojili do jednotnej legislatívy
- až do 1. januára 1993, keď vstúpila do platnosti Maastrichtská zmluva o Európskej únii, platilo výlučne iba komunitárne právo Európskych spoločenstiev
- komunitárne právo predstavuje právny systém, ktorý sa člení na primárne a sekundárne právo
- primárne právo upravuje:
 - a) ciele Európskych spoločenstiev
 - b) ich úlohy, prostriedky, ktorými sa tieto ciele dosahovať
 - c) sústavu orgánov, ich právomoci a pravidlá vzájomnej spolupráce
- predmetom úpravy primárneho práva je problematika prvého piliera:
 - a) spoločného trhu
 - b) hospodárskej a menovej únie
 - c) a spoločných komunitárnych politik
- jadro komunitárneho práva tvoria pravidlá regulujúce vytvorenie a rozvíjanie spoločného trhu
- spoločný trh chápeme ako jeden trh, na ktorom sa spoločnej podieľajú všetky štáty únie.
- od vzniku EU je systém komunitárneho práva doplnený úniovým právom, ktoré pôsobí v rámci druhého a tretieho piliera:
 - a) v oblasti spoločnej zahraničnej a bezpečnostnej politiky
 - b) policajnej a justičnej spolupráce v trestných veciach
- právne normy komunitárneho práva majú svoje špecifiká, ktoré ich odlišujú tak od noriem medzinárodného, ako aj od noriem vnútroštátneho práva
- komunitárneho právo sa aplikuje v každom členskom štáte ako súčasť odlišného autonómneho právneho poriadku Spoločenstva
- priamo aplikovateľné normy komunitárneho práva sa nestávajú súčasťou vnútroštátneho práva
- komunitárne právo tvorí samostatný právny poriadok, zároveň je súčasťou právneho poriadku použiteľného na území každého členského štát
- komunitárne právo platí autonómne popri vnútroštátnom práve členského štátu, pristupuje k národnému právu no z hľadiska jeho uplatňovania sa nespriava princípmi medzinárodného práva alebo národných právnych poriadkov, ale vlastnými princípmi
- Základnými zásadami ktoré zabezpečujú efektívnu aplikáciu komunitárneho práva v členských štátoch sú:
 - a) zásada priameho účinku
 - b) zásada prednosti komunitárneho práva
 - c) zásada nepriameho účinku – požiadavka eurokonformného výkladu
 - d) princíp zodpovednosti členského štátu za škodu spôsobenú porušením právneho poriadku Spoločenstva

Zásada prednosti

- zásada prednosti sa uplatňuje vtedy, ak pri aplikácii práva dôjde ku kolízii vnútroštátnej normy s normou komunitárneho práva
- záväznú právne akty komunitárneho práva majú prednosť pre všetkými právnymi aktmi členského štátu
- povinnosť uprednostniť komunitárne právo pred vnútroštátnym, ktoré je s ním v rozpore, majú nielen vnútroštátne súdy, ale aj orgány štátnej správy a samosprávy

Zásada priamej použiteľnosti

- priamo použiteľnosť (aplikovateľnosť) vyvoláva priame právne účinky normy komunitárneho práva na subjekty členov
- priamo použiteľná norma nepotrebuje na svoju aplikáciu žiadnu normu vnútroštátneho práva
- priamo použiteľné ustanovenia sú priamym zdrojom práv a povinností
- Na priamu použiteľnosti komunitárneho práva nie je potrebný nijaký akt recepcie do vnútroštátneho právneho poriadku

Zásada priameho účinku

- priamy účinok znamená, že fyzické právnické osoby sa môžu dovolávať platnej a záväznej komunitárnej normy bez prostredníctvom akéhokoľvek vnútroštátneho právneho predpisu
- tomuto právu potom zodpovedá povinnosť národných súdov alebo orgánov verejnej správy aplikovať priamo účinné ustanovenia komunitárneho práva na okolnosti daného prípadu

Pramene komunitárneho práva

- upravujú vzťahy obchodno-právne, súťažno-právne, finančno-právne, daňovo-právne, sociálnoprávne, pracovnoprávne v rozsahu a spôsobom, ktorý je nevyhnutný na riadenie fungovanie spoločného trhu, hospodárskej a menovej únie a na dosiahnutie cieľov spoločných komunitárnych politik
- zakladajúce medzinárodné zmluvy predstavujú primárne právo najvyššej právnej sily podobne ako ústavy vo vnútri štátov
- súčasťou primárneho práva sú aj zmluvy o pristúpení nových členských štátov

Sekundárne komunitárne právo

- ide o nariadenia, smernice, rozhodnutia, odporúčania a stanoviská

Nariadenie:

- nariadenia ako „európsky zákon“ predstavuje nástroj unifikácie právnych predpisov členských štátov, keďže jeho prostredníctvom sa zavádza jednotná úprava
- nariadenie je záväznú a priamo použiteľné vo všetkých členských štátoch
- nariadenie na svoju platnosť nepotrebuje ratifikáciu a ani žiadny vykonávací predpis zo strany legislatívneho orgánu členského štátu

- spoločenstvo prostredníctvom nariadení upravuje spoločenské vzťahy na celom území Európskej únie a zavádza pre ne jednotné unifikované pravidlá
- nariadenie je nástrojom na uskutočňovanie spoločných komunitárnych politík Spoločenstva, akými sú napr.:
 - a) spoločná dopravná politika
 - b) spoločná poľnohospodárska politika
 - c) politika hospodárskej súťaže

Smernica

- spoločenstvo prostredníctvom smernice stanoví konkrétny cieľ, ktorý sa má dosiahnuť a ktorá sa má naplniť formami a prostriedkami vnútroštátneho práva podľa úvahy každého členského štátu
- na rozdiel od nariadenia, smernica nemá všeobecnú platnosť, pretože je záväzná len pre členské štáty, ktorým je určená a len „pokiaľ ide o výsledok, ktorý sa má dosiahnuť“
- smernica nevyžaduje ratifikáciu ani žiadnu inú formu schvaľovania v členských štátoch a je tiež záväzná na celom území členských štátov
- implementácia smerníc sa uskutočňuje vydaním alebo zmenou už existujúcich právnych predpisov
- smernice predstavujú hlavný nástroj harmonizácie a zblížovania vnútroštátnych právnych poriadkov jednotlivých členských štátov, ale nie ich unifikáciu
- typickou oblasťou pôsobenia smerníc sú pre napr.: vnútroštátne právne predpisy členských štátov priamo ovplyvňujúce vytvorenie a fungovanie spoločného trhu

Rozhodnutie

- je individuálny právny akt, ktorý je záväzný ako celok v všetkých častiach pre toho, pre koho je určené
- rozhodnutia sa oznamujú tomu, komu sú určené a týmto oznámením nadobúdajú účinnosť
- Najčastejšie sa prijímajú v oblasti úpravy hospodárskej súťaže, kde ich vydáva komisia
- Rozhodnutie je rovnako ako nariadenie priamo aplikovateľné a zaväzuje svojimi dôsledkami adresátov rozhodnutia

Odporúčania a stanoviská

- odporúčania a stanoviská nie sú právne záväzné a preto nemôžu zakladať súdne vynútiteľné práva jednotlivcov
- Pri odporúčaní ide o vyjadrenie názoru orgánu Európskeho spoločenstva (najčastejšie komisie
- Pri stanoviskách ide o vyjadrenie názoru na určité skutkové a právne otázky.

Úniové právo

- úniové právo obsahovo zahŕňa právo druhého a tretieho piliera Európskej únie
- v spoločnej zahraničnej a bezpečnostnej politike
- v policajnej a súdnej spolupráci v trestných veciach
- integračný rozmer úniového práva nie je taký dôrazný ako v prípade prvého piliera a zostáva predovšetkým na úrovni koordinácie národných politík členských štátov

8. prednáška

§8
Trestný čin je protiprávny čin, ktorého znaky sú uvedené v tomto zákone, ak tento zákon neustanovuje inak.

§9
Druhy trestných činov sú prečin a zločin.

§10
Prečin je

- trestný čin spáchaný z nedbanlivosti alebo
- úmyselný trestný čin, za ktorý tento zákon v osobitnej časti ustanovuje trest odňatia slobody s hornou hranicou trestnej sadzby neprevyšujúcou päť rokov.

Nejde o prečin, ak vzhľadom na spôsob vykonania činu a jeho následky, okolnosti, za ktorých bol čin spáchaný, mieru zavinenia a pohnútku páchatel'a je jeho závažnosť nepatrná

§11
Zločin je úmyselný trestný čin, za ktorý tento zákon v osobitnej časti ustanovuje trest odňatia slobody s hornou hranicou trestnej sadzby prevyšujúcou päť rokov.

§13
Príprava na zločin je konanie, ktoré spočíva v úmyselnom organizovaní zločinu, zadovážovaní alebo prispôbovaní prostriedkov alebo nástrojov na jeho spáchanie, v spolčení, zhluknutí, návode, objednávaní alebo pomoci na taký zločin alebo v inom úmyselnom vytváraní

§14
Pokus trestného činu je konanie, ktoré bezprostredne smeruje k dokonaniu trestného činu, ktorého sa páchatel' dopustil v úmysle spáchať trestný čin, ak nedošlo k dokonaniu trestného činu.

§25
Nutná obrana

Čin inak trestný, ktorým niekto odvracia priamo hroziaci alebo trvajúci útok na záujem chránený týmto zákonom, nie je trestným činom. Nejde o nutnú obranu, ak obrana bola celkom zjavne neprimeraná útoku, najmä k jeho spôsobu, miestu a času, okolnostiam vzťahujúcim sa k osobe útočníka alebo k osobe obrancu.

Ten, kto odvracia útok spôsobom uvedeným v odseku 2, nebude trestne zodpovedný, ak konal v silnom rozrušení spôsobenom útokom, najmä v dôsledku zmätku, strachu alebo zľaknutia.

Ak sa niekto vzhľadom na okolnosti prípadu mylne domnieva, že útok hrozí, nevylučuje to trestnú zodpovednosť za čin spáchaný z nedbanlivosti, ak omyl spočíva v nedbanlivosti.

§26

Oprávnené použitie zbrane Použitie zbrane v súlade so zákonom nie je trestným činom.

Za použitie zbrane v súlade so zákonom sa považuje aj jej použitie proti inému vo svojom obydli na ochranu života, zdravia alebo majetku, ak osoba do obdobia neoprávnené vnikne alebo v ňom neoprávnené zotrúva a nejde o nutnú obranu. To neplatí, ak bola pritom inému úmyselne spôsobená smrť.

§31

Trest a ochranné opatrenie

Sankcie podľa tohto zákona sú tresty a ochranné opatrenia, ktoré sú právnym následkom spáchaného trestného činu alebo činu inak trestného. Trest je ujma na osobnej slobode, majetkových alebo iných právach odsúdeného, ktorú môže uložiť páchateľovi len súd podľa tohto zákona za spáchaný trestný čin.

Ochranné opatrenie je ujma na osobnej slobode alebo majetku odsúdeného alebo inej osoby, ktorú môže uložiť len súd podľa tohto zákona v záujme ochrany spoločnosti pred trestnými činmi alebo činmi inak trestnými.

§32

Druhy trestov

Za spáchané trestné činy môže súd uložiť páchateľovi, ktorý je fyzickou osobou, len:

- a) trest odňatia slobody – môže byť podmienený alebo nepodmienený. Podmienený – ak dĺžka trestu je najviac 2 roky.
- b) trest domáceho väzenia
- c) trest povinnej práce
- d) peňažný trest
- e) trest prepadnutia majetku
- f) trest prepadnutia vecí
- g) trest zákazu činnosti
- h) trest zákazu pobytu
- i) trest straty čestných titulov a vyznamenaní
- j) trest straty vojenskej a inej hodnosti
- k) trest vyhostenia

Väzba – človek je obvinený z trestného činu, ale nie je ešte odsúdený a je tu obava že ujde alebo bude pokračovať vo vykonávaní trestného činu. Človek je vo väzbe len na nejaký podmienený čas (počas trestného konania)

Druhy ochranných opatrení sú:

- a) ochranné liečenie
- b) ochranná výchova
- c) ochranný dohľad
- d) detencia – pobyt v detenčnom ústave – ústav na liečenie, v ktorom je sprísnený dohľad nad páchateľmi (sú tam páchatelia ktorí sú nebezpeční)
- e) zhabanie vecí

§144

Úkladná vražda Kto iného úmyselne usmrť s vopred uváženou pohnútkou, potrestá sa odňatím slobody na dvadsať rokov až dvadsaťpäť rokov.

Odňatím slobody na dvadsaťpäť rokov alebo trestom odňatia slobody na doživotie sa páchateľ potrestá, ak spácha čin uvedený v odseku 1

- a) a už bol odsúdený za trestný čin vraždy
- b) na dvoch osobách
- c) závažnejším spôsobom konania
- d) na chránenej osobe
- e) z osobitného motívu alebo
- f) v úmysle získať majetkový prospech

Zabitie

§147

Kto v úmysle spôsobiť ťažkú ujmu na zdraví inému z nedbanlivosti spôsobí smrť, potrestá sa odňatím slobody na sedem rokov až desať rokov

§148

Kto v úmysle ublížiť na zdraví inému z nedbanlivosti spôsobí smrť, potrestá sa odňatím slobody na tri roky až osem rokov

Trestné právo delíme na:

1. Trestné právo hmotné – trestný zákon

2. Trestné právo procesné (trestný poriadok)

Protiprávny čin – znamená, keď niekto koná v rozpore so zákonom. Treba ho odvodzovať z celého právneho poriadku. Protiprávnosť je vyjadrená súhrnom znakov trestného činu.

Trestný zákon

- všeobecná časť, osobitná časť – má 12 hláv

Vek

- od 14 rokov sú ľudia trestne zodpovední.
- pri sexuálnom zneužití je 15 rokov

Nepričetnosť

- kto pre duševnú poruchu v čase spáchania činu inak trestného nemohol rozpoznať jeho protiprávnosť alebo ovládať svoje konanie, nie je za tento čin trestne zodpovedný, ak tento zákon neustanovuje inak.

Páchateľ

- je ten, kto trestný čin spáchal sám
- môže to byť len FO

Spolupáchateľ

- ak bol trestný čin spáchaný spoločným konaním

Účastník

- účastník na dokonanom trestnom čine alebo na jeho pokuse je ten, kto úmyselne:
 - a) zosnoval alebo riadil spáchanie trestného činu (organizátor)

Vražda

- kto iného úmyselne usmrtil, potrestá sa odňatím slobody na pätnásť rokov až dvadsať rokov
- odňatím slobody na dvadsať rokov až dvadsaťpäť rokov alebo trestnom odňatím slobody na doživotie sa páchatel' potrestá, ak spácha čin uvedený v odseku 1
 - a) na dvoch osobách
 - b) závažnejším spôsobom konania
 - c) na chránenej osobe
 - d) z osobitného motívu, alebo
 - e) v úmysle získať majetkový prospech

Každá skutková podstata má svoj objekt, subjekt a objektívnu stránku

Objekt - chránený záujem – napr. život, zdravie, majetkové vzťahy, ...

Objektívna stránka – popisanie trestného činu (má tri časti – konanie, následok, príčina, súvislosť medzi nimi) v čase a priestore

Subjektívna stránka – vyjadruje vnútorný psychický vzťah páchatel'a k trestnému činu.

Opomenutie – môže byť aj konanie, som povinný urobiť nejaké konanie, ale zanedbám to

Druhy zavinenia trestného činu

1. úmyselné
2. zavinenie z nedbanlivosti

Trestný čin je spáchaný z nedbanlivosti, ak páchatel':

- a) vedel, že môže spôsobom uvedeným v tomto zákone porušiť alebo ohroziť záujem chránený týmto zákonom, ale bez primeraných dôvodov sa spoliehal, že také porušenie alebo ohrozenie nespôsobí, alebo
- b) nevedel, že svojím konaním môže také porušenie alebo ohrozenie spôsobiť, hoci o tom vzhľadom na okolnosti a na svoje osobné pomery vedieť mal a mohol

Trestný čin spáchaný úmyselne, ak páchatel':

- a) chcel spôsobom uvedeným v tomto zákone porušiť alebo ohroziť záujem chránený týmto zákonom, alebo
- b) vedel, že svojím konaním môže také porušenie alebo ohrozenie spôsobiť, a pre prípad, že ho spôsobiť, bol s tým uzrozmeneý.

Nedbanlivosť

- vedomá (a)
- nevedomá (b)

Znaky skutkovej podstaty trestného činu

1. formálne
2. materiálne

11. prednáška

Slobodné povolania

Postavenie a výkon slobodných povolanií

Notári a notárske úrady

- činnosť notárov je upravená špeciálnym zákonom
- postavenie a pôsobnosť notárov je spojené s notárskym úradom
- typické pre nich je to že počet notárskych úradov a notárov je obmedzený. Notárske úrady zriaďuje minister spravodlivosti. (4000 – 5000 notárskych úradov)

Náplň notárskej činnosti:

1. spisovanie notársky zápisnic o právnych úkonoch – kúpna zmluva, ...
2. osvedčovanie právne významných skutočností – napr. osvedčenie o priebehu valného zhromaždenia. Právne významnou skutočnosťou v živote a. s. môže byť napr. valné zhromaždenie, ktoré rozhoduje o zvyšovaní základného imania, zmene stanov...
3. overovanie listín a overovanie podpisov
 - a) overovanie listín - treba mať originál listiny (nie kópiu),
 - b) overovanie podpisov – pred notárom sa podpíšeme, a následne sa podpíšeme do overovacej knihy, alebo prinesieme už podpísanú listinu a notár osvedčí že je to náš podpis

- Notári vykonávajú **úschovy**.
- Predmetom týchto úschov môžu byť:
 - a) listiny (testament),
 - b) peniaze,
 - c) CP v listinnej podobe.

- Úschova peňazí sa využíva najmä pri prevodoch nehnuteľností, pretože vlastníctvo nehnuteľností nadobudne kupujúci zápisom do katastra nehnuteľností a nie podpisom kúpnej zmluvy alebo zaplatením.

Prejednávanie dedičstva

- Súd poverí notára, aby ako súdny komisár prejednal dedičstvo a aby vydal osvedčenie o dedičstve.
- Notárom do notárskeho úradu odvoláva a vymenúva minister spravodlivosti, vykonáva aj štátny dohľad nad činnosťou notárov.
- Notárom môže byť občan SR, ktorý má právnické vzdelanie, musí byť čakaťom na zozname notárov
- Má centrálny register
 - a) centrálny register vražied
 - b) založenia.....
 - b) listiny

Advokáti

- Postavenie a činnosť advokátov sa riadi zákonom o advokácii.
- Úlohy advokácie plnia advokáti tým spôsobom, že zastupujú svojich klientov (pred súdom, orgánmi verejnej správy), poskytujú právnu pomoc, spisujú listiny za klientov, môžu poskytovať právne rozbor, spravovať majetok,...
- Advokáti sú vedení v zozname advokátov (slovenská advokátska komora)
- sú pri výkone svojej funkcie nezávislí
- viazaný sú pokynmi klienta
- advokátom môže byť občan SR, ktorý ukončil vysokoškolské vzdelanie právneho charakteru druhého stupňa, musí mať prax, musí vykonať advokátsku justičnú skúšku a zapísaný do zoznamu advokátov
- počet advokátov nie je obmedzený
- môže vykonávať agendu samostatne alebo s inými advokátmi
- je povinný chrániť práva a záujmy zastupovaného, dbať aby právnu pomoc poskytoval účelne a hospodárne
- sú oprávnený poskytovať právne služby na celom území SR
- o poskytnutí služby môže občan požiadať ktoréhokoľvek advokáta
- musí sa riadiť pokynmi klienta o veciach o ktorých sa dozvie pri výkone činnosti musí dodržať mlčanlivosť
- je zodpovedný za škodu ktorú spôsobí klientovi, preto sa musí poistiť

Audítori a audítorská spoločnosť

- činnosť je upravená špeciálnym zákonom
- služby:
 - a) audit výročných správ a ich súladu
 - b) audit medzinárodných účtovných prípadov
 - c) podľa špeciálnych predpisov
- môžu sa zaoberať vedením účtovníctva, môžu analyzovať účtovné systémy, poskytovať majetkové a finančné poradenstvo
- môžu poskytovať overenie podnikateľského zámeru,...
- môže ním byť FO alebo PO, ktorá je zapísaná v zozname audítorov,
- FO musí mať vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa ekonomického zamerania, 5 rokov odbornej praxi v účtovníctve, z toho aspoň 3 roky praxe asistenta audítora a musí zložiť audítorskú skúšku
- Audítorská spoločnosť – PO ako v.o.s., k.s., s.r.o., (a.s. nie), musí byť zapísaná v zozname audítorskej spoločnosti
- Prax asistenta audítora sa vykonáva pod dohľadom audítora alebo audítorskej spoločnosti
- Poskytujú služby za odpalu na základe zmluvy o poskytnutí audítorských služieb
- O audítorských službách audítori vypracujú správu, sú povinný zachovať mlčanlivosť
- Zodpovedá za škodu a preto je povinný byť poistený za škodu, ktorá by mohla vzniknúť klientom v súvislosti s poskytovaním audítorskej služby

Daňoví poradcovia

- poskytujú daňové poradenstvo FO a PO vo veci dani, odvodov a poplatkov ale aj vo veci daňového konanie
- môže ním byť FO alebo PO – s.r.o., k.s., v.o.s.
- musí mať ukončené vysokoškolské vzdelanie ekonomického alebo právnického smeru, vykonávať 5 rokov praxe a zložiť skúšku

- vykonávajú činnosť za odmenu na základe zmluvy
- povinnosťou je chrániť práva a záujmy klientov, zachovať mlčanlivosť a poistený za škodu ktorú spôsobili klientom počas výkonu daňovej činnosti

Exekútori

- exekučnú činnosť a spôsoby vykonávania exekúcie upravuje exekučný poriadok
- cieľom exekučného konania je zabezpečenie realizácie vykonateľných rozhodnutí súdov a iných orgánov, ktoré neboli splnené dobrovoľne
- aby mohol vykonávať svoju činnosť potrebuje exekučný titul
- vykonávajú svoju činnosť v exekučnom úrade
- v súvislosti s výkonom činnosti má exekútor postavenie verejného činiteľa, riadi činnosť úradu,
- môže mať zamestnancov,
- orgánom samosprávy exekúcie je slovenská komora, exekučný dohľad vykonáva minister spravodlivosti
- exekútor musí mať vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa právnického zameranie, musí byť bezúhonný, 2roky praxe, musí absolvovať skúšku
- vymenúva ich minister spravodlivosti
- svoju činnosť začne pokiaľ existuje exekučný titul, exekútora musí poveriť súd na vykonanie exekúcie, v tom prípade je exekútor povinný upovedomiť povinného a o spôsobe akým exekúciu vykoná
- na základe exekučného príkazu môže vykonávať exekúciu niekoľkými spôsobmi:
 - a) pokiaľ sa jedná o sumu, tak zrážkami zo mzdy
 - b) predajom hnuteľných a nehnuteľných vecí
 - c) predaj cenných papierov
 - d) pokiaľ je to iná povinnosť ako povinnosť zaplatiť peniaze - vypratáním alebo odobratím vecí alebo uskutočnením nejakých prác a výkonov
- povinnosťou všetkých orgánov je poskytnúť exekútorom potrebnú súčinnosť, ktorú majú banky, orgány,...

Vybrané časti občianskeho práva

Občianske právo hmotné

- je základným odvetvím súkromného práva, od neho sa vyčlenili napr. obchodné právo, právo CP,...

Vlastnícke právo

- vlastnícke právo patrí k vecným právam, ktorými sú práva ktoré sa viažu k nejakej veci (zaväzujú každého),
- vlastnícke právo je absolútne, pretože zaväzuje každého vlastníka
- občiansky zákonník upravuje vlastnícke právo ktoré je platné pre všetkých
- obsah vlastníckeho práva tvoria základné oprávnenia vlastníka:
 - a) právo držať vec
 - b) právo vec užívať v prospechu vlastného zámeru
 - c) právo nakladať s vecou – môže robiť všetky dispozície s vecou (predať vec, darovať vec, zničiť, zaťažiť vec bremenom, prenajať)
- vlastník nemôže zneužiť vlastníctvo na ujmu iných, alebo v rozpore so zákonom
- nemôže pri výkone vlastníckeho práva poškodzovať životné prostredie a zdravie ľudí
- nepremlčuje sa vlastnícke právo,
- súdnu ochranu vlastníckeho práva k hnuteľným a nehnuteľným veciam možno realizovať pomocou vlastníckych žalôb (žaloba o vydanie vecí, žaloba o zdržanie sa zásahov do vlastníckeho práva, žaloba o určenie vlastníckeho práva – uplatňujú sa v občianskom súdnom konaní)
- poskytuje sa ochrana prostredníctvom noriem trestného práva
- trestný zákon vymedzuje skutkové podstaty trestných činov, ktoré súvisia s vlastníctvom
- obmedzenie vlastníckeho práva – napr. v záujme tretích osôb
- zákonné obmedzenie vlastníckeho práva = susedské práva, v rámci ktorých sa vlastníčkovi ukladá povinnosť zdržať sa všetkého čím by nadmieru obťažoval niekoho iného
- najzávažnejším zásahom do vlastníckeho práva je *vyvlastnenie*, ktoré je prípustné pokiaľ:
 - a) je to verejným záujmom
 - b) musí sa tak stať na základe zákona
 - c) v prípade stavbe diaľnic, pokiaľ by sa nevedelo dohodnúť na odkúpení pozemkov
- k vyvlastneniu možno pristúpiť len vtedy pokiaľ účel vyvlastnenia nemožno dosiahnuť inak,
- vyvlastnenie sa uskutočňuje na základe náhrady

Držba

- patrí medzi základné oprávnenia vlastníka, alebo inej osoby (držiteľ), ktorý sa v niektorých prípadoch môže stať vlastníkom.
- Držiteľ je ten, kto s vecou nakladá ako s vlastnou, ale vlastnícke právo mu nepatrí. Poznáme dva druhy držby:
 - a) **oprávnená držba** – faktické ovládanie nejakej veci, pri ktorom držiteľ je dobromyseľný o tom v zmysli že tá vec mu patrí, má rovnaké práva ako vlastník, môže sa stať aj vlastníkom veci na základe **vydržania**,
 - b) **neoprávnená držba** – držiteľ nekoná dobromyseľne, ale disponuje s vecou ako vlastnou

Spoluvlastníctvo

- pokiaľ vlastníctvo k veci patrí viacerým osobám.
- Môže byť:
 - a) bezpodielové – len manželia

b) podielové

Podielové

- FO alebo PO, každý spoluvlastník má určitý spoluvlastnícky podiel,
- každý zo spoluvlastníkov má právo nakladať s vecou,
- spoluvlastnícky podiel môže byť vyjadrený percentom alebo zlomkom
- vo vzťahu k tretím osobám sú spoluvlastníci oprávnení a povinní spoločne a nerozdielne, solidárne.
- Poznáme:
 - a) *aktívnu solidaritu* – každý zo spoluvlastníkov môže od tretej osoby požadovať nejaké plnenie
 - b) *pasívnu solidaritu* – oprávnený (každý zo spoluvlastníkov) môže uplatňovať svoje právo
- zmluvná voľnosť je určitým spôsobom obmedzená, spoluvlastník môže previesť spoluvlastníctvo v prípade blízkej osoby, na základe zákonného predkupného práva

Bezpodielové

- bezpodielové spoluvlastníctvo manželov vznikne uzavretím manželstva
- predmetom bezpodielového spoluvlastníctva manželov môže byť všetko čo nadobudol niektorý z manželov počas trvania manželstva
- súčasťou nie je to čo nadobudli pred uzavretím manželstva
- predmetom nie sú veci ktoré boli získané dedením, darom, pretože tieto záležitosti sú predmetom výlučného vlastníctva
- dohodou manželov ktorá musí byť realizovaná na základe notárskej zápisnice, môže sa spraviť:
 - a) rozšírenie zákonného rozsahu – do bezpodielového spoluvlastníctva budú patriť aj veci ktoré patrili do výlučného vlastníctva
 - b) zúženie zákonného rozsahu – na základe dohody, v tom prípade bude vyňatá vec ktorá patrí do bezpodielového spoluvlastníctva

Vecné bremeno

- viaže sa vždy na nejakú nehnuteľnosť a obmedzuje vlastnícke právo v nejakej veci v prospech niekoho iného
- je povinnosťou ktorá je vždy spojená s vlastníctvom určitej nehnuteľnosti, preto sa zapisujú do katastra nehnuteľnosti
- môže to byť napr. – právo prechodu cez pozemok, zriaďuje sa zmluvou medzi vlastníkom pozemku a nami, musí sa geograficky zakresliť

Záložné právo

- často používaný zabezpečovací prostriedok
- slúži na zabezpečenie pohľadávky veriteľa v tom prípade keď dlh dlžníka nebude riadne na čas plnený
- upravuje ho Občiansky zákonník
- môže sa zriadiť ako:
 - a) dobrovoľné záložné právo- na základe písomnej zmluvy alebo na základe dedičstva
 - b) nútené záložné právo – na základe autoritatívneho rozhodnutia súdu alebo iného orgánu
- na vznik záložného práva je potrebná registrácia
- k registrácii záložného práva dochádza v osobitnom registri (kataster nehnuteľností, obchodný register, centrálny depozitár,)
- pokiaľ treba zapísať záložné právo do osobitného registra, nemusí sa zapísať do notárskeho centrálného registra záložných práv
- premet záložného práva:
 - a) vec – hnuťelné nehnuteľné
 - b) obchodný podiel, CP, priemyselné vlastníctva,...
- účastníkom zmluvy o zriadení záložného práva je:
 - a) záložný veriteľ - ktorý je veriteľom pohľadávky
 - b) záložca – musí to byť osoba ktorá na zabezpečenie pohľadávky je ochotná založiť nejakú nehnuteľnosť
- zmluva o zriadení záložného práva musí mať písomnú formu, musí sa určiť predmet záložného práva, musí sa určiť pohľadávka, ktorú záložná zmluva zabezpečuje
- zmluva nadobúda účinnosť registráciou v katastri nehnuteľností
- registrovanie – znamená že na liste vlastníctva nehnuteľnosti sa to tam napíše
- pri hnuťelných veciach záložné právo vznikne až odovzdaním zálohu veriteľovi alebo vyznačením vzniku záložného práva na nejakej listine podľa ktorej môžeme disponovať s nejakou vecou
- uzatvára sa tiež zmluvne
- v prípade ak pohľadávka nie je načas splnená, môže banka začať výkon záložného práva. Banka (záložný veriteľ) môže:
 - a) *predať zálohu*
 - b) *predanie zálohu na dražbu*
 - c) *predanie zálohu v rámci výkonu rozhodnutia občianskeho súdneho poriadku*
- **pre začatie výkonu záložného práva** predpisuje zákon určité povinnosti:
 - a) *záložný veriteľ je povinný oznámiť začatie výkonu začatia záložného práva*
 - b) *záložné právo musí sa zaregistrovať*
 - c) *záložný veriteľ musí uviesť spôsob ako sa bude domáhať uspokojenia zálohu*
 - d) *predať záloh môže veriteľ po uplynutí 30 dní od začatia výkonu záložného práva*
- **záložné právo zanikne:**
 - a) *zánikom zabezpečenia pohľadávky (napr. splnením pohľadávky,...)*
 - b) *uplynutie času na ktoré bolo záložné právo zriadené*

Zápisy práv k nehnuteľnostiam v katastri nehnuteľností

- registráciu nehnuteľností vedú príslušné katastrálne úrady
- zápisy vlastníckych práva upravuje katastrálny zákon
- kataster nehnuteľností je verejne prístupný (aj na internete)
- zápisy práv k nehnuteľnostiam sa delia na:
 - a) vkłady – znamená a má za následok vznik, zmenu alebo zánik nejakého práva k nehnuteľnosti, vykonaním vkladu prechádza vlastníctvo nehnuteľnosti z predávajúceho na kupujúceho
 - b) iné spôsoby zápisu – poznámka, záznam
- do katastra nehnuteľností sa zapisuje vlastnícke právo, záložné právo, predkupné právo