

Vážime si vaše súkromie

Súbory cookies sú potrebné pre správne fungovanie webu, ako aj pre účely analýzy prevádzky a návštevnosti. Cookies nám neposkytujú prístup k Vášmu počítaču alebo akýmkoľvek informáciám o Vás. Webovým stránkam umožňujú zapamätať si informácie o Vašej návšteve, napríklad na ukladanie predvolieb bezpečného vyhľadávania, na zjednodušenie registrácie do nových služieb a na ochranu osobných údajov. Výberom „Prijať všetko“ udeľujete súhlas so spracovaním cookies pre uvedené účely. Kliknutím na „Odmietnuť všetko“ môžete používanie voliteľných cookies blokať. [Podrobnosti o používaní súborov cookies.](#)

[Akceptovať](#) [Odmietnuť všetko](#)

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky

[Úvod](#) > [Práca a zamestnanosť](#) > [Zamestnanec a zamestnávateľ](#) > [Zákonník práce](#) > [Zamestnanec](#)

Zamestnanec

Zamestnanec je fyzická osoba, ktorá vykonáva závislú prácu pre zamestnávateľa v rámci pracovného pomeru a vo výnimočných prípadoch aj v obdobných pracovnoprávných vzťahoch.

Zamestnancom môže byť osoba, ktorá má spôsobilosť mať v pracovnoprávných vzťahoch **práva a povinnosti**.

Spôsobilosť fyzickej osoby vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať práva a brať na seba povinnosti v pracovnoprávných vzťahoch vzniká dňom, **keď fyzická osoba dovŕši 15 rokov veku** (ak nie je ustanovené inak). Zamestnávateľ však nesmie dohodnúť ako deň nástupu do práce deň, ktorý by predchádzal dňu, **keď fyzická osoba skončí povinnú školskú dochádzku**.

Spôsobilosť zamestnanca uzatvoriť **dohodu o hmotnej zodpovednosti** vzniká najskôr v deň, keď zamestnanec dovŕši 18 rokov veku.

Pojem zamestnanec vymedzuje § 11 Zákonníka práce.

Závislá práca

Závislá práca je práca vykonávaná:

- vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca,
- osobne zamestnancom pre zamestnávateľa,
- podľa pokynov zamestnávateľa,
- v mene zamestnávateľa,
- v pracovnom čase určenom zamestnávateľom.

Závislá práca môže byť vykonávaná výlučne v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu. Iba **výnimočne**, za podmienok ustanovených v tomto zákone aj v inom pracovnoprávnom vzťahu.

Pracovný pomer je pomer založený pracovnou zmluvou. Závislá práca **nemôže byť vykonávaná** v zmluvnom občianskoprávnom vzťahu alebo v zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu.

Závislú prácu definuje § 1 ods. 2 Zákonníka práce.

Pracovná zmluva

Pracovný pomer sa zakladá **pisomnou pracovnou zmluvou** medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Jedno písomné vyhotovenie pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi. V pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti, ktorými sú:

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

Pracovné podmienky môžu byť dohodnuté v kolektívnej zmluve. V takom prípade stačí uviesť odkaz na ustanovenia kolektívnej zmluvy.

Dohodnutý obsah pracovnej zmluvy možno zmeniť len vtedy, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na jeho zmene. Zamestnávateľ je povinný zmenu pracovnej zmluvy vyhotoviť písomne.

Pracovný pomer a pracovnú zmluvu definuje druhá časť Zákonníka práce, § 41.

Skúšobná doba

Skúšobná doba dohodnutá v pracovnej zmluve môže trvať **najviac tri mesiace**.

U vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, je **najviac šesť mesiacov**.

Skúšobnú dobu **nemožno predĺžovať**. Skúšobnú dobu nie je možné dohodnúť v prípade opätovne uzatváraných pracovných pomerov na určitú dobu.

Skúšobnú dobu definuje § 42 - 45 Zákonníka práce.

Pracovný pomer na určitú dobu

Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť **najdlhšie na dva roky**.

Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť **v rámci dvoch rokov najviac dvakrát**. V pracovnej zmluve musí byť výslovne určená doba trvania pracovného pomeru na určitú dobu.

Pracovný pomer na určitú dobu definuje § 48 Zákonníka práce.

Iný pracovný vzťah - Dohoda

Iný pracovný vzťah je vzťah založený jednou z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru:

- dohoda o vykonaní práce - (§ 226 Zákonníka práce)
- dohoda o pracovnej činnosti - (§ 228a Zákonníka práce)
- dohoda o brigádnickej práci študentov - (§ 227 a § 228 Zákonníka práce)

Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru **sa uzatvárajú iba výnimočne**. Ak práca spĺňa znaky závislej práce zamestnávateľ musí so zamestnancom uzatvoriť pracovnú zmluvu.

Dohody (o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru) **nemožno uzatvárať na činnosti, ktoré sú predmetom ochrany podľa autorského zákona č. 618/2003 Z.z.**

Podnikanie a živnosť

Podnikaním sa rozumie sústavná činnosť vykonávaná samostatne podnikateľom vo vlastnom mene a na vlastnú zodpovednosť za účelom dosiahnutia zisku. Pojem podnikanie upravuje § 2 ods. 1 zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník.

Živnosťou je sústavná činnosť prevádzkovaná samostatne, vo vlastnom mene, na vlastnú zodpovednosť, za účelom dosiahnutia zisku a za podmienok ustanovených zákonom.

Pojem živnosť upravuje § 2 zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní.

Legislatíva

- [Zákon č. 311/2001 Z. z. - Zákonník práce](#)
- [Zákon, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony](#)
- [Zákon, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 25/2006 Z. z. o verejnom obstarávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a o zmene zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní \(živnostenský zákon\) v znení neskorších predpisov](#)