



OPIS ODBORU HABILITAČNÉHO KONANIA A INAUGURAČNÉHO KONANIA

PRACOVNÉ PRÁVO

Univerzita	Trnavská univerzita v Trnave
Fakulta	Právnická fakulta
Názov odboru HIK	pracovné právo
Študijný odbor/odbory, ku ktorému je odbor HIK priradený	30. právo
Študijné programy 3. stupňa v odbore, ku ktorému je HIK priradený	pracovné právo v dennej a externej forme
Študijné programy 2. stupňa v odbore, ku ktorému je HIK priradený	právo v dennej a externej forme

Obsah odboru HIK
<p>Názov odboru HIK: pracovné právo</p> <p>Obsah odboru Pracovné právo je zameraný na skúmanie základných otázok individuálneho a kolektívneho pracovného práva nielen z teoretickoprávnych, ale aj hľadísk aplikačnej praxe pri dôslednom uplatňovaní všetkých relevantných metód vedeckého výskumu.</p> <p>Pracovné právo vytvára základný právny rámec pre realizáciu ústavných sociálnych práv v pracovnoprávných vzťahoch. Vedeckými metódami skúmania prispieva k zvyšovaniu právnych garancií dôstojnosti zamestnanca pri výkone závislej práce.</p> <p>V centre skúmania základných otázok pracovného práva sú ústavné princípy rovnosti a slobody v pracovnoprávných vzťahoch a s nimi súvisiace otázky zákazu diskriminácie zamestnancov a obmedzenej zmluvnej slobody subjektov pracovného práva.</p> <p>Ústavný princíp slobody a rovnosti je v pracovnom práve podstatným spôsobom modifikovaný a doplnený princípom subordinácie. Obmedzenie zmluvnej slobody - ustanovením minimálnych zákonných štandardov pracovných podmienok vytvára súčasne konkurenčne neutrálne prostredie pre voľnú hospodársku súťaž ako aj pre plnenie ochrannej funkcie pracovného práva ako jeho primárnej funkcie.</p> <p>S pracovnoprávnymi vzťahmi sú úzko prepojené sociálnopoist'ovacie právne vzťahy, ktoré v zákonnej forme realizujú materiálnu podstatu „klasických“ sociálnych práv orientovaných na ochranu pracovnej sily a dlhodobé zachovanie jej pracovného potenciálu. V období poproduktívneho veku (ex)zamestnanca je tu zasa spoločenský záväzok primeraného hmotného zaistenia jednotlivca prostredníctvom dôchodkového systému za jeho (celoživotný) pracovný vklad vyjadrený zárobkami, to s vhodne nastavenou koexistenciou solidarity a zásluhovosti (ekvivalencie). V období hospodárskych kríz (recesie) je zasa potrebné nastavovať modely a prístupy v systéme služieb zamestnanosti na zvýšenie pracovnej uplatniteľnosti nezamestnanej osoby na trhu práce vrátane sociálnozabezpečovacích opatrení. A v nadväznosti na uvedené je nevyhnutné</p>



reagovať aj na „ozdravné“ formy zamestnávateľov a ich prípadnú platobnú neschopnosť.

Dôležitou systematickou časťou skúmania základných otázok pracovného práva je správne definičné rozhraničenie medzi závislou prácou na jednej strane a podnikateľskou činnosťou na druhej strane a nové výzvy spojené s digitálnou prácou.

Rozvoj nových druhov a foriem práce, akým je práca vykonávaná prostredníctvom digitálnych platforiem vytvára kvalitatívne nové právne prostredie, ale aj nové riziká na strane zamestnanca. S tým súvisí aj potreba zaistenia efektívnej sociálnej ochrany zamestnanca predovšetkým prostredníctvom systémov založených primárne na poistnej zásade. Nové požiadavky na flexibilitu a mobilitu zamestnancov zvyšujú riziká straty zamestnania a s tým súvisiace nové požiadavky na celoživotné vzdelávanie zamestnancov, ako aj na zmenu štruktúry trhu práce, ktorá sa podstatným spôsobom mení nielen následkom rozširovania digitálnej práce, ale aj zvýšenou migráciou štátnych príslušníkov tretích krajín a vojnových utečencov.

Výkon závislej práce v nových podmienkach, napríklad digitálnej doby, sa podstatným spôsobom individualizuje, čo zvyšuje nároky na optimalizáciu modelu súkromného a pracovného života a ochranu osobných údajov zamestnancov. Závislá práca musí zostať aj v centre pozornosti systémov sociálneho zabezpečenia [reflektujúcich najmä požiadavky primeranosti poskytovanej sociálnej ochrany (k spoločensky určeným a preferovaným hodnotám v určitom čase), aktívnej a kolektívnej participácie a ich dlhodobej udržateľnosti], ktoré ako jediné sú spôsobilé zaistiť realizáciu viacerých sociálnych práv a sociálneho statusu zamestnanca vrátane zamestnanca pracujúceho v nových formách, ktoré so sebou prináša vývoj v spoločenských vzťahoch (napríklad ich informatizácia).

V rámci procesu habilitačných a inauguračných konaní preukazuje uchádzač pedagogické schopnosti a zručnosti ako aj spôsobilosti vo vzťahu vedeckovýskumným tvorivým činnostiam.

Vymedzenie odboru HIK

Obsah odboru HIK pracovné právo je v súlade so zameraním študijného odboru Právo, ku ktorému je priradený ako súčasť jednotného systému práva. Obsah odboru je súladný s nosnými témami jadra znalostí študijného odboru Právo a súčasne korešponduje so základnými spoločnými právnymi kategóriami právnej vedy.

Okrem všeobecných právnych charakteristík súladných s odborom Právo, pracovné právo ako subsystém systému práva má v systéme práva vlastný predmet úpravy ako aj vlastnú metódu právnej regulácie, charakteristickú nielen súkromnoprávnymi, ale aj administratívno-právnymi črtami.

Medzi základné obsahové prvky odboru pracovné právo patria najmä:

- základné funkcie pracovného práva,
- nadodvetvové problémy pracovného práva, občianskeho a obchodného práva,
- základné právne kategórie individuálneho a kolektívneho pracovného práva a ich pojmovo logické vymedzenie,
- zmluvná sloboda,
- pojem „závislá práca“ versus pojem „podnikateľská činnosť“,
- ochrana zamestnanca v nových podmienkach digitálnej doby,



- hranice flexibility pracovného práva a ochrana zamestnanca,
- nové druhy a spôsoby prác v digitálnej dobe,
- aproximácia pracovného práva s právom EÚ,
- ochrana života a zdravia zamestnancov,
- ochrana súkromného života zamestnancov,
- „švarcsystém“- príčiny a následky,
- ochrana zamestnanca a európske civilné procesné právo,
- efektívnosť súdnej ochrany zamestnancov pred národnými, a európskymi súdmi,
- ochranná funkcia pracovného práva a jednostranné skončenie pracovného pomeru,
- právny model flexibilného zamestnanca,
- pracovný čas, bezpečnosť pri práci a zosúladovanie pracovného a rodinného života,
- zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov a ďalšie vzdelávanie,
- odmeňovanie zamestnancov,
- základné problémy kolektívneho pracovného práva
- funkčná podstata ústavne a medzinárodne garantovaných sociálnych práv
- nosné princípy výstavby a fungovania systémov sociálnej ochrany
- fungovanie dlhodobých systémov sociálnej ochrany, osobitne dôchodkových systémov
- sociálna ochrana voľne sa pohybujúcich osôb v rámci EÚ a tretích štátov
- sociálna ochrana skupín osôb zasluhujúcich si zvýšenú sociálnu ochranu
- systémové opatrenia zamerané na riešenie hmotnej a sociálnej núdze.

Osoby, ktoré majú zodpovednosť za rozvoj a zabezpečenie kvality odboru HIK

prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc.
prof. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.
doc. JUDr. Marianna Novotná, PhD., mim. prof.
doc. JUDr. Viktor Križan, PhD.
doc. JUDr. Miloš Lacko, PhD.

VUPCH dostupné na webových stránkach katedier

<http://iuridica.truni.sk/katedry>

<http://iuridica.truni.sk/clenovia-katedry-ppapsz>

<http://iuridica.truni.sk/clenovia-katedry-oaop>

Kritériá – „docent“ a „profesor“

Minimálne kritériá pre uchádzača na habilitačné konanie sú uvedené v predpise:
Kritériá na získanie vedecko-pedagogického titulu „docent“ a kritériá na získanie vedecko-pedagogického titulu „profesor“ Trnavskej univerzity v Trnave, Právnickej fakulty

Dostupné na:

<http://iuridica.truni.sk/predpisy-haik>