Otázky na test z predmetu: Pracovné právo

1. Agentúra dočasného zamestnávania podľa osobitného predpisu sa:
2. Ak bola škoda zamestnancom spôsobená úmyselne:
3. Ako výkon práce sa posudzuje aj doba:
4. Ak povaha práce alebo podmienky prevádzky nedovoľujú, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne na jednotlivé týždne:
5. Ak požiada tehotná žena a žena alebo muž trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako 15 rokov o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času:
6. Ak sa podľa tohto zákona vyžaduje prerokovanie so zástupcami zamestnancov, zamestnávateľ, u ktorého nepôsobia zástupcovia zamestnancov,
7. Ak sa prevádza hospodárska jednotka alebo časť zamestnávateľa k inému zamestnávateľovi, práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov voči prevedeným zamestnancom:
8. Ak sa zamestnancovi prevodom hospodárskej jednotky majú zásadne zmeniť pracovné podmienky a zamestnanec s ich zmenou nesúhlasí, zamestnancovi:
9. Ak sa zamestnancovi prevodom majú zásadne zmeniť pracovné podmienky a zamestnanec s ich zmenou nesúhlasí:
10. Ak sa zamestnancovi prevodom majú zásadne zmeniť pracovné podmienky a zamestnanec s ich zmenou nesúhlasí:
11. Ak sa zamestnávateľ stane platobne neschopným a nemôže uspokojiť nároky zamestnancov z pracovnoprávnych vzťahov,
12. Ak škodu spôsobil porušením povinností aj zamestnávateľ:
13. Ak skončil zamestnanec pracovný pomer neplatnou výpoveďou a zamestnávateľ netrvá na tom, aby zamestnanec u neho naďalej pracoval, platí, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom písomne nedohodne inak, že pracovný pomer
14. Ak tehotná žena vykonáva prácu, ktorá je tehotným ženám zakázaná alebo ktorá podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej tehotenstvo:
15. Ak Zákonník práce ustanovuje, že dohodu so zástupcami zamestnancov nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa,
16. Ak zamestnanec odmietne vykonať prácu alebo splniť pokyn, ktoré sú v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi alebo s dobrými mravmi,
17. Ak zamestnanec uzná záväzok nahradiť škodu v určenej sume a ak s ním zamestnávateľ dohodne spôsob náhrady:
18. Ak zamestnávateľ skončil pracovný pomer neplatným skončením v skúšobnej dobe a zamestnanec netrvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, platí, ak sa so zamestnávateľom nedohodne písomne inak, že sa jeho pracovný pomer
19. Celkový čas, za ktorý môže byť priznaná náhrada mzdy v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa (s výnimkou prípadu oznamovateľa kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti) je
20. Čerpanie dovolenky:
21. Činnosť zástupcov zamestnancov, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa:

22. Dĺžka pracovného času:
23. Dĺžka výpovednej doby:
24. Dni pracovného pokoja:
25. Doba odpočinku:
26. Doba odpočinku je:
27. Doby odpočinku:
28. Dodatková dovolenka:
29. Dodržanie dvojmesačnej lehoty na podanie žaloby o neplatnosť skončenia pracovného pomeru
30. Dohoda medzi zamestnávateľom alebo agentúrou dočasného zamestnávania a užívateľským zamestnávateľom o dočasnom pridelení zamestnancov
31. Dohoda o brigádnickej práci študentov:
32. Dohoda o pracovnej činnosti sa
33. Dohoda o skončení pracovného pomeru:
34. Dohoda o skončení pracovného pomeru musí obsahovať:
35. Dohoda o vykonaní práce sa uzatvára:
36. Dohoda o zrážkach zo mzdy medzi zamestnávateľom a zamestnancom:
37. Dohodu o brigádnickej práci študentov je zamestnávateľ povinný uzatvoriť:
38. Dohodu o brigádnickej práci študentov môže zamestnávateľ uzatvoriť:
39. Dohodu o brigádnickej práci študentov môže zamestnávateľ uzatvoriť s fyzickou osobou, ktorá má štatút žiaka strednej školy alebo štatút študenta dennej formy vysokoškolského štúdia podľa osobitného predpisu a ktorá nedovŕšila
40. Dohodu o vykonaní práce zamestnávateľ môže uzatvoriť s fyzickou osobou:
41. Dohodu o vykonaní práce zamestnávateľ môže uzatvoriť s fyzickou osobou, ak rozsah práce (pracovnej úlohy), na ktorý sa táto dohoda uzatvára, nepresahuje:
42. Dojčiaca zamestnankyňa je:
43. Hromadné prepúšťanie:
44. Inventarizácia sa musí vykonať:
45. Konto pracovného času je:
46. Krátenie dovolenky:
47. Materská dovolenka:
48. Matke, ktorá dojčí svoje dieťa:
49. Minimálna mzda:
50. Mladistvý zamestnanec je zamestnanec
51. Mladistvý zamestnanec nesmie byť zamestnávaný:
52. Mzda a náhrada mzdy za sviatok:
53. Mzda za prípadnú mzdu za sviatok:
54. Mzdové podmienky
55. Mzdu možno poskytnúť vo forme:
56. Náhrada mzdy v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do času
57. Náhrada mzdy zamestnancovi:

58. Náhrada škody spôsobená z nedbanlivosti, ktorú zamestnávateľ požaduje od zamestnanca, nesmie u jednotlivého zamestnanca presiahnuť sumu rovnajúcu sa:
59. Náhradu mzdy v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru presahujúcu 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa
60. Náhrady výdavkov poskytované zamestnancom v súvislosti s výkonom práce:
61. Náklady na úhradu volieb zamestnaneckej rady a zamestnaneckého dôverníka
62. Na pracovnej ceste zamestnanec:
63. Na právne vzťahy pri výkone štátnej služby sa vzťahuje Zákonník práce:
64. Nároky, ktoré vznikli z kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú
65. Nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru:
66. Naturálna mzda:
67. Na základe dohody o brigádnickej práci študentov možno vykonávať prácu v rozsahu najviac:
68. Na základe dohody o pracovnej činnosti možno vykonávať pracovnú činnosť v rozsahu najviac
69. Na základe uzatvorených dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru:
70. Neplatnosť právneho úkonu:
71. Nočná práca:
72. Nočná práca:
73. Občianska povinnosť podľa Zákonníka práce je najmä činnosť:
74. Obmedzenie zárobkovej činnosti, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter po skončení pracovného pomeru:
75. Obsahom pracovnej zmluvy je:
76. Ochrana práce:
77. Odborová organizácia:
78. Odborová organizácia je:
79. O dôvodoch výpovede platí, že:
80. O dôvodoch výpovede zo strany zamestnávateľa platí, že:
81. Od zamestnanca, ktorý vedome neupozornil vedúceho zamestnanca na hroziacu škodu alebo nezakročil proti hroziacej škode, hoci by sa tým zabránilo bezprostrednému vzniku škody:
82. O evidencii pracovného času platí:
83. Okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa:
84. O podmienkach zamestnania v pracovnoprávnych vzťahoch zamestnanca platí, že:
85. O pracovnej zmluve platí, že je:
86. O predĺžení skúšobnej doby platí, že:
87. O vrátení vyplatenej náhrady mzdy platí, že:
88. O výmere dovolenky platí, že:
89. O výpovedi zo strany zamestnanca platí, že:
90. O zástupcoch zamestnancov počas funkčného obdobia platí, že:
91. Písomná dohoda o vykonaní práce sa uzatvára:
92. Písomnosti zamestnávateľa:
93. Počas dočasného pridelenia poskytuje zamestnancovi mzdu, náhradu mzdy, cestovné náhrady:
94. Podmienky, za ktorých môže byť prijatý do pracovnoprávneho vzťahu cudzinec alebo osoba bez štátnej príslušnosti,

95. Pokiaľ ide o rozsah a spôsob náhrady škody, pri určení škody na veci sa vychádza z:
96. Poskytovanie naturálnej mzdy vo forme liehovín alebo iných návykových látok:
97. Pôsobenie odborových organizácií na pracovisku:
98. Postup pri uzatváraní kolektívnych zmlúv ustanovuje
99. Práca fyzickej osoby vo veku do 15 rokov alebo práca fyzickej osoby staršej ako 15 rokov do skončenia povinnej školskej dochádzky:
100. Práca nadčas je práca zamestnanca:
101. Práca, na ktorú zamestnávateľ preraďuje zamestnanca pri jeho preradení za účelom odvrátenia mimoriadnej udalosti:
102. Pracovná pohotovosť:
103. Pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca
104. Pracovné podmienky mladistvých zamestnancov:
105. Pracovnoprávne aspekty smrti zamestnanca:
106. Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa spravujú Zákonníkom práce:
107. Pracovný čas je časový úsek:
108. Pracovným úrazom je:
109. Pracovný pomer na dobu určitú:
110. Pracovný pomer na dobu určitú možno dohodnúť:
111. Pracovný pomer na dobu určitú sa zmení na pracovný pomer na dobu neurčitú, ak:
112. Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie:
113. Pracovný pomer vzniká:
114. Pracovný poriadok:
115. Pracovný poriadok:
116. Pracovný úraz je:
117. Práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov možno zabezpečiť:
118. Práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov prechádzajú smrťou zamestnávateľa, ktorý je fyzickou osobou:
119. Právne úkony štatutárnych orgánov alebo členov štatutárnych orgánov a poverených zamestnancov podľa Zákonníka práce
120. Právny úkon, ktorým sa zamestnanec vopred vzdáva svojich práv,
121. Právny úkon, ktorým sa zamestnanec vopred vzdáva svojich práv:
122. Právny úkon na ktorý neudelil predpísaný súhlas príslušný orgán alebo zákonný zástupca alebo na ktorý neudelili predpísaný súhlas zástupcovia zamestnancov, právny úkon, ktorý nebol vopred prerokovaný so zástupcami zamestnancov, alebo právny úkon, ktorý sa neurobil formou predpísanou týmto zákonom:
123. Právo byť volený za člena zamestnaneckej rady alebo za zamestnaneckého dôverníka má zamestnanec zamestnávateľa, ktorý uňho pracuje
124. Právo byť volený za člena zamestnaneckej rady alebo za zamestnaneckého dôverníka má zamestnanec zamestnávateľa starší ako:
125. Právo voliť členov zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka majú všetci zamestnanci zamestnávateľa, ak u zamestnávateľa pracujú

126. Prekážku v práci a jej trvanie je zamestnanec:
127. Prekážky na strane zamestnávateľa:
128. Prekážky v práci:
129. Prerokovaním v zmysle 10. časti Zákonníka práce je:
130. Pre rozsah práce nadčas platí, že:
131. Prestávky na odpočinok a jedenie sa:
132. Prevod hospodárskej jednotky zamestnávateľa:
133. Pri skončení pracovného pomeru je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi:
134. Pri spoločnej zodpovednosti za schodok:
135. Pružný pracovný čas je:
136. Rozhodnutie zamestnávateľa o nadbytočnosti zamestnanca:
137. Rozhodnutie zamestnávateľa o nadbytočnosti zamestnanca podpisuje:
138. Rozvrhnutie pracovného času:
139. Skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe:
140. Skúšobná doba:
141. Skúšobná doba:
142. Skúšobnú dobu možno dohodnúť:
143. Skúšobnú dobu možno dohodnúť až na 6 mesiacov:
144. Skutočnosti o bezúhonnosti smie zamestnávateľ preverovať v prípade, ak:
145. S mladistvým zamestnancom možno dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru uzatvárať:
146. Spolupracovať na poskytovaní právnych služieb s osobou, ktorej spotrebitelia

právnych služieb za sprostredkovanie advokáta platia:

147. Spory z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru vyplývajúce z týchto dohôd sa prejednávajú:
148. Spôsobilosť fyzickej osoby:
149. Spôsobilosť fyzickej osoby mať práva a povinnosti v pracovnoprávnych vzťahoch ako zamestnávateľ
150. Spôsobilosť fyzickej osoby mať v pracovnoprávnych vzťahoch práva a povinnosti ako zamestnanec a spôsobilosť vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať tieto práva a brať na seba tieto povinnosti:
151. Spôsobilosť fyzickej osoby vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať práva a brať na seba povinnosti v pracovnoprávnych vzťahoch ako zamestnávateľ
152. Tehotná zamestnankyňa je:
153. Účasť na ďalšom vzdelávaní, v ktorom má zamestnanec získať predpoklady ustanovené právnymi predpismi alebo splniť požiadavky nevyhnutné na riadny výkon práce dohodnuté v pracovnej zmluve:
154. Účasť na darovaní krvi, aferéze a darovaní ďalších biologických materiálov:
155. Účastníci si môžu upraviť svoje sporné nároky dohodou o sporných nárokoch, ktorá:
156. Účasť zamestnanca na povinných lekárskych prehliadkach:
157. Účasť zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru:
158. Vedúci zamestnanec je okrem iného povinný:
159. V prípade prevodu hospodárskej jednotky alebo časti zamestnávateľa k inému zamestnávateľovi:
160. V prípade sporu z poverenia klienta voči inému advokátovi vo veci súvisiacej s výkonom povolania je advokát povinný:

161. V prípade vyšetrenia alebo ošetrenia zamestnanca v zdravotníckom zariadení zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy:
162. V prípade, zamestnávateľ okamžite skončí pracovný pomer so zamestnancom z dôvodu podľa § 68 ods. 1 (ak zamestnanec bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin, alebo porušil závažne pracovnú disciplínu) a zamestnancovi vznikol nárok na odchodné:
163. Výkon inej zárobkovej činnosti popri svojom zamestnaní:
164. Výkon ľahkých prác fyzických osôb vo veku do 15 rokov alebo fyzických osôb starších ako 15 rokov do skončenia povinnej školskej dochádzky povoľuje na žiadosť zamestnávateľa:
165. Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov:
166. Vzťah pracovného práva, občianskeho práva a správneho práva:
167. Začiatok a koniec pracovného času:
168. Zákonník práce definuje zamestnávateľa ako:
169. Zákonník práce rozoznáva nasledujúce dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru:
170. Zákonník práce upravuje pracovnoprávne vzťahy:
171. Zamestnanci majú právo na kolektívne vyjednávanie
172. Zamestnanci majú právo na kolektívne vyjednávanie:
173. Zamestnancovi možno dať výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh:
174. Zamestnancovi patrí za nočnú prácu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie najmenej v sume:
175. Zamestnancovi patrí za vyčerpanú dovolenku náhrada mzdy v sume:
176. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. l písm. a) (zamestnávateľ alebo jeho časť sa zrušuje alebo premiestňuje a zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce), patrí pri skončení pracovného pomeru, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov, odstupné najmenej v sume:
177. Zamestnanec:
178. Zamestnanec je:
179. Zamestnanecká rada je orgán, ktorý:
180. Zamestnanecká rada môže pôsobiť u zamestnávateľa:
181. Zamestnanecká rada môže pôsobiť u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva
182. Zamestnanec, ktorý je postihnutý duševnou poruchou, zodpovedá za škodu ním spôsobenú:
183. Zamestnanec, ktorý okamžite skončil pracovný pomer zo zákonných dôvodov:
184. Zamestnanec, ktorý pri odvracaní škody hroziacej zamestnávateľovi utrpel vecnú škodu:
185. Zamestnanec, ktorý zodpovedá za schodok alebo za stratu predmetov:
186. Zamestnanecký dôverník je volený
187. Zamestnanec môže popri svojom zamestnaní vykonávanom v pracovnom pomere vykonávať inú zárobkovú činnosť, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter:
188. Zamestnanec nezodpovedá za škodu:
189. Zamestnanec v pracovnom pomere na kratší pracovný čas
190. Zamestnanec zodpovedá zamestnávateľovi za škodu:
191. Zamestnávateľ a organizačná zložka:

192. Zamestnávateľ a zamestnanec sa môžu v pracovnej zmluve dohodnúť, že zamestnanec po skončení pracovného pomeru nebude vykonávať zárobkovú činnosť, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter, a to po určitú dobu,
193. Zamestnávateľ je:
194. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín:
195. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno z dôvodu:
196. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno z týchto dôvodov:
197. Zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi mzdu:
198. Zamestnávateľ je povinný preradiť zamestnanca na inú prácu, ak:
199. Zamestnávateľ má právo odstúpiť od pracovnej zmluvy, ak
200. Zamestnávateľ môže dať členovi príslušného odborového orgánu výpoveď alebo s ním okamžite skončiť pracovný pomer:
201. Zamestnávateľ môže písomne dohodnúť s vedúcim zamestnancom v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu, že vo výške mzdy bude zohľadnená prípadná práca nadčas, najviac však v úhrne:
202. Zamestnávateľ môže preradiť zamestnanca aj bez jeho súhlasu na čas nevyhnutnej potreby na inú prácu:
203. Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť obmedzenie zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru:
204. Zamestnávateľ môže so zamestnancom uzatvoriť dohodu, ktorou sa zamestnávateľ zaväzuje umožniť zamestnancovi zvýšenie kvalifikácie a zamestnanec sa zaväzuje zotrvať po skončení štúdia u zamestnávateľa určitý čas v pracovnom pomere:
205. Zamestnávateľ môže so zamestnancom uzatvoriť dohodu, ktorou sa zamestnávateľ zaväzuje umožniť zamestnancovi zvýšenie kvalifikácie a zamestnanec sa zaväzuje zotrvať po skončení štúdia u zamestnávateľa určitý čas v pracovnom pomere:
206. Zamestnávateľ môže so žiakom strednej odbornej školy alebo odborného učilišťa,
207. Zamestnávateľ môže určiť zamestnancovi čerpanie dovolenky, aj keď dosiaľ nesplnil podmienky na vznik nároku na dovolenku, ak:
208. Zamestnávateľ môže uzatvoriť pracovnú zmluvu s mladistvým
209. Zamestnávateľ môže vydať pracovný poriadok:
210. Zamestnávateľ môže vyžadovať od fyzickej osoby informácie o:
211. Zamestnávateľ môže zamestnávať mladistvých zamestnancov:
212. Zamestnávateľ nesmie dať zamestnancovi výpoveď v ochrannej dobe, a to:
213. Zamestnávateľ nesmie vyžadovať od fyzickej osoby informácie o:
214. Zamestnávateľ nesmie zamestnávať mladistvých zamestnancov:
215. Zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci:
216. Zamestnávateľ podľa svojich prevádzkových možností poskytuje zástupcom zamestnancov na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť:
217. Zamestnávateľ poskytne členovi odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie na jeho činnosť:
218. Zamestnávateľ sa zbaví zodpovednosti celkom:

219. Zamestnávateľ sa zbaví zodpovednosti celkom:
220. Zamestnávateľ smie vyžadovať od fyzickej osoby informácie o tehotenstve:
221. Zamestnávateľ uvoľní zamestnanca dlhodobo na výkon verejnej funkcie a na výkon odborovej funkcie. Náhrada mzdy od zamestnávateľa, u ktorého je v pracovnom pomere, mu:
222. Zamestnávateľ vopred prerokuje so zástupcami zamestnancov
223. Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie:
224. Za nevyčerpané štyri týždne základnej výmery dovolenky nemôže byť zamestnancovi vyplatená náhrada mzdy:
225. Za opätovne dohodnutý pracovný pomer na dobu určitú je pracovný pomer:
226. Za osamelého zamestnanca sa považuje:
227. Za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej v sume:
228. Zástupcovia zamestnancov sú:
229. Závislá práca:
230. Závislá práca je práca:
231. Závislá práca môže byť vykonávaná:
232. Zodpovednosť zamestnanca za schodok na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať:
233. Zodpovednosť zamestnanca za stratu zverených predmetov:
234. Zodpovednosť zamestnávateľa za škodu:
235. Zodpovednosť zamestnávateľa za škodu na odložených veciach:
236. Zodpovednosť zamestnávateľa za škodu spôsobenú zamestnancovi, ktorú utrpel pri výkone práce podľa dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru alebo v priamej súvislosti s nimi: