ZBIERKA ZÁKONOV
SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Ročník 1999

Vyhlásené: 16.11.1999 Vyhlásená verzia v Zbierke zákonov Slovenskej republiky

Obsah tohto dokumentu má informatívny charakter.

297

ZÁKON

z 27. októbra 1999,

ktorým sa mení a dopĺňa Zákonník práce

Národná rada Slovenskej republiky sa uzniesla na tomto zákone:

Čl. I

Zákonník práce č. 65/1965 Zb. v znení zákona č. 88/1968 Zb., zákona č. 153/1969 Zb., zákona č. 100/1970 Zb., zákona č. 20/1975 Zb., zákona č. 72/1982 Zb., zákona č. 111/1984 Zb., zákona č. 22/1985 Zb., zákona č. 52/1987 Zb., zákona č. 98/1987 Zb., zákona č. 188/1988 Zb., zákona č. 3/1991 Zb., zákona č. 297/1991 Zb., zákona č. 231/1992 Zb., zákona č. 264/1992 Zb., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 10/1993 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 275/1993 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 304/1995 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 90/1996 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 206/1996 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 330/1996 Z. z., zákona č. 379/1997 Z. z., zákona č. 43/1998 Z. z. a zákona č. 190/1998 Z. z. sa mení a dopĺňa takto:

1. V § 11 odsek 1 znie:

   „(1) Zamestnancom je fyzická osoba, ktorá v pracovnoprávnych vzťahoch, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch vykonáva pre zamestnávateľa prácu podľa jeho pokynov za mzdu alebo za odmenu.“.
   Doterajšie odseky 1 až 3 sa označujú ako odseky 2 až 4.

2. § 12 sa dopĺňa odsekom 5, ktorý znie:

   „(5) Ustanovenia odsekov 1 až 4 sa vzťahujú rovnako aj na zamestnávateľa, ktorým je fyzická osoba.“.

3. § 17 sa dopĺňa odsekom 4, ktorý znie:

   „(4) Ustanovenia odsekov 1 až 3 sa vzťahujú rovnako aj na zamestnávateľa, ktorým je fyzická osoba.“.

4. § 25 sa vypúšťa.

5. § 30 znie:

„§ 30

(1) Pracovný pomer je dohodnutý na neurčitý čas, ak nebola v pracovnej zmluve výslovne určená doba jeho trvania alebo ak v pracovnej zmluve alebo pri jej zmene neboli splnené zákonné podmienky na uzatvorenie pracovného pomeru na určitú dobu. Pracovný pomer je uzatvorený na neurčitý čas aj vtedy, ak pracovný pomer na určitú dobu nebol dohodnutý písomne.

(2) Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na tri roky. Predĺžiť alebo opätovne dohodnúť pracovný pomer na určitú dobu možno len z dôvodu zastupovania zamestnancov v dôsledku pracovnej neschopnosti, materskej dovolenky, ďalšej materskej dovolenky, výkonu verejnej funkcie, výkonu základnej služby, náhradnej služby, civilnej služby a pri prácach, pri ktorých treba podstatne zvýšiť počet zamestnancov na prechodnú dobu nepresahujúcu osem mesiacov v kalendárnom roku (ďalej len „sezónne práce“). Tento dôvod sa uvedie v pracovnej zmluve. Za opätovne dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu sa považuje pracovný pomer, ktorý má vzniknúť pred uplynutím 12 mesiacov po skončení predchádzajúceho pracovného pomeru na určitú dobu medzi tými istými účastníkmi.

(3) Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť aj bez dôvodov uvedených v odseku 2

a) so zamestnancami na výkon činnosti, pre ktorú je predpísané školské vzdelanie umeleckého smeru,

b) s poberateľmi starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku a s poberateľkami vdovského dôchodku, ktoré dovŕšili 57 rokov,

c) so zamestnancami, o ktorých to ustanovuje osobitný zákon alebo medzinárodná zmluva.

(4) Zamestnanec v pracovnom pomere na určitú dobu sa nesmie zvýhodniť alebo obmedziť, najmä ak ide o pracovné podmienky s ohľadom na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, v porovnaní so zamestnancom v pracovnom pomere dohodnutom na neurčitý čas.“.

6. V § 31 sa vypúšťa odsek 4.

7. V § 37 sa odsek 1 dopĺňa písmenom f), ktoré znie:

„f) ak tehotná žena alebo matka dieťaťa mladšieho ako deväť mesiacov pracujúca v noci požiada o prevedenie na dennú prácu na základe lekárskeho potvrdenia.“.

8. V § 45 ods. 2 sa vypúšťajú slová „a § 70b ods. 1“.

9. V § 50 sa text za bodkočiarkou nahrádza novým textom, ktorý znie: „tento súhlas sa nevyžaduje, ak ide o výpoveď dávanú zamestnancovi, ktorý dosiahol vek určený na nárok na starobný dôchodok alebo z dôvodov uvedených v § 46 ods. 1 písm. a), b) alebo f).“.

10. § 58a vrátane nadpisu znie:

„§ 58a
Hromadné prepúšťanie

(1) O hromadné prepúšťanie ide, ak zamestnávateľ rozviaže pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 46 ods. 1 písm. a) až c) alebo dohodou z tých istých dôvodov počas 90 dní najmenej s 20 zamestnancami.

(2) S cieľom dosiahnuť dohodu je zamestnávateľ povinný prerokovať najneskoršie dva mesiace pred začatím hromadného prepúšťania s príslušným odborovým orgánom alebo, ak u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia, so zamestnancami opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť. Zamestnávateľ je povinný prerokovať najmä možnosť umiestnenia zamestnancov vo vhodnom zamestnaní na iných svojich pracoviskách, a to aj po predchádzajúcej príprave, a opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov hromadného prepúšťania zamestnancov. Za tým účelom zamestnávateľ poskytne príslušnému odborovému orgánu alebo zamestnancom potrebné informácie a písomne informuje najmä o

a) dôvodoch hromadného prepúšťania,

b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,

c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,

d) dobe, po ktorú sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,

e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať.

(3) Odpis písomnej informácie podľa odseku 2 zamestnávateľ doručí súčasne aj okresnému úradu práce, v ktorého územnom obvode je sídlo zamestnávateľa (ďalej len „okresný úrad práce“).

(4) Zamestnávateľ predloží po prerokovaní hromadného prepúšťania s príslušným odborovým orgánom alebo zamestnancami písomnú informáciu o výsledku prerokovania

a) okresnému úradu práce,

b) príslušnému odborovému orgánu alebo zamestnancom.

(5) Príslušný odborový orgán alebo zamestnanci môžu okresnému úradu práce predložiť pripomienky týkajúce sa hromadného prepúšťania.

(6) Pri hromadnom prepúšťaní zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď z dôvodov uvedených v § 46 ods. 1 písm. a) až c) alebo návrh na rozviazanie pracovného pomeru dohodou z tých istých dôvodov najskoršie po uplynutí jedného mesiaca odo dňa doručenia písomnej informácie podľa odseku 4.

(7) Zamestnávateľ s okresným úradom práce prerokuje opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu alebo ho obmedziť, a to najmä

a) podmienky udržania zamestnanosti,

b) možnosti zamestnať uvoľňovaných zamestnancov u iných zamestnávateľov,

c) možnosti pracovného uplatnenia uvoľňovaných zamestnancov v prípade ich rekvalifikácie.

(8) Lehotu ustanovenú v odseku 6 okresný úrad práce využije na hľadanie riešení problémov spojených s plánovaným hromadným prepúšťaním.

(9) Ak hrozí nebezpečenstvo, že problémy vzniknuté hromadným prepúšťaním sa nepodarí v priebehu lehoty ustanovenej v odseku 6 vyriešiť, okresný úrad práce môže lehotu predĺžiť na dva mesiace. Okresný úrad práce je predĺženie lehoty povinný oznámiť zamestnávateľovi a zdôvodniť ho ešte pred uplynutím ustanovenej lehoty.

(10) Ak zamestnávateľ poruší povinnosti ustanovené v odseku 2, má zamestnanec, s ktorým zamestnávateľ rozviaže pracovný pomer v rámci hromadného prepúšťania, nárok na náhradu mzdy vo výške dvojnásobku priemerného mesačného zárobku.

(11) Ustanovenia odsekov 1 až 10 sa nevzťahujú na

a) skončenie pracovného pomeru uzavretého na určitú dobu uplynutím tejto doby,

b) zamestnancov štátnych rozpočtových organizácií a štátnych príspevkových organizácií a

c) členov posádok námorných lodí.“.

11. Za § 64 sa vkladajú § 64a až 64f, ktoré vrátane nadpisu znejú:

„Platobná neschopnosť zamestnávateľa a uspokojovanie nárokov zamestnancov z pracovného pomeru pri platobnej neschopnosti

§ 64a

(1) Na účely uspokojovania nárokov zamestnancov z pracovného pomeru pri platobnej neschopnosti sa zamestnávateľ považuje za platobne neschopného, ak bol podaný návrh na vyhlásenie konkurzu a súd rozhodol o

a) vyhlásení konkurzu,

b) zamietnutí návrhu na vyhlásenie konkurzu pre nedostatok majetku.

(2) Dňom vzniku platobnej neschopnosti je deň vydania rozhodnutia súdu o vyhlásení konkurzu alebo deň vydania rozhodnutia súdu, ktorým súd zamietol návrh na vyhlásenie konkurzu pre nedostatok majetku.

§ 64b

(1) Ak sa zamestnávateľ stane platobne neschopný podľa § 64a a nemôže uspokojiť nároky zamestnancov z pracovného pomeru, uspokoja sa tieto nároky z garančného fondu.[16a])

(2) Nároky zamestnancov z pracovného pomeru, ktoré sa uspokojujú z garančného fondu (ďalej len „peňažná náhrada“), sú

a) nárok na mzdu a odmenu za pracovnú pohotovosť,

b) nárok na náhradu mzdy za sviatky a pri prekážkach v práci,

c) nárok na náhradu mzdy za dovolenku na zotavenie, na ktorú vznikol nárok počas kalendárneho roka, v ktorom došlo k platobnej neschopnosti zamestnávateľa, ako aj za predchádzajúci kalendárny rok,

d) nárok na odstupné, ktoré patrí zamestnancom pri skončení pracovného pomeru,

e) nárok na náhradu mzdy pri okamžitom zrušení pracovného pomeru (§ 54),

f) nárok na náhradu mzdy pri neplatnom rozviazaní pracovného pomeru (§ 61),

g) nároky cestovných, sťahovacích a iných výdavkov, ktoré vznikli pri plnení pracovných povinností,

h) nárok na náhradu škody v súvislosti s pracovným úrazom alebo chorobou z povolania,

i) súdne trovy v súvislosti s uplatnením nárokov z pracovného pomeru zamestnanca na súde z dôvodu zrušenia zamestnávateľa vrátane nákladov na právneho zástupcu.

(3) Peňažná náhrada sa podľa odseku 2 písm. a) až h) poskytne zamestnancovi vo výške príslušného nároku zníženého o poistné na nemocenské poistenie, dôchodkové zabezpečenie, zdravotné poistenie, príspevok na poistenie v nezamestnanosti, ktoré je povinný platiť zamestnanec, príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie, ktoré platí zamestnanec podľa osobitného predpisu, a preddavok na daň z príjmov zo závislej činnosti a funkčných požitkov podľa osobitného predpisu vypočítaných podľa podmienok platných v príslušnom kalendárnom mesiaci, za ktorý sa uvedený nárok zamestnanca zisťuje.

(4) Peňažná náhrada z garančného fondu sa poskytne za posledné dva mesiace pred vznikom platobnej neschopnosti zamestnávateľa alebo za posledné dva mesiace pred skončením pracovného pomeru z dôvodu zrušenia zamestnávateľa v súvislosti s jeho platobnou neschopnosťou (ďalej len „skončenie pracovného pomeru“).

(5) Výška peňažnej náhrady z garančného fondu nesmie presiahnuť dvojnásobok sumy priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za prvý polrok predchádzajúceho kalendárneho roka.

§ 64c

(1) Zamestnávateľ alebo správca konkurznej podstaty sú povinní písomne informovať príslušný odborový orgán, a ak u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia, priamo zamestnancov o platobnej neschopnosti do piatich pracovných dní od jej vzniku.

(2) Zamestnanec je povinný oznámiť správcovi konkurznej podstaty alebo zamestnávateľovi na jeho žiadosť informácie potrebné v súvislosti s potvrdením nárokov z pracovného pomeru podľa § 64b.

(3) Zamestnávateľ, správca konkurznej podstaty a zamestnanec sú povinní oznámiť okresnému úradu práce informácie súvisiace s poskytnutím peňažnej náhrady.

§ 64d

Zamestnávateľ alebo správca konkurznej podstaty zamestnancovi potvrdí nároky z pracovného pomeru podľa § 64b a ich výšku za posledné dva mesiace pracovného pomeru pred vznikom platobnej neschopnosti zamestnávateľa alebo za posledné dva mesiace pred skončením pracovného pomeru. Potvrdenie o nárokoch zamestnanca z pracovného pomeru a o ich výške súčasne predloží okresnému úradu práce.

§ 64e

(1) Nárok na peňažnú náhradu z garančného fondu zamestnanec uplatňuje na okresnom úrade práce, a to do 30 dní od vzniku platobnej neschopnosti zamestnávateľa alebo odo dňa skončenia pracovného pomeru.

(2) Nárok na peňažnú náhradu môže zamestnanec uplatniť aj po lehote uvedenej v odseku 1, najneskoršie do 60 dní od vzniku platobnej neschopnosti zamestnávateľa, ak lehotu zmeškal pre dôležitú prekážku na svojej strane.

§ 64f

Zamestnanec nemá nárok na peňažnú náhradu, ak pracovnú zmluvu uzatvoril po vzniku platobnej neschopnosti zamestnávateľa, ak bol na platobnú neschopnosť zamestnávateľa upozornený.“.

Poznámka pod čiarou k odkazu 16a znie:

„16a) § 77a zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 387/1996 Z. z. o zamestnanosti v znení zákona č. 292/1999 Z. z.“.

12. § 70 vrátane nadpisu znie:

„§ 70
Pracovný pomer na čiastočný úväzok

(1) Zamestnávateľ môže so zamestnancom v pracovnej zmluve dohodnúť kratší pracovný čas, ako je ustanovený týždenný pracovný čas.

(2) Ak sa v pracovnej zmluve dohodne kratší pracovný čas, ako je ustanovený týždenný pracovný čas, ide o pracovný pomer na čiastočný úväzok.

(3) Zamestnávateľ je povinný utvárať podmienky, aby sa žiadostiam o zmenu rozsahu týždenného pracovného času mohlo vyhovieť.

(4) Kratší pracovný čas nemusí byť rozvrhnutý na všetky pracovné dni.

(5) Zamestnancovi v pracovnom pomere na čiastočný úväzok patrí mzda zodpovedajúca kratšiemu pracovnému času.

(6) Zamestnanec v pracovnom pomere na čiastočný úväzok sa nesmie zvýhodniť alebo obmedziť v právach a povinnostiach v porovnaní so zamestnancom zamestnaným na ustanovený týždenný pracovný čas.

(7) Zamestnávateľ je povinný informovať príslušný odborový orgán a zamestnancov o pracovných miestach na čiastočný úväzok a na ustanovený týždenný pracovný čas.“.

13. § 70b sa vypúšťa.
14. V § 71 sa vypúšťajú slová „a § 70 ods. 1“.
15. V § 83 odsek 2 znie:

"(2) Mladiství zamestnanci mladší ako 16 rokov majú pracovný čas najviac 33 hodín týždenne, aj keď pracujú pre viacerých zamestnávateľov. Mladiství zamestnanci starší ako 16 rokov majú pracovný čas najviac 40 hodín týždenne, aj keď pracujú pre viacerých zamestnávateľov.".

16. V § 86 sa vypúšťa odsek 1.

Doterajšie odseky 2 a 3 sa označujú ako odseky 1 a 2.

17. V § 86 v novooznačenom odseku 1 sa vypúšťa slovo „inú“ a slová „alebo kratšieho“.
18. V § 97 ods. 4 sa slová „Správa služieb zamestnanosti[16a])“ nahrádzajú slovami „Okresný úrad práce[16b])“.

Poznámka pod čiarou k odkazu 16b znie:

„16b) § 20 ods. 2 písm. o) zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 387/1996 Z. z. v znení zákona č. 292/1999 Z. z.“.

19. § 99 vrátane nadpisu znie:

„§ 99
Nočná práca

(1) Nočná práca je práca vykonávaná v čase medzi 22. a 6. hodinou.

(2) Zamestnancom pracujúcim v noci sa na účely tohto zákona rozumie zamestnanec vykonávajúci práce, ktoré vyžadujú, aby sa pravidelne vykonávali v noci v rozsahu najmenej troch hodín nasledujúcich po sebe; tým nie sú dotknuté osobitné predpisy.

(3) Pracovný čas zamestnanca pracujúceho v noci nesmie presiahnuť v priemere osem hodín za 24 hodín.

(4) Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby sa zamestnanec pracujúci v noci podrobil posúdeniu zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci

a) pred zaradením na nočnú prácu,

b) pravidelne podľa potreby, najmenej raz za rok,

c) kedykoľvek v priebehu zaradenia na nočnú prácu pre zdravotné poruchy vyvolané výkonom nočnej práce,

d) ak o to požiada tehotná žena alebo matka dieťaťa mladšieho ako deväť mesiacov.

(5) Úhradu za posúdenie zdravotnej pôsobilosti na prácu v noci nemožno od zamestnanca požadovať.

(6) Pracovisko, na ktorom sa pracuje v noci, je zamestnávateľ povinný vybaviť prostriedkami na poskytnutie prvej pomoci vrátane zabezpečenia prostriedkov umožňujúcich privolať rýchlu lekársku pomoc.

(7) Zamestnávateľ je povinný s príslušným odborovým orgánom a so zástupcami zamestnancov pre bezpečnosť a zdravie pri práci pravidelne prerokúvať organizáciu práce v noci. Zamestnávateľ je povinný zamestnancom pracujúcim v noci zaistiť bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci zodpovedajúcu charakteru ich práce a zabezpečiť, aby ochranné a preventívne služby alebo zariadenia týkajúce sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci boli pre zamestnancov pracujúcich v noci vždy k dispozícii a aby boli rovnocenné s tými, ktoré majú k dispozícii ostatní zamestnanci.“

20. § 132 vrátane nadpisu znie:

„Ochrana práce

§ 132

(1) Ochrana práce je systém opatrení vyplývajúcich z právnych predpisov, organizačných opatrení, technických opatrení, zdravotníckych opatrení a sociálnych opatrení zameraných na vytváranie pracovných podmienok[8a]) zaisťujúcich bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, zachovanie zdravia a pracovnej schopnosti zamestnanca. Ochrana práce je neoddeliteľnou súčasťou pracovnoprávnych vzťahov.

(2) Starostlivosť o bezpečnosť a zdravie zamestnancov pri práci a o zlepšovanie pracovných podmienok ako základných súčastí ochrany práce je rovnocennou a neoddeliteľnou súčasťou plánovania a plnenia pracovných úloh. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci je stav pracovných podmienok, ktoré vylučujú alebo minimalizujú pôsobenie nebezpečných a škodlivých činiteľov pracovného procesu a pracovného prostredia na zdravie zamestnancov.

(3) Zamestnávateľ, zamestnanci, zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť a zdravie pri práci a odborová organizácia navzájom spolupracujú pri plánovaní a vykonávaní opatrení v oblasti ochrany práce.

(4) Znalosť právnych a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je neoddeliteľnou a trvalou súčasťou kvalifikačných predpokladov. Pri hodnotení pracovných výsledkov treba prihliadať na dodržiavanie právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

(5) Odborným zamestnancom povereným plnením úloh pri zaisťovaní bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť a zdravie pri práci

a zamestnancom nesmie vzniknúť ujma pre plnenie úloh pri zaisťovaní bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.“.

Poznámka pod čiarou k odkazu 8a znie:

„8a) Napríklad zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 330/1996 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 272/1994 Z. z. o ochrane zdravia ľudí v znení neskorších predpisov.“.

21. Za § 132 sa vkladá § 132a, ktorý vrátane nadpisu znie:

„§ 132a
Povinnosti zamestnávateľa

(1) Zamestnávateľ je v rozsahu svojej pôsobnosti povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a zdravie zamestnancov pri práci a vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce. Zamestnávateľ je povinný zlepšovať úroveň ochrany práce vo všetkých činnostiach a prispôsobovať úroveň ochrany práce meniacim sa skutočnostiam.

(2) Na vykonávanie povinností ustanovených v odseku 1 je zamestnávateľ povinný najmä

a) zlepšovať pracovné podmienky a prispôsobovať ich zamestnancom; zohľadňovať pritom skutočné a predvídateľné okolnosti a dosiahnuté vedecké a technické poznatky,

b) vykonávať opatrenia na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v súlade s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,

c) posudzovať riziko poškodenia zdravia pri práci z hľadiska možností jeho vzniku a možných následkov (ďalej len „riziko“), a to najmä u osobitných skupín zamestnancov, z ktorého vypracuje písomný dokument. Osobitnými skupinami zamestnancov sa na účely piatej hlavy rozumejú tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode, ženy, ktoré dojčia, mladiství a osoby so zmenenou pracovnou schopnosťou,

d) určovať a zabezpečovať ochranné opatrenia, ktoré sa musia vykonať, a osobné ochranné pracovné prostriedky, ktoré sa musia používať,

e) poskytovať zamestnancom informácie potrebné na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,

f) oboznamovať zrozumiteľným a preukázateľným spôsobom, so zreteľom na vykonávané práce, pracoviská a iné okolnosti, ktoré sa týkajú práce, zamestnancov, najmä osobitné skupiny zamestnancov, s

1. príslušnými právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, so zásadami bezpečnej práce, ochrany zdravia pri práci a bezpečného správania sa na pracovisku; pravidelne overovať znalosti týchto predpisov a zásad, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie,

2. vyskytujúcimi sa a predvídateľnými nebezpečenstvami a ich účinkami na zdravie, ako aj s výsledkami posúdenia rizík,

g) zaraďovať zamestnancov na práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti a oprávnenia podľa osobitných predpisov a nepripustiť, aby vykonávali práce, ktoré nezodpovedajú ich zdravotnému stavu, schopnostiam a pre ktoré nemajú oprávnenia podľa osobitných predpisov,

h) nahrádzať namáhavé a jednotvárne práce a práce v sťažených a zdraviu nebezpečných alebo škodlivých pracovných podmienkach zariadeniami a pracovnými postupmi vhodnými pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a zdokonaľovaním organizácie práce,

i) viesť predpísanú dokumentáciu, záznamy a evidenciu,

j) pri prácach, pri ktorých sú zamestnanci vystavení zvýšenej možnosti vzniku úrazu alebo iného poškodenia zdravia, nepoužívať taký spôsob odmeňovania za prácu, ktorý by pri zvyšovaní pracovných výsledkov mal za následok ohrozenie bezpečnosti alebo zdravia zamestnancov,

k) najmenej raz za rok vykonávať periodické previerky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach zamestnávateľa, u ktorého je ustanovený zástupca zamestnancov pre bezpečnosť a zdravie pri práci; previerky pripravovať a vykonávať v spolupráci s príslušným odborovým orgánom, so zástupcami zamestnancov pre bezpečnosť a zdravie pri práci a za ich účasti a zistené nedostatky odstraňovať,

l) umožniť zamestnancom a zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť a zdravie pri práci zúčastňovať sa na riešení problematiky ochrany práce a vopred s nimi prerokúvať otázky týkajúce sa ochrany práce,

m) poskytovať potrebné informácie aj odborným zamestnancom, ktorých zamestnávateľ poveril vykonávaním úloh pri zaisťovaní bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ako aj tým, ktorí tieto jeho úlohy plnia dodávateľským spôsobom.

(3) Zamestnávateľ je ďalej povinný

a) vypracúvať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov,

b) bezplatne poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, na používanie v práci potrebné účinné osobné ochranné pracovné prostriedky,

c) udržiavať osobné ochranné pracovné prostriedky v používateľnom stave, dbať o ich riadne používanie a zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi,

d) bezplatne poskytovať zamestnancom aj pracovný odev a obuv, ak pracujú v prostredí, v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu,

e) bezplatne poskytovať zamestnancom podľa vnútorného predpisu aj umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky potrebné na zabezpečenie telesnej hygieny, prípadne podľa osobitného predpisu[8aa]) aj ochranné nápoje.

(4) Na zaistenie bezpečnosti a zdravia zamestnancov pri práci v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia je zamestnávateľ povinný najmä

a) vopred vykonať opatrenia a zabezpečiť prostriedky potrebné na ochranu života a zdravia zamestnancov v prípadoch nepredvídateľných situácií vrátane požiarov a na poskytnutie prvej pomoci,

b) včas informovať o ohrození a o ochranných opatreniach všetkých zamestnancov, ktorí sú alebo môžu byť vystavení tomuto ohrozeniu,

c) vykonať opatrenia, aby sa zamestnanci mohli postarať o zdravie a bezpečnosť svoju, prípadne aj iných osôb, a podľa svojich možností zabrániť následkom tohto ohrozenia,

d) vydať pokyny a zabezpečiť, aby zamestnanci mohli prerušiť svoju prácu, opustiť pracovisko a odobrať sa do bezpečia,

e) nepožadovať od zamestnancov, okrem osobitných prípadov, aby pracovali alebo sa zdržiavali na pracovisku, na ktorom existuje takéto ohrozenie.

(5) Zamestnávateľ je povinný vydať zákaz fajčenia na pracoviskách, na ktorých pracujú aj nefajčiari, a zabezpečiť dodržiavanie tohto zákazu, ako aj zákazu fajčenia na pracoviskách ustanovených osobitnými predpismi.

(6) Zamestnávateľ je povinný sa presvedčiť, či zamestnanci iného zamestnávateľa, ktorí budú vykonávať práce v jeho priestoroch, dostali potrebné informácie a pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci platné pre jeho priestory, a ak ich nedostali, upozorniť príslušného zamestnávateľa.

(7) Zamestnávateľ nemôže posudzovať ako nesplnenie povinnosti, ak zamestnanec odmietol vykonať prácu, prerušil prácu alebo opustil pracovisko, aby sa odobral do bezpečia, ak sa dôvodne domnieval, že je bezprostredne a vážne ohrozený život alebo zdravie jeho osoby alebo iných osôb.

(8) Výcvik, školenie a oboznamovanie zamestnancov a zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a zdravie pri práci, ktoré uskutočňuje zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, sa musí uskutočňovať v pracovnom čase.

(9) Povinnosť zamestnávateľa starať sa o bezpečnosť a zdravie pri práci sa vzťahuje na všetky osoby, ktoré sú s jeho vedomím na jeho pracoviskách.

(10) Plnenie úloh zamestnávateľa v starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci zabezpečujú vedúci zamestnanci na všetkých stupňoch riadenia v rozsahu úloh vyplývajúcich z ich funkcií. Tieto úlohy sú rovnocennou a neoddeliteľnou súčasťou ich pracovných povinností. Tým nie je dotknutá zodpovednosť a povinnosti zamestnávateľa.

(11) Povinnosti zamestnávateľa pri zaisťovaní bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a pri vykonávaní potrebných opatrení nie sú dotknuté povinnosťami zamestnancov v starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci.

(12) Rozsah a podrobnosti poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ktorý vydá Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky.“.

Poznámka pod čiarou k odkazu 8aa znie:

„8aa) Zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 272/1994 Z. z. o ochrane zdravia ľudí v znení neskorších predpisov.“.

22. Nadpis pod § 133 znie:

„§ 133

Rekondičné pobyty“.

23. V § 133 sa vypúšťajú odseky 1, 2 a 13 až 16.

Doterajšie odseky 3 až 12 sa označujú ako odseky 1 až 10.

24. § 134 sa vypúšťa.

25. § 135 vrátane nadpisu znie:

„§ 135
Práva a povinnosti zamestnancov

(1) Zamestnanci majú právo na zaistenie bezpečnosti a zdravia pri práci, na informácie o nebezpečenstvách vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia a o opatreniach na ochranu pred ich účinkami. Zamestnanci, príslušný odborový orgán a

zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť a zdravie pri práci sa zúčastňujú na plnení zamestnávateľových úloh pri zaisťovaní bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

(2) Zamestnanci sú povinní

a) dodržiavať právne predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci; dodržiavať ostatné predpisy a pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, zásady bezpečnej práce, ochrany zdravia pri práci a bezpečného správania sa na pracovisku a určené pracovné postupy, s ktorými boli riadne a preukázateľne oboznámení,

b) konať tak, aby umožnili splniť povinnosti na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,

c) zúčastňovať sa na školení a výcviku uskutočňovanom zamestnávateľom v záujme bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a podrobiť sa skúškam a lekárskym prehliadkam ustanoveným právnym predpisom,

d) oznamovať svojmu nadriadenému, príslušnému odborovému orgánu, zástupcovi zamestnancov pre bezpečnosť a zdravie pri práci alebo podľa potreby príslušnému orgánu dozoru nad bezpečnosťou práce a technických zariadení nedostatky, ktoré by mohli ohroziť bezpečnosť alebo zdravie pri práci, najmä bezprostredné a vážne ohrozenie života alebo zdravia, a podľa svojich možností sa zúčastňovať na ich odstraňovaní,

e) podrobiť sa vyšetreniu, ktoré vykonáva zamestnávateľ alebo príslušný orgán štátnej správy, aby zistil, či zamestnanci nie sú pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok; okruh zamestnancov zamestnávateľa a iných osôb oprávnených dať zamestnancovi pokyn, aby sa podrobil vyšetreniu, uvedie zamestnávateľ v pracovnom poriadku, prípadne vo vnútornom predpise vydanom po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom,

f) nepožívať alkoholické nápoje a nezneužívať omamné látky a psychotropné látky na pracoviskách zamestnávateľa a v pracovnom čase aj mimo týchto pracovísk, nenastupovať pod ich vplyvom do práce a dodržiavať určený zákaz fajčenia na pracoviskách,

g) zúčastňovať sa na rekondičných pobytoch.

(3) Zamestnanec má právo

a) na vykonávanie zdravotného dohľadu v pravidelných intervaloch, a to s ohľadom na skutočné pracovné podmienky na pracovisku, ak o to požiada,

b) odmietnuť vykonať prácu alebo opustiť pracovisko, aby sa odobral do bezpečia, ak sa dôvodne domnieva, že je bezprostredne a vážne ohrozený život alebo jeho zdravie, alebo zdravie iných osôb.

(4) Zákaz požívať alkoholické nápoje na pracoviskách zamestnávateľa a v pracovnom čase aj mimo týchto pracovísk sa nevzťahuje na zamestnancov, u ktorých je výnimočne požívanie alkoholických nápojov súčasťou plnenia pracovných úloh alebo je s plnením týchto úloh zvyčajne spojené.

(5) Ustanovenia odsekov 1 až 4 sa primerane vzťahujú na osoby, ktoré sú s vedomím zamestnávateľa na jeho pracoviskách.“.

26. § 151 a 152 sa vypúšťajú.

27. V § 153 ods. 1 sa na konci pripája táto veta:

„Ak tehotná žena pracujúca v noci požiada o zaradenie na dennú prácu na základe lekárskeho potvrdenia, zamestnávateľ je povinný jej žiadosti vyhovieť.“.

28. V § 156 odsek 3 znie:

„(3) Zamestnávateľ nesmie zamestnávať tehotné ženy a ženy, ktoré sa starajú o dieťa mladšie ako jeden rok prácou nadčas.“.

29. V § 162 sa vypúšťajú slová „152 a“.

30. V § 199 sa za odsek 2 vkladá nový odsek 3, ktorý znie:

„(3) Náhrada nákladov na výživu pozostalých sa upravuje vzhľadom na zmeny vo vývoji mzdovej úrovne. Na úpravu náhrady nákladov na výživu pozostalých sa vzťahujú primerane ustanovenia o úprave náhrady za stratu na zárobku po skončení pracovnej neschopnosti vzniknutej pracovným úrazom alebo chorobou z povolania podľa osobitného predpisu.[9a]) Výšku percenta a obdobie, za ktoré sa bude náhrada nákladov na výživu pozostalých upravovať, ustanoví opatrenie, ktoré vydá Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky na základe údajov Štatistického úradu Slovenskej republiky a vyhlási jeho úplné znenie uverejnením v Zbierke zákonov Slovenskej republiky.“.
Doterajšie odseky 3 a 4 sa označujú ako odseky 4 a 5.
Poznámka pod čiarou k odkazu 9a znie:

„9a) Zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 320/1993 Z. z. o úprave náhrady za stratu na zárobku po skončení pracovnej neschopnosti vzniknutej pracovným úrazom alebo chorobou z povolania.“.

31. V § 227a ods. 4 sa vypúšťa písmeno a).

Doterajšie písmená b) až f) sa označujú ako písmená a) až e).

32. § 251b znie:

„§ 251b

(1) Ak zamestnávateľ-prenajímateľ dá do nájmu časť zamestnávateľa inému zamestnávateľovi, prechádzajú práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov voči zamestnancom tejto časti na zamestnávateľa-nájomcu.

(2) Ak po odstúpení od zmluvy o nájme časti zamestnávateľa nedôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov na ďalšieho nadobúdateľa, uspokojenie nárokov z pracovnoprávnych vzťahov zabezpečuje zamestnávateľ-prenajímateľ uvedený v odseku 1.“.

33. Za § 251c sa vkladá § 251d, ktorý znie:

„§ 251d

(1) Zamestnávateľ je povinný najneskoršie jeden mesiac pred tým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, písomne informovať príslušný odborový orgán, a ak u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia, priamo zamestnancov, ktorých sa tento prechod týka, o

a) jeho dátume alebo navrhovanom dátume,

b) jeho dôvodoch,

c) jeho pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch na zamestnancov,

d) plánovaných opatreniach vzťahujúcich sa na zamestnancov.

(2) Zamestnávateľ je povinný s cieľom dosiahnuť dohodu najneskoršie jeden mesiac pred tým, ako uskutoční opatrenia vzťahujúce sa na zamestnancov, prerokovať tieto opatrenia s

príslušným odborovým orgánom, a ak u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia, priamo so zamestnancami, ktorých sa opatrenia budú týkať.

(3) Povinnosti ustanovené v odsekoch 1 a 2 sa vzťahujú aj na preberajúceho zamestnávateľa.“.

34. § 266a sa dopĺňa odsekom 4, ktorý znie:

"(4) Ustanovenia odsekov 1 a 3 sa vzťahujú primerane aj na zamestnanca.".

35. V § 270 odsek 1 znie:

„(1) Osamelí zamestnanci, ktorí sa trvale starajú o dieťa mladšie ako jeden rok, sa nesmú vysielať na pracovné cesty mimo obvodu obce svojho pracoviska alebo bydliska, nesmú sa zamestnávať prácou nadčas a takých zamestnancov možno preložiť iba na ich žiadosť. Ak osamelý zamestnanec pracujúci v noci, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako jeden rok, požiada o prevedenie na dennú prácu, je zamestnávateľ povinný previesť ho na dennú prácu.“.

36. V § 272 sa vypúšťa odsek 5.

Doterajší odsek 6 sa označuje ako odsek 5.

37. Označenie šiestej časti vrátane nadpisu znie:

„ŠIESTA ČASŤ
PRECHODNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA“.

38. Za § 278 sa vkladá § 278a, ktorý znie:

„§ 278a

(1) Ustanoveniami tohto zákona sa spravujú aj pracovné pomery vzniknuté pred nadobudnutím účinnosti tohto zákona a dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru uzatvorené pred nadobudnutím účinnosti tohto zákona, ak nie je ďalej ustanovené inak; ich vznik, ako aj nároky z nich vzniknuté a právne úkony urobené pred nadobudnutím účinnosti tohto zákona sa posudzujú podľa doterajších predpisov.

(2) Pracovné pomery dohodnuté na určitý čas predĺžené alebo opätovne dohodnuté pred nadobudnutím účinnosti tohto zákona sa do ich skončenia považujú za pracovné pomery uzatvorené podľa § 30 ods. 2.“.

39. Za § 279 sa vkladá § 279a, ktorý znie:

„§ 279a

Zrušuje sa § 3 nariadenia vlády Československej socialistickej republiky č. 223/1988 Zb., ktorým sa vykonáva Zákonník práce v znení neskorších predpisov.“.

Čl. II

Predseda Národnej rady Slovenskej republiky sa splnomocňuje, aby v Zbierke zákonov Slovenskej republiky vyhlásil úplné znenie Zákonníka práce č. 65/1965 Zb., ako vyplýva zo zmien a doplnkov vykonaných zákonom č. 88/1968 Zb., zákonom č. 153/1969 Zb., zákonom č. 100/1970 Zb., zákonom č. 20/1975 Zb., zákonom č. 72/1982 Zb., zákonom č. 111/1984 Zb., zákonom č. 22/1985 Zb., zákonom č. 52/1987 Zb., zákonom č. 98/1987 Zb., zákonom č. 188/1988 Zb., zákonom č. 3/1991 Zb., zákonom č. 297/1991 Zb., zákonom č. 231/1992 Zb., zákonom č. 264/1992 Zb., zákonom Národnej rady Slovenskej republiky č. 10/1993 Z. z., zákonom Národnej rady Slovenskej republiky č. 275/1993 Z. z., zákonom Národnej rady Slovenskej republiky č. 304/1995 Z. z., zákonom Národnej rady Slovenskej republiky č. 90/1996 Z. z., zákonom Národnej rady Slovenskej republiky č. 206/1996 Z. z., zákonom Národnej rady

Slovenskej republiky č. 330/1996 Z. z., zákonom č. 379/1997 Z. z., zákonom č. 43/1998 Z. z., zákonom č. 190/1998 Z. z. a týmto zákonom.

Čl. III

Tento zákon nadobúda účinnosť 1. decembra 1999 okrem § 64a až 64f, ktoré nadobúdajú účinnosť 1. júla 2000.

Rudolf Schuster v. r.

Jozef Migaš v. r.

Mikuláš Dzurinda v. r.

Vydavateľ Zbierky zákonov Slovenskej republiky a prevádzkovateľ právneho a informačného portálu Slov-Lex dostupného na webovom sídle www.slov-lex.sk je Ministerstvo spravodlivosti Slovenskej republiky, Župné námestie 13, 813 11 Bratislava, tel.: 02 571 01 000, e-mail: helpdesk@slov-lex.sk.