Spoluvlastníctvo

* typ vlastníctva, kde VP k tej istej veci patrí 2 alebo viacerým osobám

Druhy:

1. podielové (FO, PO, štát)
2. bezpodielové spoluvlastníctvo manželov
3. kombinácia

Podielové spoluvlastníctvo

* účasť jednotlivých spoluvlastníkov je vyjadrená podielom, ktorý vyjadruje mieru účasti na právach a povinnostiach vyplývajúcich zo spoluvlastníctva k spoločnej veci (zlomok, %)

a výška podielu

* právny úkon
* právny predpis
* rozhodnutie súdu
* ak nie je určená

Právny režim podielového spoluvlastníctva

* hospodárenie so spoločnou vecou
* práva a povinnosti vo vzťahu k tretím osobám
* nakladanie so spoločnou vecou = každý má právo disponovať spoluvlastníckym podielom

Zánik podielového spoluvlastníctva

Zánik

* dohoda spoluvlastníkov
* rozhodnutie súdu

Vysporiadanie

* rozdelenie veci
* prikázanie do vlastníctva
* predaj veci a rozdelenie výťažku

BSM

pojmové znaky -> existencia manželstva

* bezpodielovosť

všetko, čo môže byť predmetom VL a čo nadobudol jeden z manželov za trvania manželstva, patrí do BSM

Výnimky:

* veci získané pred vznikom manželstva
* dedičstvom
* darovaním
* reštitúciou majetku
* veci slúžiace osobnej potrebe 1. z manželov
* výkonu povolania 1. z manželov

Zánik BSM

* zo zákona (rozvod, vyhlásenie manželstva za neplatné, smrťou, právoplatným rozhodnutím o vyhlásení za mŕtveho)
* súdnym rozhodnutím za trvania manželstva
* na návrh jedného z manželov, ak BSM zo závažných dôvodov odporuje dobrým mravom
* 1 z manželov získal oprávnenie na podnikateľskú činnosť
* vyhlásením konkurzu

Vysporiadanie BSM

komplexné riešenie majetkových vzťahov medzi bývalými spoluvlastníkmi

1. dohodou
2. súdnym rozhodnutím
3. uplynutím doby

Vecné práva k cudzej veci

* založené právo
* vecné bremeno
* zádržné právo

Záložné právo

* slúži na zabezpečenie pohľadávky a jej príslušenstva tým, že v prípade ich riadneho a včasného nesplnenia je záložný veriteľ oprávnený domáhať sa uspokojenia zo záložnej veci
* akcesorická povaha
* subsidiarita

Funkcie

* zabezpečovacia
* uhradzovacia

Vecné bremená

* vecnoprávne obmedzenie vlastníka nehnuteľnosti, na základe ktorého mu vzniká povinnosť niečo trpieť, konať alebo zdržať sa konania v prospech niekoho iného
* spojené s vlastníctvom k určitej nehnuteľnosti (in rem)
* patriace určitej osobe (in personam)

Zádržné právo

* slúži na zabezpečenie pohľadávky tým, že ten, kto je inak povinný vec vydať, môže ju zadržať, aby zabezpečil svoju splatnú peňažnú pohľadávku voči tomu, komu je inak povinný vec vydať
* iba zabezpečovacia funkcia -> akcesorická povaha
* vzniká faktickým zadržaním hnuteľnej veci

Dedičské právo

* dedenie je všeobecný prechod práv a povinností zomrelej fyzickej osoby -> poručiteľa na iné subjekty = dedičská postupnosť
* dedičstvo sa nadobúda okamihom smrti poručiteľa (smrť poručiteľa spôsobuje vznik..)

Predpoklady dedenia

1. smrť poručiteľa (len FO)
2. existencia dedičstva (A,P)
3. spôsobilý dedič (FO, PO, štát)
4. dedičský titul

Právna udalosť

* je taká právna skutočnosť ktorá spôsobuje vznik, zmenu, alebo zánik právneho vzťahu bez ohľadu na prejav vôle

Prekluzívna lehota

* zákonom stanovená lehota na vykonanie práva ak sa právo nevykoná k tej lehote, právo zaniká (typická je záručná doba)

Premlčanie

* zákonom stanovená lehota na uplatnenie práva, ak sa právo neuplatní tejto zákonom stanovenej lehote zostavuje sa súdna vymáhateľnosť tohto práva a to námietkou premlčania ktorú môže uplatniť povinná osoba

Všeobecná premlčacia lehota je 3 ročná v občiansko právnych vzťahoch.

1. Dedenie zo zákona
* závet má prednosť pred dedením zo zákona => závet neexistuje, je neplatný alebo niet dedičov, dedí sa zo zákona
* dedičské skupiny – 4 a odúmrť (každá nasledujúca je vo vzťahu k predchádzajúcej skupine vo vzťahu subsidiarity)
1. dedičská skupina
* tvoria ju deti a manžel poručiteľa (po vyporiadaní BSM)
* každý z nich dedí rovnakým dielom
* ak niet detí, manžel samostatne nededí v 1. skupine
1. dedičská skupina
* tvoria ju manžel poručiteľa, rodičia poručiteľa, tzv. spolužijúca osoba (osoba, ktorá s poručiteľom žila v jednej domácnosti aspoň 1 rok pred smrťou)
* dedičia dedia rovnakým dielom
* spolužijúce osoby nemôžu samostatne dediť 2. dedičskej skupine
1. dedičská skupina
* tvoria ju súrodenci a spolužijúce osoby
* dedia rovnakým dielom
1. dedičská skupina

tvoria ju prarodičia poručiteľa, resp. ich deti rovnakým dielom

* ak niet dedičov ani jednej skupiny ide o tzv. odúmrť ( dedičstvo sa stane majetkom štátu)
1. Dedenie zo závetu

= jednostranný právny úkon, ktorým robí osoba ,,poriadok“ o svojom majetku pre prípad smrti

* závet musí poručiteľ urobiť osobne a výslovne

Náležitosti

* obsahové náležitosti
* formálne náležitosti

Obsahové náležitosti:

1. určenie dediča/dedičov

nemôže obmedziť tzv. neopomenuteľných dedičov

1. určenie majetku, ktorý je predmetom dedenia
* akékoľvek podmienky v závete nemajú právne následky

Formálne náležitosti:

* FO musí byť plne právne spôsobilá
* písomná forma

písomný závet rozlišujeme na:

* Holografný (vlastnoručne napísaný)
* Alografný

-závet písaný inak napr. cudzou rukou

-závet osôb nepočujúcich, nevidiacich alebo osôb ktoré nemôžu čítať alebo písať

-notárska zápisnica

1. Dedenie z oboch právnych dôvodov
2. závet je z časti neplatný
3. jeden zo závetných dedičov nenadobudne svoj podiel (nežije, je nespôsobilý dediť alebo dedičstvo odmietol)
4. závet nepokrýva celé dedičstvo

Pracovné právo

Vymedzenie

* pracovné právo je odvetvie práva, ktoré upravuje základné vzťahy medzi zamestnancami a zamestnávateľmi, ktoré vznikajú v pracovnom procese

Pramene pracovného práva:

* z.č. 311/2001 Zákonník práce
* ostatné zákony (z. o bezpečnosti pri práci, ...)
* Subsidiarita (1 časť ZP): Občiansky zákonník

Pôsobnosť Zákonníka práce

1. Vecná pôsobnosť

upravuje individuálne pracovnoprávne vzťahy v súvislosti s výkonom závislej práce FO pre PO/FO a kolektívne pracovnoprávne vzťahy

1. Osobná pôsobnosť
* zamestnanci, zamestnávatelia

Predmet pracovného práva

= pracovnoprávne vzťahy

vzťahy prostredníctvom ktorých dochádza k výkonu závislej práce za odmenu a za určitých pracovných podmienok

Závislá práca

* je práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca,
* osobne zamestnancom pre zamestnávateľa
* podľa pokynov zamestnávateľa
* v jeho mene,
* v pracovnom čase určenom zamestnávateľom
* za mzdu alebo odmenu

Účastníci = subjekty PPV

1. zamestnanec – len FO, ktorá vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu podľa jeho pokynov za mzdu alebo za odmenu
2. zamestnávateľ – FO/PO ktorá zamestnáva aspoň 1 FO
3. odborné organizácie – zástupcovia zamestnancov – v kolektívnom PP
4. štátne orgány – pri kontrole (inšpekcia práce), pri realizácii práva na prácu ( Úrad práce sociálnych vecí a rodiny)

Zamestnávateľ

* PO alebo FO, ktorá zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu v pracovnoprávnom vzťahu
* spôsobilosť mať práva a povinnosti sa nadobúda narodením
* spôsobilosť na právne úkony sa nadobúda 18 roku veku
* konanie za zamestnávateľa – štatutárny orgán

Zamestnanec

* FO, ktorá v pp vzťahoch, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu
* pp spôsobilosť = 15. rok veku (Zamestnávateľ však nesmie dohodnúť ako deň nástupu do práce deň, ktorý by predchádzal dňu, ked FO skončí povinnú školskú dochádzku)
* dohodu o hmotnej zodpovednosti = 18 rok veku

Práca FO vo veku do 15 rokov alebo práca FO staršej ako 15 rokov do skončenia povinnej školskej dochádzky je zakázaná.

Výnimka:

tieto FO môžu vykonávať ľahké práce, ktoré svojím charakterom a rozsahom neohrozujú ich zdravie, bezpečnosť, ich ďalší vývoj alebo školskú dochádzku len pri:

1. účinkovaní alebo spoluúčinkovaní na kultúrnych predstaveniach a umeleckých predstaveniach
2. športových podujatiach
3. reklamných činnostiach

Zástupcovia zamestnancov

* príslušný odborný orgán
* zamestnanecká rada
* zamestnanecký dôverník
* zástupca zamestnancov pri bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci

Základné pracovnoprávne vzťahy

1. pracovný pomer – Zákonník práce č. 311/2001 Z.z.
2. dohody o prácach vykonávaných mimo PP
* dohoda o vykonaní práce
* dohoda o brigádnickej práci študentov
* dohoda o pracovnej činnosti
* Zákonník práce č. 311/2001 Z.z.
1. štátnozamestnanecký pomer a práce vo verejnom záujme ( napr. služobný pomer príslušníkov OS, PP sudcov, ...)

Predzmluvné vzťahy

* pred uzatvorením pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný oboznámiť FO s právami a povinnosťami, pracovnými podmienkami
* zamestnávateľ nesmie vyžadovať od FO údaje o:
* tehotenstve
* rodinných pomeroch
* o bezúhonnosti
* o politickej, odborovej a náboženskej príslušnosti

Zásada **rovnakého zaobchádzania k prístupu** k zamestnaniu

Pracovná zmluva

Pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom

* jedno písomné vyhotovenie pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi

Vznik pracovného pomeru

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

Pracovná zmluva

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

Pracovná zmluva

Zamestnávateľ v pracovnej zmluve uvedie okrem už uvedených náležitostí aj ďalšie pracovné ponuky a to:

* výplatné termíny
* pracovný čas
* výmeru dovolenky
* dĺžku výpovednej doby

Ak sú pracovné podmienky dohodnuté v kolektívnej zmluve, stačí uviesť odkaz na ustanovenia kolektívnej zmluvy, inak stačí uviesť odkaz na príslušné ustanovenia ZP.

V pracovnej zmluve možno dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je najviac tri mesiace a u vedúceho zamestnanca je najviac šesť mesiacov. Skúšobnú dobu nemožno predlžovať ani opakovane dohodnúť.

* skúšobná doba sa predlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca
* musí dohodnúť písomne, inak je neplatná

Druhy pracovného pomeru

1. na dobu určitú
* len písomne
* najviac na 2 roky
* taxatívne dôvody jeho predlžovania a opätovného uzavretia
1. na dobu určitú
* ak nebola v PZ výslovne určená doba jeho trvania
* ak v PZ alebo pri jej zmene neboli splnené zákonné podmienky na uzatvorenie pracovného pomeru na určitú dobu
* ak pracovný pomer na určitú dobu nebol dohodnutý písomne

Skončenie pracovného pomeru

1. dohodou
2. výpoveďou
3. okamžitým skončením PP
4. skončením v skúšobnej dobre
5. uplynutím dohodnutej doby pri PP na dobu určitú
6. smrťou zamestnanca
7. Dohoda o skončení PP
* dvojstranný právny úkon medzi zamestnancom a zamestnávateľom
* písomne
* uvedie sa konkrétny deň skončenia PP
* dôvod skončenia sa uvedie len ak to zamestnanec požaduje alebo z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c)
* zamestnanec musí dostať jedno vyhotovenie dohody
1. Výpoveď

= jednostranný právny úkon

* písomná a doručená, inak je neplatná

Rozdelenie:

1. zo strany zamestnanca
2. zo strany zamestnávateľa

= pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby

Výpovedná doba

* najmenej jeden mesiac, ak ZP neustanovuje inak
* najmenej dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov
* tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov

Výpoveď daná zamestnávateľom

§ 63 ods. 1 Zákonníka práce:

1. sa zamestnávateľ alebo jeho časť
2. zrušuje alebo
3. premiestňuje a zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce,
4. sa zamestnanec, stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách
5. zamestnanec, vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu alebo ak ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva

Výpoveď daná zamestnancom

1. zamestnanec
2. nespĺňa predpoklady ustanovené právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce,
3. prestal spĺňať požiadavky podľa § 42 ods. 2
4. nespĺňa bez zavinenia zamestnávateľa požiadavky na riadny výkon dohodnutej práce určené zamestnávateľom vo vnútornom predpise, alebo
5. neuspokojivo plní pracovné úlohy a zamestnávateľ ho v posledných šiestich mesiacoch písomne vyzval na odstránenie nedostatkov a zamestnanec ich v primeranom čase neodstránil
6. sú u zamestnanca dôvody, pre ktoré by s ním zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer, alebo pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny možno dať zamestnancovi výpoveď, ak bol v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede
7. Okamžité skončenie PP

= jednostranný právny úkon

* písomné a doručené, inak je neplatné
* dôvod skončenia je vymedzený taxatívne
* dôvod skončenia – nesmie sa dodatočne meniť
1. **okamžité skončenie PP zo strany zamestnávateľa**
* len v prípade, ak zamestnanec:
1. bol právoplatné odsúdený pre úmyselný trestný čin
2. porušil závažne pracovnú disciplínu

= iba v lehote 2 mesiacov odo dňa, keď sa zamestnávateľ o dôvode na okamžité skončenie dozvedel, najneskôr však do 1 roka odo dňa, keď tento dôvod vznikol

1. okamžité skončenie PP zo strany zamestnanca

ZM môže pracovný pomer okamžite skončiť, ak:

1. podľa lekárskeho posudku nemôže ďalej vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia svojho zdravia a zamestnávateľ ho nepreradil do 15 dní odo dňa predloženia tohto posudku na inú pre neho vhodnú prácu,
2. zamestnávateľ mu nevyplatil mzdu, náhradu mzdy, cestovné náhrady, náhradu za pracovnú pohotovosť, náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca alebo ich časť do 15 dní po uplynutí ich splatnosti,
3. je bezprostredne ohrozený jeho život alebo zdravie
4. Skončenie pracovného PP na dobu určitú
* končí uplynutím tejto doby

Platí zásada:

= ak zamestnanec pokračuje po uplynutí dohodnutej doby s vedomím zamestnávateľa ďalej vo výkone práce, platí, že sa tento pracovný pomer zmenil na pracovný pomer uzatvorený na dobu neurčitú

1. Skončenie PP v skúšobnej dobe
* jednostranný právny úkon
* môže byť daný zo strany zamestnanca zo strany zamestnávateľa
* písomné a doručené z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu
* aspoň 3 dni vopred