

Právna úprava zmlúv a dohôd v pracovnom práve predstavuje problematiku, ktorá je pre pracovnoprávne vzťahy a práva z nich vyplývajúce veľmi dôležitá. Vzhľadom k tomu, že zamestnanci sú jednou z podstatných zložiek podniku zamestnávateľa a pre zamestnanca je pracovný pomer významnou zložkou jeho života a často i hlavný zdroj príjmov, práve z tohoto dôvodu predstavujú zmluvy, v ktorých sú obsiahnuté práva a povinnosti ich strán takú dôležitú oblasť. Veď napokon práve zmluva je ten právny úkon, ktorý nám pracovnoprávny vzťah, presnejšie pracovný pomer, založí. Nehovoriac o tom, že práve zmluvou resp. dohodou možno upraviť i ostatné náležitosti pracovného pomeru, na ktorých sa zamestnanec so zamestnávateľom dohodnú. V neposlednom rade nemožno zabúdať ani na význam zmlúv a dohôd pri skončení pracovného pomeru, pretože práve oni predstavujú jeden z možných spôsobov ako ho ukončiť. Môžeme povedať, že práve zmluvy by mali predstavovať jeden z nástrojov zvyšovania produktivity podniku zamestnávateľa a na druhej strane poskytovať zamestnancovi motiváciu a pracovnú satisfakciu.

V poslednej dobe pracovné právo prekonalo radikálnu zmenu najmä vo vzťahu k občianskemu právu. Pracovné právo opustilo svoj charakter samostatného právneho odvetvia a práve tejto skutočnosti, ako i základnej charakteristike pracovného práva, jeho zvláštnostiam a vzťahu k ostatným právnym odvetviám venujem v prvej kapitole pozornosť. Načrtnem problematiku právneho začlenenia pracovného práva do oblasti práva verejného a súkromného. Následne zdôrazňujem význam verejnoprávnych zásahov do pracovnoprávnych vzťahov ako prejav ochrannej funkcie pracovného práva. Problematiku vzťahu občianskeho a pracovného práva som sa do práce rozhodla zaradiť z dôvodu práve ukončenej rekodifikácie pracovného práva, ktorá bola zavŕšená prijatím nového zákonníka práce, ktorým sa pracovné právo opäťovne priblížilo k právu občianskemu. Do budúca sa na pracovneprávné vzťahy bude musieť aplikovať i zák. č. 40/1964 Zb., občiansky zákonník a to v prípadoch, kedy to zákonník práce výslovne stanoví. Na možné limity zvolenej formy metódy aplikácie občianskoprávných

noriem na pracovnoprávne vzťahy upozorňujem pri výklade jednotlivých inštitútov pracovného práva súvisiacich so zmluvami.

Druhú kapitolu začínam teoretickým vymedzením zmlúv a dohôd v teórii práva vrátane zásad, ktorými sú ovládané. Svoju pozornosť som sústredila predovšetkým na zásadu zmluvnej slobody, jej vývoj najskôr v širších súvislostiach a potom predovšetkým porovnaním úpravy platnej do 31.12.2006 a úpravy platnej v súčasnosti. V tejto kapitole sa venujem i rozdielom medzi občianskoprávnymi a pracovnoprávnymi zmluvami ako i novinke v oblasti pracovného práva a to možnosti uzatvoriť nepomenovanú zmluvu. Po stručnom výklade o nepomenovanej zmluve rozoberám príklad kedy by sa nepomenovaná zmluva mohla vyskytnúť v praxi. V tejto časti sa venujem využitiu nepomenovanej zmluvy pri úprave distančných foriem výkonu práce, t.j. homeworking, teleworking.

Tretia kapitola je venovaná samotnému procesu uzatvárania zmlúv v individuálnom pracovnom práve. Po charakterizovaní účastníkov pracovnoprávných vzťahov a vyjadrení špecifik platných pre pracovné právo sa zameriavam na úpravu vyjednávacieho procesu pri uzatváraní zmlúv a dohôd. Keďže nová právna úprava v rámci tejto problematiky mnohokrát odkazuje na použitie občianskeho zákonníka, venujem sa tejto problematike v súvislosti s občianskym zákonníkom, pričom však prízvukujem zvláštnosti vyplývajúce z faktu, že ide o pracovnoprávne vzťahy. Stručne sa venujem i odstúpeniu od pracovnej zmluvy, ktorá je od 1.1.2007 umožnená, ako i podmienkam odporovateľnosti právnych úkonov. Kapitolu ukončujem prípadmi, kedy zamestnanec, resp. zamestnávateľ jedná v zastúpení inou osobou, teda zastúpeniu v pracovnoprávných vzťahoch.

V záverečnej kapitole sa venujem neplatnosti právneho úkonu v pracovnom práve a to predovšetkým na kolíziu úpravy relatívnej a absolútnej neplatnosti v občianskom a pracovnom práve.