

ZBIERKA ZÁKONOV SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Ročník 2001

Vyhlásené: 8. 8. 2001

Vyhlásená verzia v Zbierke zákonov Slovenskej republiky

Obsah tohto dokumentu má informatívny charakter.

311

ZÁKON

z 2. júla 2001

ZÁKONNÍK PRÁCE

Národná rada Slovenskej republiky sa uzniesla na tomto zákone:

ZÁKLADNÉ ZÁSADY

Čl. 1

Fyzické osoby majú právo na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a na ochranu proti nezamestnanosti. Tieto práva im patria bez akýchkoľvek obmedzení a priamej diskriminácie alebo nepriamej diskriminácie podľa pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, rasy, farby pleti, jazyka, veku, zdravotného stavu, viery a náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia s výnimkou prípadu, ak to ustanovuje zákon alebo ak je na výkon prác vecný dôvod, ktorý spočíva v predpokladoch alebo požiadavkách a v povahe práce, ktorú má zamestnanec vykonávať.

Čl. 2

Pracovnoprávne vzťahy podľa tohto zákona môžu vznikáť len so súhlasom fyzickej osoby a zamestnávateľa. Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti (§ 13 ods. 3) zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov.

Čl. 3

Zamestnanci majú právo na mzdu za vykonanú prácu, na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, na odpočinok a zotavenie po práci. Zamestnávateľia sú povinní poskytovať zamestnancom mzdu a utvárať pracovné podmienky, ktoré zamestnancom umožňujú čo najlepší výkon práce podľa ich schopností a vedomostí, rozvoj tvorivej iniciatívy a prehlbovanie kvalifikácie.

Čl. 4

Zamestnanci majú právo na pravidelné informácie o činnosti zamestnávateľa a na informácie o zásadných otázkach súvisiacich s ekonomikou a rozvojom činnosti zamestnávateľa. Zamestnanci sa vyjadrujú a predkladajú svoje návrhy k pripravovaným rozhodnutiam zamestnávateľa, ktoré môžu ovplyvniť ich postavenie v pracovnoprávnych vzťahoch.

Čl. 5

Zamestnanci a zamestnávateľia sú povinní riadne plniť svoje povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov.

Čl. 6

Ženy a muži majú právo na rovnaké zaobchádzanie, ak ide o prístup k zamestnaniu, odmeňovanie a pracovný postup, odborné vzdelávanie a o pracovné podmienky. Ženám sa zabezpečujú pracovné podmienky umožňujúce im účasť na práci s ohľadom na ich fyziologické predpoklady a s ohľadom na ich spoločenskú funkciu v materstve a ženám a mužom s ohľadom na ich rodinné povinnosti pri výchove detí a starostlivosti o ne.

Čl. 7

Mladiství majú právo na prípravu na povolanie a zabezpečenie pracovných podmienok umožňujúcich rozvoj ich telesných a duševných schopností.

Čl. 8

Zamestnávateľia sú povinní robiť opatrenia v záujme ochrany života a zdravia zamestnancov pri práci a zodpovedajú podľa tohto zákona za škody spôsobené zamestnancom pracovným úrazom alebo chorobou z povolania. Zamestnanci majú právo na hmotné zabezpečenie pri neschopnosti na prácu, v starobe a v súvislosti s tehotenstvom a rodičovstvom na základe predpisov o sociálnom zabezpečení. Zamestnancom so zmenenou pracovnou schopnosťou zamestnávateľ zabezpečuje pracovné podmienky umožňujúce im uplatniť a rozvíjať ich schopnosti na prácu s ohľadom na ich zdravotný stav. Pracovnoprávne vzťahy sú v čase neschopnosti zamestnancov na prácu z dôvodov choroby, úrazu, tehotenstva alebo materstva a rodičovstva vo zvýšenej miere chránené zákonom.

Čl. 9

Zamestnanci, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov, môžu svoje práva uplatniť na súde. Zamestnávateľia nesmú znevýhodňovať a poškodzovať zamestnancov preto, že zamestnanci uplatňujú svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov.

Čl. 10

Zamestnanci majú právo na kolektívne vyjednávanie a právo na štrajk. Odborové orgány sa zúčastňujú na pracovnoprávnych vzťahoch vrátane kolektívneho vyjednávania. Zamestnanecké rady a zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci sa zúčastňujú na pracovnoprávnych vzťahoch za podmienok ustanovených zákonom; na ten účel sú zamestnávateľia povinní umožniť zástupcom zamestnancov pôsobiť na pracoviskách.

PRVÁ ČASŤ

VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Pôsobnosť Zákonníka práce

§ 1

(1) Tento zákon upravuje individuálne pracovnoprávne vzťahy v súvislosti so zamestnávaním fyzických osôb právnickými osobami alebo fyzickými osobami a kolektívne pracovnoprávne vzťahy.

(2) Ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahuje sa na tieto právne vzťahy Občiansky zákonník.

(3) Pracovnoprávne vzťahy vznikajú najskôr od uzatvorenia pracovnej zmluvy alebo dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru, ak tento zákon alebo osobitný predpis neustanovuje inak.

§ 2

(1) Na právne vzťahy pri výkone štátnej služby sa vzťahuje tento zákon, len ak to ustanovuje osobitný predpis.

(2) Na právne vzťahy vyplývajúce z výkonu verejnej funkcie sa vzťahuje tento zákon, ak to výslovne ustanovuje alebo ak to ustanovuje osobitný predpis.

§ 3

(1) Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone verejnej služby sa spravujú týmto zákonom, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

(2) Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov v doprave, členov posádok lodí plávajúcich pod štátnou vlajkou Slovenskej republiky, zamestnancov súkromných bezpečnostných služieb a profesionálnych športovcov sa spravujú týmto zákonom, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

§ 4

Pracovnoprávne vzťahy medzi družstvom a jeho členmi sa spravujú týmto zákonom, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

§ 5

(1) Pracovnoprávne vzťahy medzi zamestnancami vykonávajúcimi prácu na území Slovenskej republiky a zahraničným zamestnávateľom, ako aj medzi cudzincami a osobami bez štátnej príslušnosti pracujúcimi na území Slovenskej republiky a zamestnávateľmi so sídlom na území Slovenskej republiky sa spravujú týmto zákonom, ak právne predpisy o medzinárodnom práve súkromnom neustanovujú inak.

(2) Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov, ktorých zamestnávatelia vysielajú na výkon prác k inému zamestnávateľovi na územie členského štátu Európskej únie, sa spravujú právnymi predpismi štátu alebo príslušnou kolektívnou zmluvou platnou v tom štáte, v ktorom je práca vykonávaná a ktoré upravujú

- a) dĺžku pracovného času a odpočinok,
- b) dĺžku dovolenky,
- c) minimálnu mzdu, minimálne mzdové nároky a mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas,
- d) bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci,
- e) pracovné podmienky žien, mladistvých a zamestnancov starajúcich sa o dieťa mladšie ako tri roky,
- f) rovnaké zaobchádzanie s mužmi a so ženami a zákaz diskriminácie.

(3) Ustanovenie odseku 2 sa nepoužije, ak sú pracovnoprávne nároky zamestnanca vyplývajúce z právnych predpisov Slovenskej republiky výhodnejšie. Výhodnosť sa posudzuje pri každom pracovnoprávnom nároku samostatne.

(4) Ustanovenie odseku 2 písm. c) sa nepoužije, ak čas, na ktorý bol zamestnanec vyslaný, nepresiahne jeden mesiac v kalendárnom roku.

(5) Ustanovenia odseku 2 písm. b) a c) sa nepoužijú, ak čas práce, ktorú vykonáva vyslaný zamestnanec, nepresiahne 22 dní v kalendárnom roku.

§ 6

Podmienky, za ktorých môže byť prijatý do pracovnoprávneho vzťahu cudzinec alebo osoba bez štátnej príslušnosti, ustanovuje osobitný predpis.

Zamestnávateľ

§ 7

(1) Zamestnávateľ je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu v pracovnoprávnom vzťahu, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch.

(2) Zamestnávateľ vystupuje v pracovnoprávných vzťahoch vo svojom mene a má zodpovednosť vyplývajúcu z týchto vzťahov. Zamestnávateľom je aj organizačná jednotka zamestnávateľa, ak to ustanovujú osobitné predpisy alebo stanovy podľa osobitného predpisu. Ak je účastníkom pracovnoprávneho vzťahu zamestnávateľ, nemôže ním byť súčasne jeho organizačná jednotka a naopak.

(3) So zamestnancom, ktorý je štatutárnym orgánom, dohodne podmienky podľa § 43 ods. 1 v pracovnej zmluve orgán alebo právnická osoba, ktorá ho ako štatutárny orgán ustanovila.

(4) Zamestnávateľ je povinný zabezpečovať plnenie svojich úloh najmä zamestnancami v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu.

§ 8

(1) Spôsobilosť fyzickej osoby mať práva a povinnosti v pracovnoprávných vzťahoch ako zamestnávateľ vzniká narodením. Túto spôsobilosť má aj počaté dieťa, ak sa narodí živé.

(2) Spôsobilosť fyzickej osoby vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať práva a brať na seba povinnosti v pracovnoprávných vzťahoch ako zamestnávateľ vzniká dovŕšením 18 rokov veku; dovtedy za ňu koná zákonný zástupca.

§ 9

(1) V pracovnoprávných vzťahoch robí právne úkony za zamestnávateľa, ktorý je právnická osoba, štatutárny orgán; zamestnávateľ, ktorý je fyzická osoba, koná osobne. Namiesto nich môžu robiť právne úkony aj nimi poverení zamestnanci. Iní zamestnanci zamestnávateľa, najmä vedúci jeho organizačných útvarov, sú oprávnení ako orgány zamestnávateľa robiť v mene zamestnávateľa právne úkony vyplývajúce z ich funkcií určených organizačnými predpismi.

(2) Zamestnávateľ môže písomne poveriť ďalších svojich zamestnancov, aby robili určité právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch v jeho mene. V písomnom poverení musí byť uvedený rozsah oprávnenia povereného zamestnanca.

(3) Vedúci zamestnanci zamestnávateľa, ktorými sú jeho orgány (odsek 1), ako aj jeho ďalší zamestnanci, ktorí sú poverení vedením na jednotlivých stupňoch riadenia zamestnávateľa, sú oprávnení určovať a ukladať podriadeným zamestnancom zamestnávateľa pracovné úlohy, organizovať, riadiť a kontrolovať ich prácu a dávať im na ten účel záväzné pokyny.

§ 10

(1) Právne úkony štatutárnych orgánov a poverených zamestnancov (§ 9 ods. 1 a 2) zaväzujú

zamestnávateľa, ktorý na základe týchto úkonov nadobúda práva a povinnosti.

(2) Ak štatutárny orgán alebo poverený zamestnanec prekročil právnym úkonom v pracovnoprávných vzťahoch svoje oprávnenie, nezaväzujú tieto úkony zamestnávateľa, ak zamestnanec vedel alebo musel vedieť, že tento štatutárny orgán alebo poverený zamestnanec svoje oprávnenie prekročil. To isté platí, ak právny úkon urobil zamestnanec zamestnávateľa, ktorý na to nebol oprávnený zo svojej funkcie, ani tým nebol poverený.

Zamestnanec

§ 11

(1) Zamestnanec je fyzická osoba, ktorá v pracovnoprávných vzťahoch, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu podľa jeho pokynov za mzdu alebo za odmenu.

(2) Spôsobilosť fyzickej osoby mať v pracovnoprávných vzťahoch práva a povinnosti ako zamestnanec a spôsobilosť vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať tieto práva a brať na seba tieto povinnosti vzniká, ak ďalej nie je ustanovené inak, dňom, keď fyzická osoba dovŕši 15 rokov veku; zamestnávateľ však nesmie dohodnúť ako deň nástupu do práce deň, ktorý by predchádzal dňu, keď fyzická osoba skončí povinnú školskú dochádzku.

(3) Zamestnanec môže uzatvoriť dohodu o hmotnej zodpovednosti najskôr v deň, keď dovŕši 18 rokov veku.

(4) Fyzická osoba, ktorá nedovŕšila 15 rokov veku, môže výnimočne vykonávať ľahké práce, ktoré svojím charakterom a rozsahom neohrozujú jej zdravie, bezpečnosť, jej ďalší vývoj alebo školskú dochádzku pri

- a) účinkovaní alebo spoluúčinkovaní na kultúrnych predstaveniach a umeleckých predstaveniach,
- b) športových podujatiach,
- c) reklamných činnostiach.

(5) Fyzickej osobe, ktorá nedovŕšila 15 rokov veku, výkon ľahkých prác povoľuje príslušný inšpektorát práce po dohode s orgánom na ochranu zdravia. V povolení sa určí počet hodín a podmienky, za ktorých sa ľahké práce môžu vykonávať.

§ 12

Pracovnoprávny vzťah nemôže vzniknúť medzi manželmi.

§ 13

Zákaz diskriminácie

(1) Zamestnancom patria práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov bez akýchkoľvek obmedzení a priamej diskriminácie alebo nepriamej diskriminácie podľa pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, rasy, farby pleti, jazyka, veku, zdravotného stavu, viery a náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia okrem prípadu, ak to ustanovuje zákon alebo ak je na výkon prác vecný dôvod, ktorý spočíva v predpokladoch alebo požiadavkách a v povahe práce, ktorú má zamestnanec vykonávať.

(2) Na účely princípu rovnakého zaobchádzania podľa odseku 1 je nepriama diskriminácia navonok neutrálny pokyn, rozhodnutie alebo prax znevýhodňujúce podstatne väčšiu skupinu fyzických osôb, ak tento pokyn, rozhodnutie alebo prax nie sú vhodné a nevyhnutné a nemôžu sa

ospravedlniť objektívnymi skutočnosťami.

(3) Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Nesmie sa znižovať dôstojnosť zamestnancov na pracovisku.

(4) Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením práv a povinností ustanovených v odsekoch 1 až 3; zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky.

(5) Zamestnanec, ktorý sa cíti poškodený v dôsledku nedodržania podmienok ustanovených v odsekoch 1 až 3, môže sa domáhať svojich práv na súde vrátane primeranej náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch. Zamestnávateľ je povinný preukázať, že nedošlo k porušeniu princípu rovnakého zaobchádzania.

(6) Zamestnávateľ nesmie zamestnanca postihovať alebo znevýhodňovať preto, že zamestnanec uplatňuje svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov.

§ 14 **Riešenie sporov**

Spory medzi zamestnancom a zamestnávateľom o nároky z pracovnoprávnych vzťahov prejednávajú a rozhodujú súdy.

Právne úkony

§ 15

Prejav vôle treba vykladať tak, ako to so zreteľom na okolnosti, za ktorých sa urobil, zodpovedá dobrým mravom.

§ 16

(1) Na právne úkony, pri ktorých sa vyžaduje písomná forma, je potrebná u tých, ktorí nemôžu písať alebo čítať, notárska zápisnica alebo zápisnica potvrdená dvoma súčasne prítomnými zamestnancami zamestnávateľa o tom, že právny úkon zodpovedá prejavenej vôli.

(2) Notárska zápisnica alebo zápisnica potvrdená dvoma súčasne prítomnými zamestnancami zamestnávateľa sa nevyžaduje, ak má ten, kto nemôže čítať alebo písať, schopnosť oboznámiť sa s obsahom právneho úkonu pomocou prístrojov alebo špeciálnych pomôcok a je schopný zápisnicu vlastnoručne podpísať.

§ 17 **Neplatnosť právneho úkonu**

(1) Právny úkon, ktorým sa zamestnanec vopred vzdáva svojich práv, je neplatný.

(2) Právny úkon, na ktorý neudelil predpísaný súhlas príslušný orgán, právny úkon, ktorý vopred neprerokoval príslušný odborový orgán, alebo právny úkon, ktorý sa neurobil formou predpísanou týmto zákonom, je neplatný, len ak to výslovne ustanovuje tento zákon alebo osobitný predpis.

(3) Neplatnosť právneho úkonu nemôže byť zamestnancovi na ujmu, ak neplatnosť nespôsobil

sám. Ak vznikne zamestnancovi následkom neplatného právneho úkonu škoda, je zamestnávateľ povinný ju nahradiť.

Zmluva

§ 18

Zmluva podľa tohto zákona alebo iných pracovnoprávnych predpisov je uzatvorená, len čo sa účastníci dohodli na jej obsahu.

§ 19

(1) Účastník, ktorý konal v omyle, ktorý druhému účastníkovi musel byť známy, má právo od zmluvy odstúpiť, ak sa omyl týka takej okolnosti, že by bez neho k zmluve nedošlo.

(2) Od pracovnej zmluvy možno odstúpiť, len kým zamestnanec nenastúpi do práce v dohodnutý deň bez toho, že by mu v tom bránila prekážka v práci, alebo do týždňa neupovedomí zamestnávateľa o tejto prekážke.

§ 20

Zabezpečenie práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov

(1) Práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov možno zabezpečiť dohodou o zrážkach zo mzdy, ručením alebo zriadením záložného práva.

(2) Uspokojenie nároku zamestnávateľa možno zabezpečiť dohodou medzi ním a zamestnancom o zrážkach zo mzdy. Dohoda sa musí uzatvoriť písomne, inak je neplatná.

(3) Ak vznikne podľa tohto zákona alebo podľa iného pracovnoprávneho predpisu povinnosť zamestnanca zaplatiť pohľadávku zamestnávateľovi alebo ak vznikne povinnosť zamestnávateľa zaplatiť pohľadávku zamestnancovi, môže sa iná fyzická osoba alebo právnická osoba zaručiť písomným vyhlásením, že túto pohľadávku uspokojí, ak tak neurobí sám dlžník.

(4) Nárok na náhradu škody na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať, a nárok na náhradu škody, ktorú zamestnanec spôsobil zamestnávateľovi úmyselne, môže zamestnávateľ so zamestnancom zabezpečiť písomnou zmluvou o zriadení záložného práva k nehnuteľnosti, ktorú zamestnanec vlastní.

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

§ 21

(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

a) súd rozhodol o vyhlásení konkurzu alebo

b) súd návrh na vyhlásenie konkurzu pre nedostatok majetku zamietol.

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

§ 22

(1) Ak sa zamestnávateľ stane platobne neschopný podľa § 21 a nemôže uspokojiť nároky zamestnancov z pracovného pomeru, uspokojia sa tieto nároky z garančného fondu podľa osobitných predpisov.

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

- a) nárok na mzdu a náhradu za čas pracovnej pohotovosti,
- b) nárok na náhradu mzdy za sviatky a pri prekážkach v práci,
- c) nárok na náhradu mzdy za dovolenku, na ktorú vznikol nárok počas kalendárneho roka, v ktorom vznikla platobná neschopnosť 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 skončení pracovného pomeru (§ 69),
- f) nárok na náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru (§ 79),
- 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 trov právneho zastúpenia.

(3) Peňažná náhrada podľa odseku 2 písm. a) až f) sa poskytnie zamestnancovi v sume príslušného nároku zníženého o poistné na nemocenské poistenie a 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 alebo 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 sa poskytnie najviac v rozsahu troch mesiacov z posledných 18 mesiacov trvania pracovného pomeru predchádzajúcich začiatku platobnej neschopnosti alebo dňu skončenia pracovného pomeru z dôvodu platobnej neschopnosti zamestnávateľa.

(5) Peňažná náhrada nesmie presiahnuť trojnásobok sumy priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za prvý polrok predchádzajúceho kalendárneho roka.

Informačná povinnosť

§ 23

(1) Zamestnávateľ, predbežný správca konkurznej podstaty alebo správca konkurznej podstaty je povinný písomne informovať príslušný odborový orgán o svojej platobnej neschopnosti do piatich dní od jej vzniku.

(2) Zamestnanec je povinný zamestnávateľovi, predbežnému správcovi konkurznej podstaty alebo správcovi konkurznej podstaty na vlastnú žiadosť oznámiť všetky informácie potrebné v súvislosti s potvrdením nárokov z pracovného pomeru podľa § 22.

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

§ 24

Zamestnávateľ, predbežný správca konkurznej podstaty alebo správca konkurznej podstaty potvrdí zamestnancovi nároky z pracovného pomeru podľa § 22 ods. 2 za posledné tri mesiace pracovného pomeru pred vznikom platobnej neschopnosti zamestnávateľa alebo za posledné tri mesiace pred skončením pracovného pomeru. Potvrdenie o nárokoch zamestnanca z pracovného pomeru súčasne predloží Národnému úradu práce.

§ 25

(1) Nárok na peňažnú náhradu zamestnanec uplatňuje na Národnom 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, najneskôr do 60 dní od vzniku platobnej neschopnosti zamestnávateľa alebo od skončenia pracovného pomeru, ak lehotu zmeškal pre dôležitú prekážku na strane zamestnanca.

§ 26

Vylúčenie nároku

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

Prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov

§ 27

Ak zanikne zamestnávateľ, ktorý má právneho nástupcu, prechádzajú práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov na tohto nástupcu, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

§ 28

(1) Ak sa prevádza zamestnávateľ alebo časť zamestnávateľa alebo ak sa prevádza úloha alebo činnosť zamestnávateľa alebo ich časť k inému zamestnávateľovi, prechádzajú práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov voči prevezeným zamestnancom na preberajúceho zamestnávateľa.

(2) Práva a povinnosti doterajšieho zamestnávateľa voči zamestnancom, ktorých pracovnoprávne vzťahy do dňa prevodu zanikli, zostávajú nedotknuté.

(3) Časť zamestnávateľa na účely tohto zákona je každá organizačná zložka, ktorá je schopná samostatnej činnosti bez ohľadu na to, či je táto činnosť hlavná alebo doplnková.

§ 29

(1) Zamestnávateľ je povinný najneskôr jeden mesiac pred tým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, písomne informovať príslušný odborový orgán o

a) dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,

- b) dôvodoch prechodu,
- c) pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
- d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov.

(2) Zamestnávateľ je povinný s cieľom dosiahnuť dohodu najneskôr mesiac pred tým, ako uskutoční opatrenia vzťahujúce sa na zamestnancov, prerokovať tieto opatrenia s príslušným odborovým orgánom.

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

§ 30

Práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov prechádzajú smrťou zamestnávateľa, ktorý je fyzickou osobou, na jeho dedičov.

§ 31

(1) Ak sa predáva zamestnávateľ alebo jeho časť, práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov prechádzajú z predávajúceho zamestnávateľa na kupujúceho zamestnávateľa.

(2) Ak po odstúpení od zmluvy o predaji zamestnávateľa alebo jeho časti nedôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na ďalšieho nadobúdateľa, uspokojenie nárokov z pracovnoprávných vzťahov zabezpečuje predávajúci zamestnávateľ.

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

(4) Ak po skončení nájmu zamestnávateľa alebo jeho časti nedôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na ďalšieho nájomcu, uspokojenie nárokov z pracovnoprávných vzťahov zabezpečuje zamestnávateľ-prenajímateľ.

(5) Ak sa zrušuje zamestnávateľ, určí orgán, ktorý zamestnávateľa zrušuje, ktorý zamestnávateľ je povinný uspokojiť nároky zamestnancov zrušeného zamestnávateľa alebo uplatňovať jeho nároky.

(6) Ak sa pri zrušení zamestnávateľa vykonáva jeho likvidácia, má likvidátor povinnosť uspokojiť nároky zamestnancov zrušeného zamestnávateľa.

(7) Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, je zamestnávateľ povinný dodržiavať kolektívnu zmluvu dohodnutú predchádzajúcim zamestnávateľom, a to až do skončenia jej účinnosti.

(8) Pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov z doterajšieho zamestnávateľa na preberajúceho zamestnávateľa právne postavenie a funkcia zástupcov zamestnancov zostávajú zachované do uplynutia funkčného obdobia, ak sa nedohodnú inak.

Dohoda o sporných nárokoch

§ 32

Účastníci si môžu upraviť svoje sporné nároky dohodou o sporných nárokoch, ktorá musí byť písomná, inak je neplatná.

§ 33

(1) Nárok je potrebné uspokojiť na mieste ustanovenom týmto zákonom alebo dohodou účastníkov. Ak nie je miesto plnenia takto určené, je ním bydlisko alebo sídlo toho, či nárok sa má uspokojiť.

(2) Ak sa uspokojuje nárok doručovaním poštou, je nárok uspokojený okamihom doručenia plnenia. Ak sa nárok uspokojuje prostredníctvom banky alebo pobočky zahraničnej banky v Slovenskej republike, je nárok uspokojený pripísaním peňažných prostriedkov na účet oprávneného.

(3) Ak nie je lehota uspokojenia nároku ustanovená právnym predpisom alebo ak nie je určená v rozhodnutí alebo dohodnutá, musí sa nárok uspokojiť do siedmich dní odo dňa, keď o uspokojenie oprávnený účastník požiadal.

(4) Nárok možno uspokojiť aj zložením do úradnej úschovy.

§ 34

Ak je zamestnávateľ alebo zamestnanec povinný uspokojiť viac peňažných nárokov a plnenie nestačí na vyrovnanie všetkých peňažných nárokov, je vyrovnaný ten nárok, o ktorom povinný pri plnení vyhlási, že ho chce uspokojiť. Ak tak neurobí, je plnením uspokojený nárok najskôr splatný.

§ 35**Smrť zamestnanca**

(1) Ak osobitný predpis neustanovuje inak, peňažné nároky zamestnanca jeho smrťou nezanikajú. Do štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku prechádzajú mzdové nároky z pracovného pomeru postupne priamo na jeho manžela, deti a rodičov, ak s ním žili v čase smrti v domácnosti. Predmetom dedičstva sa stávajú, ak týchto osôb niet.

(2) Peňažné nároky zamestnávateľa zanikajú smrťou zamestnanca s výnimkou nárokov, o ktorých sa právoplatne rozhodlo alebo ktoré zamestnanec pred svojou smrťou písomne uznal čo do dôvodu aj sumy, a nárokov na náhradu škody spôsobenej úmyselne alebo stratou predmetov zverených zamestnancovi na písomné potvrdenie.

(3) Nárok na náhradu za bolesť a nárok za sťaženie spoločenského uplatnenia [§ 198 ods. 1 písm. b)] zaniká smrťou zamestnanca.

§ 36**Lehoty a doby**

(1) K zániku práva preto, že sa v ustanovenej lehote neuplatnilo, dochádza len v prípadoch uvedených v § 25 ods. 2, § 63 ods. 3 a 4, § 68 ods. 2, § 69 ods. 3, § 74 ods. 3, § 75 ods. 3, § 77, § 103 ods. 4 a § 193 ods. 2. Ak sa právo uplatnilo po uplynutí ustanovenej lehoty, súd prihliadne na zánik práva, aj keď to účastník konania nenamietne.

(2) Nepremlčujú sa nároky zamestnanca na náhradu za stratu na zárobku a na náhradu za stratu na dôchodku z dôvodu pracovného úrazu alebo choroby z povolania (§ 200 až 202) alebo inej škody na zdraví (§ 192) a nároky na náhradu nákladov na výživu pozostalých (§ 207). Nároky na jednotlivé plnenia z nich vyplývajúce sa však premlčujú.

§ 37**Počítanie času**

Doba, na ktorú boli obmedzené práva alebo povinnosti, a doba, ktorej uplynutím je podmienený vznik práva alebo povinnosti, sa začína prvým dňom a končí sa uplynutím posledného dňa určenej alebo dohodnutej doby.

§ 38**Doručovanie**

(1) Písomnosti zamestnávateľa týkajúce sa vzniku, zmeny a skončenia pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy musia byť doručené zamestnancovi do vlastných rúk. To platí rovnako o písomnostiach týkajúcich sa vzniku, zmien a zániku práv a povinností vyplývajúcich z dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru. Písomnosti doručuje zamestnávateľ zamestnancovi na pracovisku, v jeho byte alebo kdekoľvek bude zastihnutý. Ak to nie je možné, možno písomnosť doručiť poštou ako doporučenú zásielku.

(2) Písomnosti doručované poštou zamestnávateľ zasiela na poslednú adresu zamestnanca, ktorá je mu známa, ako doporučenú zásielku s doručenkou a poznámkou „do vlastných rúk“.

(3) Písomnosti zamestnanca týkajúce sa vzniku zmeny a zániku pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy alebo z dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru doručuje zamestnanec na pracovisku alebo ako doporučenú zásielku.

(4) Povinnosť zamestnávateľa alebo zamestnanca doručiť písomnosť sa splní, len čo zamestnanec alebo zamestnávateľ písomnosť prevezme alebo len čo ju pošta vrátila zamestnávateľovi alebo zamestnancovi ako nedoručiteľnú, alebo ak doručenie písomnosti bolo zmarené konaním alebo opomenutím zamestnanca alebo zamestnávateľa. Účinky doručenia nastanú aj vtedy, ak zamestnanec alebo zamestnávateľ prijatie písomnosti odmietne.

Výklad niektorých pojmov**§ 39**

(1) Príslušný odborový orgán, príslušný vyšší odborový orgán alebo príslušný ústredný odborový orgán na účely tohto zákona je orgán, ktorý je oprávnený vystupovať v právnych vzťahoch v mene príslušnej odborovej organizácie. Príslušný ústredný odborový orgán je aj orgán, ktorý je oprávnený vystupovať v právnych vzťahoch v mene príslušného zväzu odborových organizácií; v družstve, kde súčasťou členstva je aj pracovný vzťah člena k družstvu, na účely tohto zákona odborovým orgánom je osobitný orgán družstva volený členskou schôdzou.

(2) Príslušná organizácia zamestnávateľa na účely tohto zákona je organizácia, ktorá je oprávnená vystupovať v právnych vzťahoch v mene príslušného zamestnávateľa. Príslušná ústredná organizácia zamestnávateľa na účely tohto zákona je organizácia, ktorá je oprávnená vystupovať v právnych vzťahoch v mene príslušnej organizácie zamestnávateľov.

(3) Právne predpisy a ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sú predpisy na ochranu života a predpisy na ochranu zdravia, hygienické a protiepidemické predpisy, technické predpisy, technické normy, dopravné predpisy, predpisy o požiarnej ochrane a predpisy o manipulácii s horľavinami, výbušninami, zbraňami, rádioaktívnymi látkami, jedmi a inými látkami škodlivými zdraviu, ak upravujú otázky týkajúce sa ochrany života a zdravia.

(4) Predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sú aj pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci vydané ústrednými orgánmi alebo zamestnávateľmi po dohode s príslušným orgánom inšpekcie práce, s príslušným orgánom na ochranu zdravia a s príslušným odborovým orgánom.

§ 40

(1) Osamelý zamestnanec je zamestnanec, ktorý žije sám a je slobodný, ovdovený alebo rozvedený muž, slobodná, ovdovená alebo rozvedená žena.

(2) Za osamelého zamestnanca sa považuje aj osamelý muž alebo žena z iných vážnych dôvodov.

(3) Mladistvý zamestnanec je zamestnanec mladší ako 18 rokov.

(4) Kto je zákonný zástupca mladistvého zamestnanca, ustanovuje osobitný predpis.

(5) Rodinný príslušník na účely tohto zákona je manžel, vlastné dieťa, dieťa zverené zamestnancovi právoplatným rozhodnutím príslušného orgánu na neskoršie osvojenie alebo do pestúnskej starostlivosti, alebo do výchovy, rodič zamestnanca, súrodenec zamestnanca, manžel súrodenca zamestnanca, rodič manžela, súrodenec manžela, prarodič zamestnanca, prarodič jeho manžela, vnuk zamestnanca a iná osoba, ktorá so zamestnancom žije spoločne v domácnosti.

DRUHÁ ČASŤ PRACOVNÝ POMER

§ 41

Predzmluvné vzťahy

(1) Pred uzatvorením pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný oboznámiť fyzickú osobu s právami a povinnosťami, ktoré pre ňu vyplývajú z pracovnej zmluvy, s pracovnými podmienkami a mzdovými podmienkami, za ktorých má prácu vykonávať.

(2) Ak sa na výkon práce vyžaduje zdravotná spôsobilosť na prácu alebo psychická spôsobilosť na prácu podľa osobitných predpisov, zamestnávateľ môže uzatvoriť pracovnú zmluvu len s fyzickou osobou zdravotne spôsobilou alebo psychicky spôsobilou na túto prácu.

(3) Zamestnávateľ môže uzatvoriť pracovnú zmluvu s mladistvým iba po predchádzajúcom lekárskom vyšetrení mladistvého.

(4) Na uzatvorenie pracovnej zmluvy s mladistvým je zamestnávateľ povinný vyžiadať si vyjadrenie jeho zákonného zástupcu.

(5) Zamestnávateľ môže od fyzickej osoby, ktorá sa uchádza o prvé zamestnanie, vyžadovať len informácie, ktoré súvisia s prácou, ktorú má vykonávať. Zamestnávateľ môže od fyzickej osoby, ktorá už bola zamestnávaná, požadovať predloženie pracovného posudku a potvrdenia o zamestnaní.

(6) Zamestnávateľ nesmie vyžadovať od fyzickej osoby informácie

- a) o tehotenstve s výnimkou, ak ide o prácu, ktorá je tehotným ženám zakázaná,
- b) o rodinných pomeroch,
- c) o bezúhonnosti s výnimkou, ak ide o prácu, pri ktorej sa podľa osobitného predpisu vyžaduje bezúhonnosť, alebo ak požiadavku bezúhonnosti vyžaduje povaha práce, ktorú má fyzická osoba vykonávať,

- d) o politickej príslušnosti, odborovej príslušnosti a náboženskej príslušnosti,
- e) ktorými by sa poškodila osobnosť uchádzača.

(7) Fyzická osoba je povinná informovať zamestnávateľa o skutočnostiach, ktoré bránia výkonu práce alebo ktoré by mohli zamestnávateľovi spôsobiť ujmu, a o dĺžke pracovného času u iného zamestnávateľa.

(8) Zamestnávateľ pri prijímaní fyzickej osoby do zamestnania nesmie porušiť zásadu rovnakého zaobchádzania, ak ide o prístup k zamestnaniu (§ 13 ods. 1 a 2).

(9) Ak zamestnávateľ pri vzniku pracovného pomeru poruší povinnosti ustanovené v odsekoch 5, 6 a 8, fyzická osoba má právo na primeranú peňažnú náhradu v sume dvojnásobku mesačnej mzdy, ktorá by jej patrila podľa odseku 1.

Pracovná zmluva

§ 42

Pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Jedno písomné vyhotovenie pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.

§ 43

(1) V pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti, ktorými sú:

- a) druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma (opis pracovných činností),
- b) miesto výkonu práce (obec a organizačnú časť alebo inak určené miesto),
- c) deň nástupu do práce,
- d) mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve.

(2) Zamestnávateľ v pracovnej zmluve uvedie okrem náležitostí podľa odseku 1 aj ďalšie pracovné podmienky, a to výplatné termíny, pracovný čas, výmeru dovolenky a dĺžku výpovednej doby.

(3) Ak sú pracovné podmienky podľa odseku 1 písm. d) a odseku 2 dohodnuté v kolektívnej zmluve, stačí uviesť odkaz na ustanovenia kolektívnej zmluvy; inak stačí uviesť odkaz na príslušné ustanovenia tohto zákona.

(4) V pracovnej zmluve možno dohodnúť ďalšie podmienky, o ktoré majú účastníci záujem, najmä ďalšie hmotné výhody.

(5) Ak je miesto výkonu práce v cudzine, zamestnávateľ v pracovnej zmluve ďalej uvedie

- a) dobu výkonu práce v cudzine,
- b) menu, v ktorej sa bude vyplácať mzda, prípadne jej časť,
- c) ďalšie plnenia spojené s výkonom práce v cudzine v peniazoch alebo naturáliách,
- d) prípadné podmienky návratu zamestnanca z cudziny.

(6) Informácie uvedené v odseku 5 sa poskytnú zamestnancovi len vtedy, ak čas zamestnania v cudzine presiahne jeden mesiac.

§ 44

(1) Ak písomná pracovná zmluva neobsahuje podmienky ustanovené v § 43 ods. 2, 4 a 5, je zamestnávateľ povinný najneskôr do jedného mesiaca od vzniku pracovného pomeru vyhotoviť zamestnancovi písomné oznámenie obsahujúce tieto podmienky.

(2) Ak sa má pracovný pomer skončiť pred uplynutím jedného mesiaca od nástupu do zamestnania, musí zamestnávateľ zamestnancovi vydať písomné oznámenie o prijatí do zamestnania najneskôr do skončenia pracovného pomeru.

(3) Ak je miesto výkonu práce v cudzine, zamestnávateľ je povinný písomné oznámenie o prijatí do zamestnania vydať pred odchodom zamestnanca do cudziny.

§ 45**Skúšobná lehota**

(1) V pracovnej zmluve možno dohodnúť skúšobnú lehotu, ktorá je najviac tri mesiace. Skúšobnú lehotu nemožno predlžovať.

(2) Skúšobná lehota sa predlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca.

(3) Skúšobná lehota sa musí dohodnúť písomne, inak je neplatná.

§ 46**Vznik pracovného pomeru**

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

§ 47**Povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru**

(1) Odo dňa, keď vznikol pracovný pomer,

- a) zamestnávateľ je povinný prideľovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, platiť mu za vykonanú prácu mzdu, utvárať podmienky na plnenie pracovných úloh a dodržiavať ostatné pracovné podmienky ustanovené právnymi predpismi, kolektívnou zmluvou a pracovnou zmluvou,
- b) zamestnanec je povinný podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať práce osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu.

(2) Pri nástupe do zamestnania je zamestnávateľ povinný zamestnanca oboznámiť s pracovným poriadkom, s kolektívnou zmluvou a s právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na prácu ním vykonávanú, s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré musí zamestnanec pri svojej práci dodržiavať, a s ustanoveniami upravujúcimi zákaz diskriminácie.

(3) Zamestnávateľ nesmie posudzovať ako nesplnenie povinnosti, ak zamestnanec odmietne vykonať prácu alebo splniť pokyn, ktoré

- a) sú v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi alebo s dobrými mravmi,
- b) bezprostredne a vážne ohrozujú život alebo zdravie zamestnanca alebo iných osôb.

(4) Zamestnávateľ je povinný predkladať príslušnému odborovému orgánu správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch v lehotách, ktoré s ním dohodol.

§ 48**Pracovný pomer na určitú dobu**

(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.

(3) Predĺžiť alebo opätovne dohodnúť pracovný pomer na určitú dobu možno len v prípade zastupovania zamestnancov v dôsledku pracovnej neschopnosti, dovolenky, materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, výkonu verejnej funkcie, výkonu základnej služby, náhradnej služby, civilnej služby, výkonu opatrovateľskej služby podľa osobitného predpisu, ďalej pri prácach, pri ktorých je potrebné podstatne zvýšiť počet zamestnancov na prechodný čas nepresahujúci osem mesiacov v kalendárnom roku. 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.

(4) Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť aj bez dôvodov uvedených v odseku 3 so zamestnancami na výkon činnosti, pre ktorú je predpísané školské vzdelanie umeleckého smeru, so zamestnancami zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najviac 20 zamestnancov, so zamestnancami pôsobiacimi v diplomatických misiách Slovenskej republiky v zahraničí a so zamestnancami, o ktorých to ustanovuje zákon alebo medzinárodná zmluva.

(5) Zamestnanec v pracovnom pomere dohodnutom 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) Zamestnávateľ je povinný písomne informovať zamestnancov na mieste, ktoré je zamestnancovi prístupné u zamestnávateľa, o pracovných miestach na určitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili.

Pracovný pomer na kratší pracovný čas**§ 49**

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

(2) Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť zmenu ustanoveného týždenného pracovného času na kratší týždenný pracovný čas a zmenu kratšieho týždenného pracovného času na ustanovený týždenný pracovný čas.

(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 kratší pracovný čas patrí mzda zodpovedajúca dohodnutému kratšiemu pracovnému času.

(6) Zamestnanec v pracovnom pomere na kratší pracovný čas sa nesmie zvýhodniť alebo obmedziť v porovnaní so zamestnancom zamestnaným na ustanovený týždenný pracovný čas.

(7) Zamestnávateľ je povinný zamestnancov a príslušný odborový orgán informovať o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas.

§ 50

Ak zamestnanec dohodol niekoľko pracovných pomerov, posudzujú sa práva a povinnosti z nich vyplývajúce samostatne, ak tento zákon alebo osobitný predpis neustanovuje inak.

§ 51

Vedľajšia činnosť

Vedľajšia činnosť je činnosť, ktorú vykonáva zamestnanec pre zamestnávateľa, s ktorým je v pracovnom pomere, mimo pracovného času určeného pre tento pracovný pomer a ktorá spočíva v prácach iného druhu, ako boli dohodnuté v pracovnej zmluve. Vedľajšiu činnosť možno vykonávať len v ďalšom pracovnom pomere alebo na základe dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru.

§ 52

Domácky zamestnanec

(1) Pracovný pomer zamestnanca, ktorý nevykonáva prácu na pracovisku zamestnávateľa, ale podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve pre neho vykonáva dohodnutú prácu doma alebo na inom dohodnutom mieste v pracovnom čase, ktorý si sám rozvrhuje (ďalej len „domácky zamestnanec“), sa spravuje týmto zákonom s týmito odchýlkami:

- a) nevzťahujú sa na neho ustanovenia o rozvrhnutí určeného týždenného pracovného času a o prestojoch,
- b) pri dôležitých osobných prekážkach v práci mu nepatrí od zamestnávateľa náhrada mzdy s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka, vlastnej svadby a svadby detí,
- c) nepatrí mu mzda za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu a za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí.

(2) Zamestnanec, ktorý príležitostne alebo za mimoriadnych okolností so súhlasom zamestnávateľa alebo po dohode s ním vykonáva svoju prácu ako zamestnanec doma alebo na inom ako obvyklom mieste výkonu práce, za predpokladu, že druh práce, ktorý zamestnanec vykonáva podľa pracovnej zmluvy, to umožňuje, nepovažuje sa za domáceho zamestnanca.

§ 53

Uzatvorenie pracovnej zmluvy so žiakom učilišťa

(1) Po úspešnom vykonaní záverečnej skúšky alebo maturitnej skúšky alebo po skončení štúdia (prípravy na povolanie) je zamestnávateľ, pre ktorého sa žiak pripravoval na povolanie, povinný uzatvoriť so žiakom stredného odborného učilišťa, odborného učilišťa alebo učilišťa (ďalej len „učilište“) pracovnú zmluvu a umožniť mu ďalší odborný rast. Skúšobnú lehotu nemožno dohodnúť. Dohodnutý druh práce musí zodpovedať kvalifikácii získanej v učebnom alebo študijnom odbore. Uzatvorenie pracovnej zmluvy môže zamestnávateľ odmietnuť len po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom, ak nemá pre žiaka vhodnú prácu, pretože sa menia jeho úlohy, alebo pre zdravotnú nespôsobilosť žiaka. Pracovnú zmluvu môže zamestnávateľ so žiakom uzatvoriť aj pred skončením štúdia (prípravy na povolanie) najskôr v deň, keď dovŕši 15 rokov veku.

(2) Zamestnávateľ, pre ktorého sa žiak pripravuje na povolanie, môže so žiakom učilišťa uzatvoriť dohodu, v ktorej sa žiak zaviazuje, že po vykonaní záverečnej skúšky alebo maturitnej

skúšky alebo po skončení štúdia (prípravy na povolanie) zotrvať u zamestnávateľa v pracovnom pomere po určitý čas, najviac tri roky. Do obdobia zotrvania v pracovnom pomere sa nezapočítavajú obdobia uvedené v § 155 ods. 4. Dohoda sa môže uzatvoriť len pri uzatváraní pracovnej zmluvy; musí sa uzatvoriť písomne, inak je neplatná.

(3) Ak zamestnancovi vznikne v čase, po ktorý sa zaviazal zotrvať v pracovnom pomere podľa odseku 2, pracovný pomer alebo obdobný služobný pomer, alebo pracovný vzťah k inému zamestnávateľovi, ktorý získanú kvalifikáciu zamestnanca využíva, je tento zamestnávateľ povinný uhradiť predchádzajúcemu zamestnávateľovi pomernú časť primeraných nákladov na jeho výchovu v učebnom odbore alebo v študijnom odbore, ak sa nedohodnú inak. To isté platí, ak zamestnancovi vznikne v tomto čase niektorý z uvedených pracovných vzťahov u ďalšieho zamestnávateľa (u ďalších zamestnávateľov).

(4) Uhrádzajú sa primerané náklady za celý čas výchovy v učilišti. Pomerná časť primeraných nákladov je časť, ktorá zodpovedá nesplnenému času záväzku.

(5) Povinnosť zamestnávateľa uhradiť náklady nevzniká, ak

- a) zamestnanec nemôže vykonávať podľa lekárskeho posudku alebo rozhodnutia orgánu štátnej zdravotníckej správy, alebo rozhodnutia orgánu sociálneho zabezpečenia povolanie, na ktoré sa pripravoval, prípadne doterajšiu prácu z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. c) a § 69 ods. 1,
- b) predchádzajúci zamestnávateľ porušuje povinnosť, ktorú má voči zamestnancovi podľa pracovnej zmluvy alebo kolektívnej zmluvy, alebo právnych predpisov,
- c) zamestnanec nasleduje manžela do miesta jeho bydliska alebo mladistvý zamestnanec nasleduje rodičov do miesta ich nového bydliska,
- d) predchádzajúci zamestnávateľ skončí so zamestnancom pracovný pomer s výnimkou § 63 ods. 1 písm. e) a § 68 ods. 1,
- e) z údajov predchádzajúceho zamestnávateľa v potvrdení o zamestnaní nevyplýva, že ďalšiemu zamestnávateľovi vznikne povinnosť uhradiť tieto náklady.

§ 54

Dohoda o zmene pracovných podmienok

Dohodnutý obsah pracovnej zmluvy možno zmeniť len vtedy, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na jeho zmene. Zamestnávateľ je povinný zmenu pracovnej zmluvy vyhotoviť písomne.

Preradenie na inú prácu

§ 55

(1) Vykonávať práce iného druhu alebo na inom mieste, ako boli dohodnuté v pracovnej zmluve, je zamestnanec povinný len výnimočne, a to v prípadoch ustanovených v odsekoch 2 a 4.

(2) Zamestnávateľ je povinný preradiť zamestnanca na inú prácu, ak

- a) zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku alebo rozhodnutia orgánu štátnej zdravotníckej správy, alebo rozhodnutia orgánu sociálneho zabezpečenia dlhodobo spôsobilosť vykonávať naďalej doterajšiu prácu alebo ak ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak dosiahol na pracovisku najvyššiu prípustnú expozíciu určenú záväzným posudkom príslušného orgánu na ochranu zdravia,
- b) tehotná žena alebo matka dieťaťa mladšieho ako deväť mesiacov vykonáva prácu, ktorou sa

nesmú tieto ženy zamestnávať alebo ktorá podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej tehotenstvo alebo materské poslanie,

- c) je to nevyhnutné podľa lekárskeho posudku alebo rozhodnutia orgánu na ochranu zdravia v záujme ochrany zdravia iných osôb pred prenosnými chorobami,
- d) je to nevyhnutné podľa právoplatného rozhodnutia súdu alebo iného príslušného orgánu,
- e) zamestnanec pracujúci v noci na základe lekárskeho posudku je uznaný za nespôsobilého na nočnú prácu,
- f) tehotná žena alebo matka dieťaťa mladšieho ako deväť mesiacov pracujúca v noci požiada o preradenie na dennú prácu.

(3) Ak nemožno dosiahnuť účel preradenia podľa odseku 2 preradením zamestnanca v rámci pracovnej zmluvy, môže zamestnávateľ preradiť zamestnanca v týchto prípadoch po dohode aj na prácu iného druhu, ako bol dohodnutý v pracovnej zmluve.

(4) Zamestnávateľ môže preradiť zamestnanca aj bez jeho súhlasu na čas nevyhnutnej potreby na inú prácu, ako bola dohodnutá, ak je to potrebné na odvrátenie mimoriadnej udalosti alebo na zmiernenie jej bezprostredných následkov.

(5) Práca, na ktorú zamestnávateľ preraďuje zamestnanca podľa odseku 3, musí zodpovedať zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na prácu. Zamestnávateľ je povinný prihladiť aj na to, aby táto práca bola pre zamestnanca vhodná vzhľadom na jeho schopnosti a kvalifikáciu.

(6) Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zamestnancom dôvod preradenia na inú prácu a dobu, počas ktorej má preradenie trvať. Ak preradením zamestnanca dochádza k zmene pracovnej zmluvy, zamestnávateľ je povinný vydať mu písomné oznámenie o dôvode preradenia na inú prácu a o jeho trvaní okrem prípadov uvedených v odseku 4.

§ 56

Pred uzatvorením dohody o zmene pracovných podmienok podľa § 54 a pred preradením zamestnanca na prácu iného druhu, ako bol dohodnutý v pracovnej zmluve podľa § 55, je zamestnávateľ povinný zabezpečiť jeho lekárske vyšetrenie v prípadoch ustanovených osobitným predpisom. Úhradu za poskytnutú zdravotnú starostlivosť nemožno od zamestnanca požadovať.

§ 57

Pracovná cesta

Zamestnávateľ môže zamestnanca vyslať na pracovnú cestu mimo obvodu obce pravidelného pracoviska alebo bydliska zamestnanca na nevyhnutne potrebné obdobie len s jeho súhlasom. To neplatí, ak vyslanie na pracovnú cestu vyplýva priamo z povahy dohodnutého druhu práce alebo miesta výkonu práce alebo ak možnosť vyslania na pracovnú cestu je dohodnutá v pracovnej zmluve. Na pracovnej ceste zamestnanec vykonáva prácu podľa pokynov vedúceho zamestnanca, ktorý ho na pracovnú cestu vyslal.

§ 58

Dočasné pridelenie

(1) Zamestnávateľ môže so zamestnancom písomne dohodnúť, že ho dočasne prideli na výkon práce k inej právnickej osobe alebo fyzickej osobe. V dohode musí byť uvedený názov právnickej osoby alebo meno a priezvisko fyzickej osoby, ku ktorej sa zamestnanec prideli, deň, keď dočasné pridelenie vznikne, druh práce, miesto výkonu práce, mzda a obdobie, na ktoré sa dočasné pridelenie dohodlo.

(2) Počas dočasného pridelenia ukladá zamestnancovi v mene zamestnávateľa, ktorý zamestnanca dočasne prideliť, pracovné úlohy, organizuje, riadi a kontroluje jeho prácu, dáva mu na ten účel pokyny, utvára priaznivé pracovné podmienky a zaisťuje bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci rovnako ako ostatným zamestnancom zamestnávateľa, ku ktorému bol zamestnanec dočasne pridelený. Vedúci zamestnanci zamestnávateľa, ku ktorému bol zamestnanec dočasne pridelený, nemôžu voči dočasne pridelenému zamestnancovi robiť právne úkony v mene zamestnávateľa, ktorý zamestnanca dočasne prideliť.

(3) Počas dočasného pridelenia poskytuje zamestnancovi mzdu alebo aj cestovné náhrady zamestnávateľ, ktorý zamestnanca dočasne prideliť.

(4) Ak zamestnávateľ, ktorý zamestnanca dočasne prideliť, uhradil zamestnancovi škodu, ktorá mu vznikla pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním u zamestnávateľa, ku ktorému bol dočasne pridelený, má nárok na náhradu voči tomuto zamestnávateľovi, ak sa zamestnávateľa nedohodnú inak.

(5) Dočasné pridelenie sa skončí uplynutím času, na ktorý sa dohodlo. Pred uplynutím tohto času sa končí dočasné pridelenie dohodou účastníkov pracovného pomeru alebo uplynutím desiatich pracovných dní odo dňa, keď sa prejav vôle účastníka skončí dočasné pridelenie druhému účastníkovi oznámil.

Skončenie pracovného pomeru

§ 59

(1) Pracovný pomer možno skončiť

- a) dohodou,
- b) výpoveďou,
- c) okamžitým skončením,
- d) skončením v skúšobnej lehote.

(2) Pracovný pomer dohodnutý na určitú dobu sa skončí uplynutím dohodnutej doby.

(3) Pracovný pomer cudzinca alebo osoby bez štátnej príslušnosti, ak k jeho skončeniu nedošlo už iným spôsobom, sa skončí dňom, ktorým

- a) sa má skončiť jeho pobyt na území Slovenskej republiky podľa vykonateľného rozhodnutia o odňatí povolenia na pobyt,
- b) nadobudne právoplatnosť rozsudok ukladajúci tejto osobe trest vyhostenia z územia Slovenskej republiky,
- c) uplynula doba, na ktorú bolo vydané povolenie na pobyt na území Slovenskej republiky,

(4) Pracovný pomer zaniká smrťou zamestnanca.

§ 60

Dohoda o skončení pracovného pomeru

(1) Ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na skončení pracovného pomeru, pracovný pomer sa skončí dohodnutým dňom.

(2) Dohodu o skončení pracovného pomeru zamestnávateľ a zamestnanec uzatvárajú písomne. V dohode musia byť uvedené dôvody skončenia pracovného pomeru, ak to zamestnanec požaduje

alebo ak sa pracovný pomer skončil dohodou z dôvodov organizačných zmien.

(3) Jedno vyhotovenie dohody o skončení pracovného pomeru vydá zamestnávateľ zamestnancovi.

§ 61

Výpoveď

(1) Výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná.

(2) Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených v tomto zákone. Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť.

(3) Ak zamestnávateľ dal zamestnancovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b), nesmie počas šiestich mesiacov znovu utvoriť zrušené pracovné miesto a prijať po skončení pracovného pomeru na toto pracovné miesto iného zamestnanca.

(4) Výpoveď, ktorá bola doručená druhému účastníkovi, možno odvolať len s jeho súhlasom. Odvolanie výpovede, ako aj súhlas s jej odvolaním treba urobiť písomne.

§ 62

Výpovedná doba

(1) Ak je daná výpoveď, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby. Výpovedná doba je rovnaká pre zamestnávateľa aj zamestnanca a je dva mesiace. Pri výpovedi z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) je výpovedná doba tri mesiace.

(2) Výpovedná doba začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca, ak nie je ustanovené inak.

§ 63

Výpoveď daná zamestnávateľom

(1) Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak

- a) sa zrušuje alebo premiestňuje zamestnávateľ alebo jeho časť,
- b) sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách,
- c) zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku alebo rozhodnutia orgánu štátnej zdravotníckej správy, alebo rozhodnutia orgánu sociálneho zabezpečenia dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu alebo ak ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak dosiahol na pracovisku najvyššiu prípustnú expozíciu určenú závažným posudkom príslušného orgánu na ochranu zdravia,
- d) zamestnanec nespĺňa predpoklady ustanovené právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce alebo ak zamestnanec nespĺňa bez zavinenia zamestnávateľa požiadavky na riadny výkon tejto práce; ak nespĺňanie týchto požiadaviek spočíva v neuspokojivých pracovných výsledkoch, možno zamestnancovi z tohto dôvodu dať výpoveď, len ak ho zamestnávateľ v posledných šiestich mesiacoch písomne vyzval na ich odstránenie a zamestnanec ich v primeranom čase neodstránil,

e) sú u zamestnanca dôvody, pre ktoré by s ním zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer, alebo pre závažné porušenie pracovnej disciplíny; pre sústavné menej závažné porušovanie pracovnej disciplíny možno dať zamestnancovi výpoveď, ak bol v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede.

(2) Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde o výpoveď pre porušenie pracovnej disciplíny, alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, iba vtedy, ak

- a) zamestnávateľ ani jeho nástupca nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, ani v mieste jeho bydliska, a to ani po predchádzajúcej príprave,
- b) zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, alebo v jeho bydlisku, alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú prácu.

(3) Pre porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, môže dať zamestnávateľ zamestnancovi výpoveď iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode výpovede dozvedel, a pre porušenie pracovnej disciplíny v cudzine aj do dvoch mesiacov po jeho návrate z cudziny, najneskôr vždy do jedného roka odo dňa, keď dôvod výpovede vznikol.

(4) Ak sa v priebehu lehoty dvoch mesiacov uvedenej v odseku 3 konanie zamestnanca, v ktorom možno vidieť porušenie pracovnej disciplíny, stane predmetom konania iného orgánu, možno dať výpoveď ešte do dvoch mesiacov odo dňa, keď sa zamestnávateľ dozvedel o výsledku tohto konania. Ak je na výpoveď potrebný súhlas Národného úradu práce, nepočíta sa do tejto lehoty čas odo dňa podania žiadosti o udelenie súhlasu do dňa, keď rozhodnutie Národného úradu práce nadobudlo právoplatnosť.

(5) Ak zamestnávateľ chce dať zamestnancovi výpoveď pre porušenie pracovnej disciplíny, je povinný oboznámiť zamestnanca s dôvodom výpovede a umožniť mu vyjadriť sa k nemu.

Zákaz výpovede

§ 64

(1) Zamestnávateľ nesmie dať zamestnancovi výpoveď v ochrannnej dobe, a to

- a) v dobe, keď je zamestnanec uznaný dočasne za práceneschopného pre chorobu alebo úraz, ak si túto neschopnosť úmyselne nevyvolal alebo nespôsobil pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok, a v dobe od podania návrhu na ústavné ošetrovanie alebo od povolenia kúpeľného liečenia až do dňa ich skončenia; pri ochorení na tuberkulózu sa táto ochranná doba predlžuje o šesť mesiacov po prepustení z ústavného ošetrovania (liečenia),
- b) pri povolaní do služby v ozbrojených silách odo dňa, keď bol zamestnanec povolaný na výkon základnej služby doručením povolávacieho rozkazu alebo keď bol na výkon mimoriadnej služby povolaný mobilizačnou výzvou alebo mobilizačným oznámením, alebo povolávacím rozkazom, až do uplynutia dvoch týždňov po jeho prepustení z takej služby; to platí rovnako v prípade civilnej služby,
- c) v dobe, keď je zamestnankyňa tehotná alebo keď je zamestnankyňa na materskej dovolenke, alebo keď sa zamestnankyňa alebo zamestnanec trvale stará o dieťa mladšie ako tri roky,
- d) v dobe, keď je zamestnanec plne uvoľnený na výkon verejnej funkcie,
- e) v dobe, keď je zamestnanec pracujúci v noci uznaný na základe lekárskeho posudku dočasne nespôsobilým na nočnú prácu.

(2) Ak je zamestnancovi daná výpoveď pred začiatkom ochrannnej doby tak, že by výpovedná doba mala uplynúť v tejto dobe, ochranná doba sa do výpovednej doby nezapočítava; pracovný pomer sa skončí až uplynutím zvyšnej časti výpovednej doby po skončení ochrannnej doby okrem prípadov, keď zamestnanec oznámi, že na predĺžení pracovného pomeru netrvá.

(3) Zákaz výpovede sa nevzťahuje na výpoveď danú zamestnancovi

- a) z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a),
- b) z dôvodu, pre ktorý môže zamestnávateľ okamžite skončiť pracovný pomer, ak nejde o zamestnankyňu na materskej dovolenke a o zamestnanca na rodičovskej dovolenke (§ 166 ods. 1); ak je daná zamestnankyni alebo zamestnancovi výpoveď z tohto dôvodu pred nástupom na materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku tak, že by výpovedná doba uplynula v čase tejto materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky, skončí sa výpovedná doba súčasne s materskou dovolenkou a rodičovskou dovolenkou,
- c) pre iné porušenie pracovnej disciplíny [§ 63 ods. 1 písm. e)], ak nejde o tehotnú zamestnankyňu alebo ak nejde o zamestnankyňu alebo zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako tri roky,

§ 65

(1) Pri výpovedi danej zamestnancovi preto, že nesmie ďalej vykonávať doterajšiu prácu pre ohrozenie chorobou z povolania, a pri výpovedi danej pre dosiahnutie najvyššej prípustnej expozície na pracovisku určenej záväzným posudkom príslušného orgánu na ochranu zdravia, je zamestnávateľ povinný zabezpečiť týmto zamestnancom nové vhodné zamestnanie. V tých prípadoch sa výpovedná doba skončí až vtedy, keď zamestnávateľ túto povinnosť splní, ak sa so zamestnancom nedohodne inak.

(2) Povinnosť zabezpečiť zamestnancovi nové vhodné zamestnanie zamestnávateľ nemá, ak zamestnanec nebol ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ pred výpoveďou ponúkol. Táto povinnosť zamestnávateľa zaniká, ak zamestnanec bez vážneho dôvodu odmietne vhodné zamestnanie, do ktorého mohol nastúpiť.

§ 66

Zamestnancovi so zmenenou pracovnou schopnosťou a zamestnancovi so zmenenou pracovnou schopnosťou s ťažším zdravotným postihnutím podľa osobitného predpisu (ďalej len „zamestnanec so zmenenou pracovnou schopnosťou“) môže dať zamestnávateľ výpoveď len s predchádzajúcim súhlasom Národného úradu práce, inak je výpoveď neplatná. Tento súhlas sa nevyžaduje, ak ide o výpoveď dávanú zamestnancovi, ktorý dosiahol vek určený na nárok na starobný dôchodok, alebo z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) a e).

§ 67

Výpoveď daná zamestnancom

Zamestnanec môže dať zamestnávateľovi výpoveď z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu.

Okamžité skončenie pracovného pomeru

§ 68

(1) Zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer len výnimočne, a to iba vtedy, ak zamestnanec

- a) bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin na nepodmienečný trest odňatia slobody na čas dlhší ako jeden rok alebo ak bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin spáchaný pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním na nepodmienečný trest odňatia slobody najmenej na šesť mesiacov,
- b) porušil pracovnú disciplínu zvlášť hrubým spôsobom.

(2) Zamestnávateľ môže podľa odseku 1 okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote jedného mesiaca odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie dozvedel, najneskôr však do jedného roka odo dňa, keď tento dôvod vznikol. O začiatku a plynutí mesačnej lehoty rovnako platia ustanovenia § 63 ods. 3 a 4.

(3) Zamestnávateľ nemôže okamžite skončiť pracovný pomer s tehotnou zamestnankyňou, so zamestnankyňou alebo zamestnancom, ak sa trvale stará o dieťa mladšie ako tri roky, alebo so zamestnancom, ktorý sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je prevažne alebo úplne bezvládna a neposkytuje sa jej starostlivosť v zariadení sociálnych služieb alebo ústavná starostlivosť v zdravotníckom zariadení. Môže však s nimi s výnimkou zamestnankyne na materskej dovolenke a zamestnanca na rodičovskej dovolenke (§ 166 ods. 1) z dôvodov uvedených v odseku 1 skončiť pracovný pomer výpoveďou.

§ 69

(1) Zamestnanec môže pracovný pomer okamžite skončiť, ak

- a) 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,
- b) zamestnávateľ mu nevyplatil mzdu alebo náhradu mzdy, alebo ich časť do 15 dní po uplynutí jej splatnosti.

(2) Mladistvý zamestnanec môže okamžite skončiť pracovný pomer aj vtedy, ak nemôže vykonávať prácu bez ohrozenia svojej morálky.

(3) Zamestnanec môže okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote jedného mesiaca odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie pracovného pomeru dozvedel.

(4) Zamestnanec, ktorý okamžite skončil pracovný pomer, má nárok na náhradu mzdy v sume svojho priemerného mesačného zárobku za výpovednú dobu dvoch mesiacov.

§ 70

Okamžité skončenie pracovného pomeru musí zamestnávateľ aj zamestnanec urobiť písomne, musia v ňom skutkovo vymedziť jeho dôvod tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, a musia ho v ustanovenej lehote doručiť druhému účastníkovi, inak je neplatné. Uvedený dôvod sa nesmie dodatočne meniť.

§ 71

Skončenie pracovného pomeru dohodnutého na určitú dobu

(1) Pracovný pomer uzatvorený na určitú dobu sa skončí uplynutím tejto doby.

(2) 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 neurčitý čas, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

(3) Pred uplynutím dohodnutej doby sa môže skončiť pracovný pomer podľa odseku 1 aj inými

spôsobmi uvedenými v § 59.

§ 72

Skončenie pracovného pomeru v skúšobnej lehote

(1) V skúšobnej lehote môže tak zamestnávateľ, ako aj zamestnanec skončiť pracovný pomer písomne z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu.

(2) Písomné oznámenie o skončení pracovného pomeru sa má doručiť druhému účastníkovi spravidla aspoň tri dni pred dňom, keď sa má pracovný pomer skončiť.

§ 73

Hromadné prepúšťanie

(1) Ak zamestnávateľ alebo časť zamestnávateľa (§ 28 ods. 3) rozviaže pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) alebo dohodou z tých istých dôvodov počas 90 dní najmenej s 20 zamestnancami, ide o hromadné prepúšťanie.

(2) S cieľom dosiahnuť dohodu je zamestnávateľ povinný najneskôr jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania prerokovať s príslušným odborovým orgánom opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť, predovšetkým prerokovať možnosť ich umiestnenia vo vhodnom zamestnaní na iných svojich pracoviskách, a to aj po predchádzajúcej príprave, a opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov hromadného prepúšťania zamestnancov. Na ten účel je zamestnávateľ povinný poskytnúť príslušnému odborovému orgánu všetky potrebné informácie a písomne ho informovať 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, počas ktorej 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 Národnému úradu práce.

(4) Zamestnávateľ po prerokovaní hromadného prepúšťania s príslušným odborovým orgánom je povinný predložiť písomnú informáciu o výsledku prerokovania

- a) Národnému úradu práce,
- b) príslušnému odborovému orgánu.

(5) Príslušný odborový orgán môže Národnému úradu práce predložiť pripomienky týkajúce sa hromadného prepúšťania.

(6) Pri hromadnom prepúšťaní zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) alebo návrh na rozviazanie pracovného pomeru dohodou z tých istých dôvodov najskôr po uplynutí jedného mesiaca odo dňa doručenia písomnej informácie podľa odseku 4.

(7) Zamestnávateľ s Národným 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 Národný úrad práce využije na hľadanie riešení problémov spojených s plánovaným hromadným prepúšťaním.

(9) Ak zamestnávateľ poruší povinnosti ustanovené v odseku 2, má zamestnanec, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer v rámci hromadného prepúšťania, nárok na náhradu mzdy najmenej v sume dvojnásobku jeho priemerného zárobku podľa § 134.

(10) Ustanovenia odsekov 1 až 9 sa nevzťahujú na

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

b) členov posádok lodí plávajúcich pod štátnou vlajkou Slovenskej republiky.

(11) Ustanovenia odsekov 6 až 8 sa nevzťahujú na zamestnávateľa, na ktorého bol súdom vyhlásený konkurz.

§ 74

Účasť príslušného odborového orgánu pri skončení pracovného pomeru

(1) Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať s príslušným odborovým orgánom, inak sú neplatné.

(2) Členovi príslušného odborového orgánu, ktorý je oprávnený spolurozhodovať so zamestnávateľom v čase jeho funkčného obdobia a v dobe jedného roka po jeho skončení, môže zamestnávateľ dať výpoveď alebo okamžite s ním skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom príslušného odborového orgánu; inak sú neplatné. Ak príslušný odborový orgán odmietol udeliť predchádzajúci súhlas k výpovedi alebo k okamžitému skončeniu pracovného pomeru, zamestnávateľ má právo v lehote 30 dní požiadať príslušný inšpektorát práce o súhlas k výpovedi alebo k okamžitému skončeniu pracovného pomeru.

(3) Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas podľa odseku 2 len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia.

(4) S inými prípadmi skončenia pracovného pomeru, ako sú uvedené v odseku 1, je zamestnávateľ povinný oboznámiť príslušný odborový orgán v lehotách s ním dohodnutých.

§ 75

Pracovný posudok a potvrdenie o zamestnaní

(1) Zamestnávateľ je povinný vydať zamestnancovi pracovný posudok do 15 dní od jeho požiadania. Zamestnávateľ však nie je povinný vydať zamestnancovi pracovný posudok skôr ako dva mesiace pred skončením pracovného pomeru. Pracovným posudkom sú všetky písomnosti týkajúce sa hodnotenia práce zamestnanca, jeho kvalifikácie, schopností a ďalších skutočností, ktoré majú vzťah k výkonu práce. Zamestnanec má právo nahliadnuť do osobného spisu a robiť si z neho odpisy.

(2) Pri skončení pracovného pomeru je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi potvrdenie o zamestnaní a uviesť v ňom najmä

a) dobu trvania pracovného pomeru,

b) druh vykonávaných prác,

c) či sa zo mzdy zamestnanca vykonávajú zrážky, v či prospech, v akej výške a v akom poradí je pohľadávka, pre ktorú sa majú zrážky ďalej vykonávať,

- d) údaje o poskytnutej mzde za vykonanú prácu, o poskytnutej náhrade mzdy a náhrade za čas pracovnej pohotovosti, o zrazených preddavkoch na daň z príjmov a o ďalších skutočnostiach rozhodujúcich pre ročné zúčtovanie preddavkov na daň zo závislej činnosti a z funkčných požitkov a pre výpočet podpory v nezamestnanosti,
- e) údaj o dohode o zotrvaní v pracovnom pomere u zamestnávateľa po určitú dobu, po vykonaní záverečnej skúšky alebo maturitnej skúšky, alebo po skončení štúdia, alebo prípravy na povolanie vrátane údajov o tom, kedy sa táto doba skončí (§ 53 ods. 2).

(3) Ak zamestnanec s obsahom pracovného posudku alebo potvrdenia o zamestnaní nesúhlasí a zamestnávateľ na požiadanie zamestnanca pracovný posudok alebo potvrdenie o zamestnaní neupraví alebo nedoplní, môže sa domáhať v lehote troch mesiacov odo dňa, keď sa o ich obsahu dozvedel, na súde, aby bol zamestnávateľ zaviazaný primerane ich upraviť.

(4) Iné informácie je zamestnávateľ oprávnený o zamestnancovi podávať iba s jeho súhlasom, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

§ 76

Odstupné a odchodné

(1) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) alebo dohodou z tých istých dôvodov, a zamestnankyni, s ktorou zamestnávateľ skončí pracovný pomer v dôsledku uplatnenia zákazu niektorých prác a pracovísk pre ženy, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume dvojnásobku ich priemerného mesačného zárobku podľa § 134.

(2) Ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi opäť k tomu istému zamestnávateľovi alebo k jeho právnomu nástupcovi do pracovného pomeru pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, je povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť. Pomerná časť odstupného sa určí podľa počtu dní od opätovného nástupu do pracovného pomeru do uplynutia času vyplývajúceho z poskytnutého odstupného.

(3) Odstupné nepatrí zamestnancovi, u ktorého pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach dochádza k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na iného zamestnávateľa podľa tohto zákona.

(4) Odstupné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne s uvoľňovaným zamestnancom na výplate odstupného inak.

(5) Pri prvom skončení pracovného pomeru, po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, invalidný dôchodok alebo dôchodok za výsluhu rokov patrí zamestnancovi odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku podľa § 134.

Nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru

§ 77

Neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej lehote alebo dohodou môže zamestnanec, ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

§ 78

(1) Ak dal zamestnanec neplatnú výpoveď alebo ak skončil neplatne pracovný pomer okamžite

alebo v skúšobnej lehote a zamestnávateľ mu oznámil, že trvá na tom, aby naďalej vykonával prácu, jeho pracovný pomer sa nekončí.

(2) Ak nevykonával zamestnanec prácu v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru, môže od neho zamestnávateľ požadovať náhradu škody, ktorá mu tým vznikla, odo dňa, keď oznámil zamestnancovi, že trvá na ďalšom vykonávaní práce.

(3) Ak skončil zamestnanec pracovný pomer neplatne a zamestnávateľ netrvá na tom, aby zamestnanec u neho naďalej pracoval, platí, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom písomne nedohodne inak, že pracovný pomer sa skončil dohodou, ak

- a) bola daná neplatná výpoveď, uplynutím výpovednej doby,
- b) bol pracovný pomer neplatne skončený okamžite, dňom, keď mal pracovný pomer skončiť,
- c) bol pracovný pomer neplatne skončený v skúšobnej lehote, dňom, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

(4) Zamestnávateľ nemôže voči zamestnancovi uplatňovať náhradu škody v prípadoch ustanovených v odseku 3.

§ 79

(1) Ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej lehote a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí a zamestnávateľ je povinný mu poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo keď dôjde k platnému skončeniu pracovného pomeru.

(2) Ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy zamestnancovi vôbec nepriznať; súd pri svojom rozhodovaní prihliadne najmä na to, či zamestnanec bol v tomto čase zamestnaný u iného zamestnávateľa, akú prácu tam vykonával a aký zárobok dosiahol alebo z akého dôvodu sa do práce nezapojil.

(3) Ak zamestnávateľ skončil pracovný pomer neplatne a zamestnanec netrvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, platí, ak sa so zamestnávateľom nedohodne písomne inak, že sa jeho pracovný pomer skončil dohodou, ak

- a) bola daná neplatná výpoveď, uplynutím výpovednej doby,
- b) bol pracovný pomer neplatne skončený okamžite alebo v skúšobnej lehote, dňom, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

(4) V prípadoch ustanovených v odseku 3 písm. b) zamestnanec má nárok na náhradu mzdy v sume svojho priemerného zárobku podľa § 134 za výpovednú dobu dvoch mesiacov.

§ 80

Pri neplatnej dohode o skončení pracovného pomeru sa postupuje pri posudzovaní nároku zamestnanca na náhradu ušlej mzdy obdobne ako pri neplatnej výpovedi danej zamestnancovi zamestnávateľom. Zamestnávateľ nemôže uplatňovať nárok na náhradu škody pre neplatnosť dohody.

§ 81**Základné povinnosti zamestnanca**

Zamestnanec je povinný najmä

- a) pracovať svedomite a riadne podľa svojich síl, vedomostí a schopností, plniť pokyny nadriadených vydané v súlade s právnymi predpismi,
- b) byť na pracovisku na začiatku pracovného času, využívať pracovný čas na prácu a odchádzať z neho až po skončení pracovného času,
- c) dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu ním vykonávanú, ak bol s nimi riadne oboznámený,
- d) hospodáriť riadne s prostriedkami, ktoré mu zveril zamestnávateľ, a chrániť jeho majetok pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím a nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa,
- e) zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri výkone zamestnania a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám.

§ 82**Základné povinnosti vedúcich zamestnancov**

Vedúci zamestnanec je okrem povinností uvedených v § 81 povinný najmä

- a) riadiť a kontrolovať prácu zamestnancov,
- b) utvárať priaznivé pracovné podmienky a zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci,
- c) zabezpečovať odmeňovanie zamestnancov podľa všeobecne záväzných právnych predpisov, kolektívnych zmlúv a pracovných zmlúv,
- d) utvárať priaznivé podmienky na zvyšovanie odbornej úrovne zamestnancov a na uspokojovanie ich sociálnych potrieb,
- e) zabezpečovať, aby nedochádzalo k porušovaniu pracovnej disciplíny,
- f) zabezpečovať prijatie včasných a účinných opatrení na ochranu majetku zamestnávateľa.

§ 83**Výkon inej zárobkovej činnosti**

(1) Zamestnanec môže popri svojom zamestnaní vykonávanom v pracovnom pomere vykonávať zárobkovú činnosť, ktorá je zhodná s predmetom činnosti zamestnávateľa, len s jeho predchádzajúcim písomným súhlasom.

(2) Zamestnávateľ môže udelený súhlas podľa odseku 1 písomne odvolať. V písomnom odvolaní súhlasu je zamestnávateľ povinný uviesť dôvody zmeny svojho rozhodnutia. Zamestnanec je potom povinný bez zbytočného odkladu zárobkovú činnosť skončiť spôsobom vyplývajúcim z príslušných právnych predpisov.

(3) Obmedzenia ustanovené v odsekoch 1 a 2 sa nevzťahujú na výkon vedeckej, pedagogickej, publicistickej, lektorskej, prednášateľskej, literárnej a umeleckej činnosti.

§ 84**Pracovný poriadok**

(1) Zamestnávateľ môže vydať pracovný poriadok po predchádzajúcom súhlase príslušného odborového orgánu, inak je neplatný.

(2) Pracovný poriadok bližšie konkretizuje v súlade s právnymi predpismi ustanovenia tohto

zákona podľa osobitných podmienok zamestnávateľa.

(3) Pracovný poriadok je záväzný pre zamestnávateľa a pre všetkých jeho zamestnancov. Nadobúda účinnosť dňom, ktorý je v ňom určený, najskôr však dňom, keď bol u zamestnávateľa zverejnený.

(4) Každý zamestnanec musí byť s pracovným poriadkom oboznámený. Pracovný poriadok musí byť každému zamestnancovi prístupný.

TRETIA ČASŤ

PRACOVNÝ ČAS A ČAS ODPOČINKU

§ 85

Pracovný čas

(1) Pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou.

(2) Pracovný čas zamestnanca je najviac 40 hodín týždenne. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, má pracovný čas najviac 38 a 3/4 hodiny týždenne a vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas najviac 37 a 1/2 hodiny týždenne.

(3) Pracovný čas zamestnanca, ktorý pracuje s dokázanými chemickými karcinogénmi pri pracovných procesoch s rizikom chemickej karcinogenity alebo ktorý pracuje s ionizujúcim žiarením, je najviac 33 a 1/2 hodiny týždenne.

(4) Mladistvý zamestnanec mladší ako 16 rokov má pracovný čas najviac 30 hodín týždenne, aj keď pracuje pre viacerých zamestnávateľov. Mladistvý zamestnanec starší ako 16 rokov má pracovný čas najviac 37 a 1/2 hodiny týždenne, aj keď pracuje pre viacerých zamestnávateľov.

(5) Pracovný čas, ktorý zamestnávateľ určí podľa odsekov 1 až 4, je ustanovený týždenný pracovný čas.

(6) Pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas je najviac 48 hodín týždenne, aj keď pracuje pre viacerých zamestnávateľov.

§ 86

Rovnomerné rozvrhnutie pracovného času

(1) O rovnomernom rozvrhnutí pracovného času rozhoduje zamestnávateľ po dohode s príslušným odborovým orgánom.

(2) Pri rovnomernom rozvrhnutí pracovného času na jednotlivé týždne rozdiel dĺžky pracovného času pripadajúci na jednotlivé týždne nepresiahne tri hodiny a pracovný čas v jednotlivých dňoch nepresiahne deväť hodín. Priemerný týždenný pracovný čas nesmie pritom v určitom období, spravidla štvortýždňovom, presahovať hranicu pre ustanovený týždenný pracovný čas.

(3) Pri rovnomernom rozvrhnutí pracovného času rozvrhuje zamestnávateľ týždenný pracovný čas zásadne na päť pracovných dní v týždni.

§ 87

Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času

(1) Ak povaha práce alebo podmienky prevádzky nedovoľujú, aby sa pracovný čas rozvrhol

rovnomerne na jednotlivé týždne, zamestnávateľ môže po dohode s príslušným odborovým orgánom rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne, najviac na štyri mesiace. Ak ide o činnosti, pri ktorých sa v priebehu roka prejavuje rozdielna potreba práce, môže zamestnávateľ po dohode s príslušným odborovým orgánom rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na dobu nepresahujúcu 12 mesiacov.

(2) Pri rozvrhnutí pracovného času nerovnomerne na jednotlivé týždne, týždenný pracovný čas nesmie presahovať v dohodnutej dobe ustanovený týždenný pracovný čas. Rovnako môže byť rozvrhnutý pracovný čas pre určité organizačné útvary alebo druhy prác.

(3) Pracovný čas zamestnanca staršieho ako 18 rokov môže výnimočne presiahnuť v priebehu 24 hodín osem hodín.

(4) U zamestnanca pracujúceho v noci môže pracovný čas v priebehu 24 hodín presiahnuť osem hodín, len ak ide o zamestnanca

- a) zabezpečujúceho ochranu majetku alebo osôb,
- b) ktorého bydlisko a pracovisko je od seba značne vzdialené, a tam, kde sú od seba vzdialené rôzne pracoviská,
- c) v nepretržitých prevádzkach,
- d) v poľnohospodárstve,
- e) pri sezónnych prácach.

(5) U zamestnanca vykonávajúceho ťažkú telesnú prácu alebo duševnú prácu, alebo prácu, pri ktorej by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia, nesmie pracovný čas presiahnuť osem hodín v priebehu 24 hodín. Okruh ťažkých telesných prác alebo duševných prác, alebo prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia, vymedzí zamestnávateľ v dohode s príslušným odborovým orgánom v súlade s právnymi predpismi na ochranu zdravia.

(6) Zamestnávateľ, ktorý je fyzickou osobou, môže rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne za podmienok ustanovených v odsekoch 1 až 5 len po dohode so zamestnancom.

(7) Zamestnancovi so zmenenou pracovnou schopnosťou, tehotnej žene, žene alebo mužovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako tri roky, osamelému zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa vo veku do 15 rokov, možno rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne len po dohode s ním.

(8) Pracovný čas v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 12 hodín.

Pružný pracovný čas

§ 88

(1) V záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov môže zamestnávateľ po dohode s príslušným odborovým orgánom zaviesť pružný pracovný čas.

(2) Pri uplatnení pružného pracovného času si zamestnanec volí sám začiatok alebo aj koniec pracovného času v jednotlivých dňoch v rámci časových úsekov určených zamestnávateľom (voliteľný pracovný čas). Medzi dva úseky voliteľného pracovného času je vložený časový úsek, v ktorom je zamestnanec povinný byť na pracovisku (základný pracovný čas). Pružný pracovný čas možno uplatňovať pri rovnomernom rozvrhnutí pracovného času na jednotlivé týždne a aj pri jeho nerovnomernom rozvrhnutí.

(3) Začiatok a koniec základného pracovného času určí zamestnávateľ tak, aby pri určenom týždennom pracovnom čase 40 hodín bol základný pracovný čas v jednotlivých pracovných dňoch

najmenej päť hodín.

(4) Voliteľný pracovný čas rozvrhne zamestnávateľ na začiatok a koniec pracovnej zmeny tak, aby úsek voliteľného pracovného času na začiatku pracovnej zmeny bol pri určenom týždennom pracovnom čase 40 hodín najmenej jednu hodinu.

(5) Ak je týždenný pracovný čas menej ako 40 hodín, postupuje sa podľa odsekov 3 a 4 s tým, že sa dĺžka úsekov základného pracovného času a voliteľného pracovného času určí v pomere k týždennému pracovnému času.

(6) Základný pracovný čas spolu s úsekmi voliteľného pracovného času tvorí denný prevádzkový čas.

§ 89

(1) Pružný pracovný čas sa uplatní ako

- a) pružný pracovný deň, pri ktorom si zamestnanec sám volí začiatok pracovnej zmeny a je povinný v príslušnom pracovnom dni odpracovať celú pracovnú zmenu pripadajúcu na ten deň podľa zamestnávateľom určeného rozvrhu pracovného času,
- b) pružný pracovný týždeň pri rovnomerne rozvrhnutom pracovnom čase, pri ktorom si zamestnanec sám volí začiatok a koniec pracovných zmien a je povinný v príslušnom týždni odpracovať celý určený týždenný pracovný čas, pričom dĺžka pracovnej zmeny môže byť najviac 12 hodín,
- c) pružné štvortýždňové pracovné obdobie pri nerovnomerne rozvrhnutom pracovnom čase, pri ktorom si zamestnanec sám volí začiatok a koniec pracovných zmien a je povinný v období štyroch po sebe idúcich týždňov, ktoré určí zamestnávateľ, odpracovať pracovný čas určený zamestnávateľom na toto štvortýždňové obdobie.

(2) Na prípadný výkon práce presahujúci pri uplatnení pružného pracovného dňa dĺžku pracovnej zmeny, pri uplatnení pružného pracovného týždňa dĺžku určeného týždenného pracovného času a pri uplatnení pružného štvortýždňového pracovného obdobia štvortýždňový pracovný čas sa neprihliada, ak nie je prácou nadčas alebo nadpracovaním neodpracovanej časti pracovného času.

§ 90

Začiatok a koniec pracovného času

(1) Pracovná zmena je časť ustanoveného týždenného pracovného času, ktorý je zamestnanec povinný na základe vopred určeného rozvrhu pracovných zmien odpracovať v rámci 24 hodín po sebe nasledujúcich.

(2) Začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien určí zamestnávateľ po dohode s príslušným odborovým orgánom a oznámi to písomne na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancovi prístupné.

(3) Ranná zmena nesmie v zásade začínať pred 6. hodinou, odpoľudňajšia zmena nesmie v zásade končiť po 22. hodine. Výnimky sú možné, len ak bude pracovný čas rozvrhnutý nerovnomerne na jednotlivé týždne.

(4) Zamestnávateľ môže pracovný čas tej istej zmeny po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom rozdeliť na dve časti v poľnohospodárstve, v doprave, na poštách, v telekomunikáciách, v kultúrnych zariadeniach a v obchode.

(5) Ranná zmena je pracovná zmena, ktorej prevažná časť spadá do času medzi 6. hodinou a 14.

hodinou. Odpoľudňajšia zmena je pracovná zmena, ktorej prevažná časť spadá do času medzi 14. hodinou a 22. hodinou. Nočná zmena je pracovná zmena, ktorej prevažná časť spadá do času medzi 22. hodinou a 6. hodinou.

(6) Ak je pracovný čas rozvrhnutý do dvoch pracovných zmien, ide o dvojzmenný pracovný režim. Ak zamestnávateľ rozvrhne pracovný čas do troch pracovných zmien, ide o trojzmenný pracovný režim. Pracovný režim, v ktorom je pracovný čas rozvrhnutý do troch pracovných zmien a pracovná činnosť prebieha súvisle po všetky dni v týždni, je nepretržitý pracovný režim.

(7) Rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej týždeň vopred a s platnosťou najmenej na týždeň.

(8) Zamestnávateľ môže po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom určiť čas potrebný na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času.

(9) Ak to prevádzka zamestnávateľa dovoľuje, môže zamestnávateľ povoliť zamestnancovi na jeho žiadosť zo zdravotných dôvodov alebo z iných vážnych dôvodov na jeho strane vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času alebo ju s ním za tých istých podmienok dohodnúť v pracovnej zmluve.

(10) Pracovný čas podľa odseku 9 môže so súhlasom zamestnanca v jednotlivých dňoch výnimočne presiahnuť deväť hodín (§ 86 ods. 2) a jeho nerovnomerné rozvrhnutie nie je viazané na podmienky ustanovené v § 87 ods. 1.

§ 91

Prestávky v práci

(1) Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi najneskôr po štyroch hodinách prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Ak ide o práce, ktoré sa nemôžu prerušiť, musí sa zamestnancovi aj bez prerušenia prevádzky alebo práce zabezpečiť primeraný čas na odpočinok a jedenie.

(2) Zamestnávateľ môže po predchádzajúcom súhlase príslušného odborového orgánu predĺžiť prestávku na odpočinok a na jedenie.

(3) Začiatok a koniec týchto prestávok určí zamestnávateľ po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom. Zamestnávateľ je povinný oznámiť zamestnancom prestávku na odpočinok a jedenie spôsobom ustanoveným v § 90.

(4) Prestávky na odpočinok a jedenie sa neposkytujú na začiatku a konci zmeny.

(5) Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času.

(6) To neplatí v prípade prestávok poskytovaných z dôvodov zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov pri práci, ktoré sa započítavajú do pracovného času.

§ 92

Nepretržitý denný odpočinok

(1) Zamestnávateľ je povinný rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal medzi koncom jednej a začiatkom druhej zmeny minimálny odpočinok v trvaní 12 po sebe nasledujúcich hodín v priebehu 24 hodín a mladistvý zamestnanec aspoň 14 hodín v priebehu 24 hodín.

(2) Tento odpočinok možno skrátiť až na osem hodín zamestnancovi staršiemu ako 18 rokov

a) v nepretržitých prevádzkach a pri turnusovej práci, ženám pracujúcim v nepretržitých

prevádzkach však možno tento odpočinok skrátiť iba na 11 hodín,

- b) v poľnohospodárstve,
- c) vo verejnom stravovaní a pri poskytovaní iných služieb obyvateľstvu,
- d) pri naliehavých opravárskych prácach, ak ide o odvrátenie nebezpečenstva ohrozujúceho život alebo zdravie zamestnancov,
- e) pri mimoriadnych udalostiach,
- f) v doprave, na poštách a v telekomunikáciach, a to najviac dvakrát za týždeň za podmienky, že odpočinok v nasledujúci deň bude predĺžený o čas, o ktorý sa odpočinok patriaci podľa odseku 1 skrátil.

(3) Zamestnancovi, ktorý sa vrátil z pracovnej cesty po 24. hodine a nepoužil lôžkový vozeň alebo ležadlový vozeň, sa poskytne čas na nevyhnutný odpočinok od skončenia pracovnej cesty do nástupu do práce v rozsahu osem hodín, a ak tento čas spadá do pracovného času zamestnanca, aj náhrada mzdy vo výške jeho priemerného zárobku.

§ 93

Nepretržitý odpočinok v týždni

(1) Zamestnávateľ je povinný rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal raz za týždeň dva po sebe nasledujúce dni nepretržitého odpočinku, ktoré musia pripadať na sobotu a nedeľu alebo na nedeľu a pondelok.

(2) Ak povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas podľa odseku 1, poskytnú sa dva po sebe nasledujúce dni nepretržitého odpočinku v týždni výnimočne v iných dňoch týždňa.

(3) Ak z prevádzkových dôvodov nemožno rozvrhnúť pracovný čas podľa odsekov 1 a 2, môže zamestnávateľ po dohode s príslušným odborovým orgánom zamestnancovi staršiemu ako 18 rokov rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal raz za týždeň najmenej jeden deň nepretržitého odpočinku, ktorý by mal pripadnúť na nedeľu. Zvyšok nepretržitého odpočinku poskytne zamestnávateľ zamestnancovi v súhrne raz za dva týždne.

Dni pracovného pokoja

§ 94

(1) Dni pracovného pokoja sú dni, na ktoré pripadá nepretržitý odpočinok zamestnanca v týždni, a sviatky.

(2) Prácu v dňoch pracovného pokoja možno nariadiť len výnimočne, a to po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom.

(3) V deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni možno zamestnancovi nariadiť len tieto nevyhnutné práce, ktoré sa nemôžu vykonať v pracovných dňoch:

- a) naliehavé opravárske práce,
- b) nakladacie a vykladacie práce,
- c) inventúrne a uzávierkové práce,
- d) práce vykonávané v nepretržitej prevádzke za zamestnanca, ktorý sa nedostavil na zmenu,
- e) práce na odvrátenie nebezpečenstva ohrozujúceho život, zdravie alebo pri mimoriadnych udalostiach,

- f) práce nevyhnutné so zreteľom na uspokojovanie životných, zdravotných a kultúrnych potrieb obyvateľstva,
- g) práce lodných posádok,
- h) kŕmenie a ošetrovanie hospodárskych zvierat,
- i) naliehavé práce v poľnohospodárstve v rastlinnej výrobe pri zakladaní, ošetrovaní a zbere pestovaných plodín.

(4) Vo sviatok možno zamestnancovi nariadiť len práce, ktoré možno nariadiť v dňoch nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni, práce v nepretržitej prevádzke a práce potrebné pri strážení objektov zamestnávateľa.

§ 95

Na pracoviskách s nočnými zmenami sa začína deň pracovného pokoja hodinou zodpovedajúcou nástupu zmeny, ktorá v pracovnom týždni nastupuje podľa rozvrhu zmien ako prvá.

§ 96

Pracovná pohotovosť

(1) Ak zamestnávateľ v odôvodnených prípadoch na zabezpečenie nevyhnutných úloh nariadi zamestnancovi alebo sa s ním dohodne, aby sa mimo rámca rozvrhu pracovných zmien a nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času zdržiaval po určený čas na určitom mieste a bol pripravený na výkon práce, ide o pracovnú pohotovosť.

(2) Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť najviac v rozsahu osem hodín v týždni a najviac 100 hodín v kalendárnom roku. Nad tento rozsah je pracovná pohotovosť prípustná len po dohode so zamestnancom.

(3) Za každú hodinu pracovnej pohotovosti patrí zamestnancovi náhrada najmenej 20 % minimálneho mzdového nároku v Sk za hodinu pre prvý stupeň náročnosti práce a v prípade pracovnej pohotovosti na pracovisku najmenej 50 % minimálneho mzdového nároku v Sk za hodinu pre prvý stupeň náročnosti práce (§ 120). Náhrada za pracovnú pohotovosť nepatrí za čas, v ktorom došlo počas jej trvania k výkonu práce. Tento výkon je práca nadčas.

§ 97

Práca nadčas

(1) Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien.

(2) U zamestnanca s kratším pracovným časom je práca nadčas práca presahujúca jeho týždenný pracovný čas. Tomuto zamestnancovi nemožno nariadiť prácu nadčas.

(3) Pri pružnom pracovnom čase je práca nadčas práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom mimo základného pracovného času pri uplatnení

- a) pružného pracovného dňa nad dĺžku pracovnej zmeny pripadajúcej na príslušný deň podľa rozvrhu týždenného pracovného času určeného zamestnávateľom,
- b) pružného pracovného týždňa nad určený týždenný pracovný čas,
- c) pružného štvortýždňového pracovného obdobia nad určený pracovný čas pripadajúci na toto obdobie.

(4) Ak zamestnanec nadpracúva prácou vykonávanou nad určený týždenný pracovný čas pracovné voľno, ktoré mu zamestnávateľ poskytol na jeho žiadosť, alebo pracovný čas, ktorý odpadol pre nepriaznivé poveternostné vplyvy, nejde o prácu nadčas.

(5) Prácu nadčas môže zamestnávateľ nariadiť len výnimočne, v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce, alebo ak ide o verejný záujem, a to aj na čas nepretržitého odpočinku medzi dvoma zmenami, prípadne za podmienok ustanovených v § 94 ods. 2 až 4 aj na dni pracovného pokoja. Nepretržitý odpočinok medzi dvoma zmenami sa nesmie pritom skrátiť na menej ako osem hodín.

(6) Práca nadčas nesmie u zamestnanca byť viac ako osem hodín v jednotlivých týždňoch.

(7) Obmedzenie podľa odseku 6 sa nevzťahuje na dopravu, pošty a telekomunikácie, energetiku, na nepretržité prevádzky, na mimoriadne naliehavé práce spojené so zásobovaním obyvateľstva a s poskytovaním služieb obyvateľstvu, na opravárske a údržbárske práce, na poľnohospodárske práce a na sezónne práce. Práca nadčas nesmie prekročiť v priemere osem hodín týždenne v dobe najviac štyroch kalendárnych mesiacov po sebe nasledujúcich, ak sa zamestnávateľ s príslušným odborovým orgánom nedohodne na dlhšej dobe, najviac však 12 mesiacov po sebe nasledujúcich.

(8) V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín.

(9) Do počtu hodín najviac prípustnej práce nadčas v roku sa nezahŕňa práca nadčas, za ktorú zamestnanec dostal náhradné voľno alebo ktorú vykonával pri

- a) naliehavých opravárskych prácach,
- b) mimoriadnych udalostiach, kde hrozilo nebezpečenstvo ohrozujúce život a zdravie.

(10) Rozsah a podmienky práce nadčas v súlade s odsekmi 1 až 4 určí zamestnávateľ po dohode s príslušným odborovým orgánom.

(11) Zamestnávateľ môže po vydaní povolenia Národným úradom práce a po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom na prechodné obdobie z vážnych dôvodov dohodnúť so zamestnancom výkon práce nadčas nad hranicu ustanovenú v odseku 8 v rozsahu najviac 150 hodín na zamestnanca.

(12) Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, nemožno nariadiť prácu nadčas.

§ 98

Nočná práca

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

(2) Zamestnanec pracujúci v noci je na účely tohto zákona zamestnanec, ktorý

- a) vykonáva práce, ktoré vyžadujú, aby sa pravidelne vykonávali v noci v rozsahu najmenej troch hodín po sebe nasledujúcich, alebo
- b) ktorý pravdepodobne odpracuje v noci najmenej 500 hodín za rok.

(3) 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.

(4) Úhradu za posúdenie zdravotnej spôsobilosti podľa odseku 3 nemožno od zamestnanca požadovať.

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

(6) Zamestnávateľ je povinný pravidelne prerokúvať so zástupcom zamestnancov na ochranu práce a s príslušným odborovým orgánom organizáciu práce v noci. Zamestnávateľ je povinný zaistiť zamestnancom pracujúcim v noci 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.

(7) Zamestnávateľ, ktorý pravidelne zamestnáva zamestnancov v noci, je povinný upovedomiť o tejto skutočnosti príslušný inšpektorát práce a príslušný odborový orgán, ak si to vyžadujú.

(8) Pracovný čas zamestnanca pracujúceho v noci nesmie presiahnuť osem hodín v rámci 24 hodín po sebe nasledujúcich; ak to nie je z prevádzkových dôvodov možné, je zamestnávateľ povinný rozvrhnúť ustanovený týždenný pracovný čas tak, aby priemerná dĺžka zmeny neprekročila osem hodín v dobe najviac šesť kalendárnych mesiacov po sebe nasledujúcich, pričom pri výpočte priemernej dĺžky pracovnej zmeny zamestnanca pracujúceho v noci sa vychádza z päťdenného pracovného týždňa.

§ 99

Evidencia

Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu pracovného času, práce nadčas, nočnej práce a pracovnej pohotovosti zamestnanca.

§ 100

Dovolenka

Zamestnancovi vzniká za podmienok ustanovených týmto zákonom nárok na

- a) dovolenku za kalendárny rok alebo jej pomernú časť,
- b) dovolenku za odpracované dni,
- c) dodatkovú dovolenku.
- d) ďalšiu dovolenku.

Dovolenka za kalendárny rok

§ 101

Zamestnanec, ktorý počas nepretržitého trvania pracovného pomeru k tomu istému zamestnávateľovi vykonával u neho prácu aspoň 60 dní v kalendárnom roku, má nárok na dovolenku za kalendárny rok, prípadne na jej pomernú časť, ak pracovný pomer netrval nepretržite počas celého kalendárneho roka. Za odpracovaný deň sa považuje deň, v ktorom zamestnanec odpracoval prevažnú časť svojej zmeny. Časti zmien odpracované v rôznych dňoch sa nesčítajú.

§ 102

Pomerná časť dovolenky je za každý celý kalendárny mesiac nepretržitého trvania toho istého pracovného pomeru jedna dvanástina dovolenky za kalendárny rok.

§ 103

(1) Základná výmera dovolenky je najmenej štyri týždne.

(2) Dovolenka vo výmere najmenej piatich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši aspoň 15 rokov pracovného pomeru po 18. roku veku.

(3) Dovolenka učiteľov vrátane riaditeľov škôl a ich zástupcov, učiteľov materských škôl vrátane riaditeľov týchto škôl a ich zástupcov, majstrov odbornej výchovy a vychovávateľov je osem týždňov v kalendárnom roku.

(4) Nárok na dlhšiu ako základnú výmeru dovolenky je zamestnanec povinný preukázať najneskôr do konca kalendárneho roka, v ktorom uplatňuje nárok na dlhšiu dovolenku; inak nárok na dlhšiu dovolenku za ten kalendárny rok zaniká.

(5) Do času trvania pracovného pomeru sa započítava, ak spadá do doby po 18. roku veku, čas

- a) trvalej starostlivosti o dieťa vo veku do troch rokov,
- b) výkonu služby v ozbrojených silách, ozbrojených bezpečnostných zboroch a v Zbore väzenskej a justičnej stráže, výkonu civilnej služby alebo štátnej služby,
- c) úspešne skončeného štúdia,
- d) vedeckej (umeleckej) aspirantúry,
- e) doktorandského štúdia,
- f) členstva v družstve, kde súčasťou členstva je tiež pracovný vzťah,
- g) osobnej starostlivosti o blízku osobu, ktorá bola prevažne alebo úplne bezvládna a nebola umiestnená v zariadení sociálnych služieb alebo obdobnom zdravotníckom zariadení, osobnej starostlivosti o dlhodobu ťažko zdravotne postihnuté maloleté dieťa, ktoré si vyžadovalo mimoriadnu starostlivosť, ak nebolo umiestnené v ústave pre také deti,
- h) prípravy na povolanie vykonávanej podľa osobitných predpisov,
- i) po ktorý bol zamestnanec vedený v evidencii nezamestnaných ako evidovaný nezamestnaný alebo poberal invalidný dôchodok,
- j) väzby alebo výkonu trestu odňatia slobody, ak bolo trestné stíhanie proti zamestnancovi zastavené alebo ak bol spod obžaloby oslobodený, hoci aj v neskoršom konaní, a trestu odňatia slobody vykonaného na podklade zrušeného rozsudku, ktorý presahuje výmeru miernejšieho trestu uloženého v neskoršom konaní,
- k) činnosti samostatne zárobkovo činnnej osoby.

(6) Čas trvania pracovného pomeru v cudzine, prípadne iné započítateľné obdobia strávené v cudzine sa započítavajú do času rozhodujúceho pre dĺžku dovolenky za rovnakých podmienok, ako keby zamestnanec pracoval na území Slovenskej republiky.

(7) Obdobia uvedené v odsekoch 1 až 6 sa nezapočítavajú, ak spadajú do času trvania pracovného pomeru; ak sa kryjú navzájom, započítavajú sa len raz.

§ 104

Ak dovolenku čerpá zamestnanec s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom na jednotlivé týždne alebo na obdobie celého kalendárneho roka (§ 87), patrí mu toľko pracovných dní dovolenky, koľko ich na jeho dovolenku pripadá v celoročnom priemere.

§ 105**Dovolenka za odpracované dni**

Zamestnancovi, ktorému nevznikol nárok na dovolenku za kalendárny rok ani na jej pomernú časť, pretože nevykonával v kalendárnom roku u toho istého zamestnávateľa prácu aspoň 60 dní, patrí dovolenka za odpracované dni v dĺžke jednej dvanástiny dovolenky za kalendárny rok za každých 22 odpracovaných dní v príslušnom kalendárnom roku.

Dodatková dovolenka**§ 106**

(1) Zamestnanec, ktorý pracuje po celý kalendárny rok pod zemou pri ťažbe nerastov alebo pri razení tunelov a štôlní, a zamestnanec, ktorý vykonáva práce zvlášť ťažké alebo zdraviu škodlivé, má nárok na dodatkovú dovolenku v dĺžke jedného týždňa. Ak zamestnanec za týchto podmienok pracuje len časť kalendárneho roka, patrí mu za každých 22 takto odpracovaných dní jedna dvanástina dodatkovej dovolenky.

(2) Za zamestnanca, ktorý pracuje v sťažených alebo zdraviu škodlivých podmienkach alebo ktorý vykonáva práce zvlášť ťažké alebo zdraviu škodlivé, sa na účely dodatkovej dovolenky podľa tohto zákona považuje zamestnanec, ktorý

- a) trvale pracuje v zdravotníckych zariadeniach alebo na ich pracoviskách, kde sa ošetrujú chorí s nákazlivou formou tuberkulózy a syndrómom získanej imunitnej nedostatočnosti (HIV/AIDS),
- b) je pri práci na pracoviskách s infekčnými materiálmi vystavený priamemu nebezpečenstvu nákazy,
- c) je pri práci vo významnej miere vystavený nepriaznivým účinkom ionizujúceho žiarenia,
- d) pracuje pri priamom ošetrovaní alebo pri obsluhu duševne chorých alebo mentálne postihnutých aspoň v rozsahu polovice určeného týždenného pracovného času,
- e) ako vychovávateľ vychováva mládež za sťažených podmienok alebo ako zdravotnícky zamestnanec pracuje v zdravotníckej službe zborov nápravnej výchovy aspoň v rozsahu polovice určeného týždenného pracovného času,
- f) pracuje nepretržite aspoň jeden rok v tropických alebo iných zdravotne obťažných oblastiach,
- g) vykonáva mimoriadne namáhavé práce, pri ktorých je vystavený pôsobeniu škodlivých fyzikálnych alebo chemických vplyvov v takom rozsahu, že môžu vo významnej miere nepriaznivo pôsobiť na zdravie zamestnanca,
- h) pracuje s dokázanými chemickými karcinogénmi alebo pri pracovných procesoch s rizikom chemickej karcinogenity.

(3) Druhy prác zvlášť ťažkých alebo zdraviu škodlivých, pracoviská a oblasti, kde sa také práce vykonávajú, ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ktorý vydá Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky po dohode s Ministerstvom zdravotníctva Slovenskej republiky.

§ 107

Za dodatkovú dovolenku nemožno poskytnúť náhradu mzdy; táto dovolenka sa musí vyčerpať, a to prednostne.

§ 108**Ďalšia dovolenka**

Zamestnancovi s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom na obdobie celého kalendárneho roka (§ 87), prípadne ďalšiemu zamestnancovi, ktorého práca podstatne závisí od poveternostných vplyvov, patrí za každý týždeň dovolenky čerpanej v období s nižšou potrebou práce ďalšia dovolenka v trvaní dvoch dní. Celková výmera ďalšej dovolenky nesmie u zamestnanca presiahnuť jeden týždeň.

§ 109**Krátenie dovolenky**

(1) Ak nepracoval zamestnanec, ktorý splnil podmienku odpracovania aspoň 60 dní v kalendárnom roku, za ktorý sa dovolenka poskytuje, z dôvodu výkonu základnej služby, náhradnej služby alebo civilnej služby namiesto tejto služby, z dôvodu čerpania rodičovskej dovolenky (§ 166 ods. 2) a pre dôležité osobné prekážky v práci, ktoré sa neuvádzajú v § 141 ods. 2, kráti sa mu dovolenka za prvých 100 takto zameškaných pracovných dní o jednu dvanástinu a za každých ďalších 22 dní rovnako o jednu dvanástinu. Dovolenka sa zamestnancovi nekráti za obdobie pracovnej neschopnosti vzniknutej v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania, za ktorú zamestnávateľ zodpovedá.

(2) Za každú neospravedlnene zameškanú zmenu (pracovný deň) môže zamestnávateľ po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom krátiť zamestnancovi dovolenku o jeden až dva dni. Neospravedlnené zameškania kratších častí jednotlivých zmien sa sčítajú.

(3) Pri krátení dovolenky podľa odseku 1 sa musí zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u toho istého zamestnávateľa trval počas celého kalendárneho roka, poskytnúť dovolenka aspoň v dĺžke jedného týždňa, mladistvému zamestnancovi v dĺžke dvoch týždňov.

(4) Zamestnancovi, ktorý nepracoval pre výkon trestu odňatia slobody, sa za každých 22 takto zameškaných pracovných dní kráti dovolenka za kalendárny rok o jednu dvanástinu. Rovnako sa kráti dovolenka za výkon väzby, ak bol zamestnanec právoplatne odsúdený alebo ak bol zamestnanec spod obžaloby oslobodený, prípadne ak bolo proti nemu trestné stíhanie zastavené len preto, že nie je za spáchaný trestný čin trestne zodpovedný alebo že mu bola udelená milosť, alebo že trestný čin bol amnestovaný.

(5) Dovolenku za odpracované dni, dodatkovú dovolenku a ďalšiu dovolenku možno krátiť iba z dôvodov ustanovených v odseku 2.

(6) Dovolenka, na ktorú vznikol nárok v príslušnom kalendárnom roku, sa kráti len z dôvodov, ktoré vznikli v tom roku.

Spoločné ustanovenia o dovolenke**§ 110**

(1) Týždňom dovolenky je sedem po sebe nasledujúcich dní.

(2) Za nepretržité trvanie pracovného pomeru sa považuje aj skončenie doterajšieho pracovného

pomeru a bezprostredne nadväzujúci vznik nového pracovného pomeru zamestnanca k tomu istému zamestnávateľovi.

§ 111

(1) Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom príslušného odborového orgánu tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca.

(2) Zamestnávateľ môže po dohode s príslušným odborovým orgánom určiť hromadné čerpanie dovolenky, ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov a zlučiteľné so záujmom zamestnancov. Hromadné čerpanie dovolenky nesmie byť viac ako dva týždne a v umeleckých súboroch z povolania štyri týždne.

(3) Ak sa poskytuje dovolenka v niekoľkých častiach, musí byť aspoň jedna časť najmenej dva týždne, ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne inak. Čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi aspoň 14 dní vopred. Toto obdobie môže byť výnimočne skrátené so súhlasom zamestnanca.

§ 112

(1) Zamestnávateľ je povinný nahradiť zamestnancovi náklady, ktoré mu bez jeho zavinenia vznikli preto, že zamestnávateľ mu zmenil čerpanie dovolenky alebo ho odvolal z dovolenky.

(2) Zamestnávateľ nesmie určiť čerpanie dovolenky na obdobie, keď zamestnanec vykonáva základnú službu, náhradnú službu, zdokonaľovaciu službu, civilnú službu alebo civilnú službu namiesto zdokonaľovacej služby, keď je uznaný za práceneschopného pre chorobu alebo úraz, a na obdobie, počas ktorého je zamestnanec na materskej dovolenke a rodičovskej dovolenke. Počas ostatných prekážok v práci na strane zamestnanca môže zamestnávateľ určiť zamestnancovi čerpanie dovolenky len na jeho žiadosť.

(3) Ak pripadne počas dovolenky zamestnanca sviatok na deň, ktorý je inak jeho obvyklým pracovným dňom, nezapočítava sa mu do dovolenky.

(4) Ak zamestnankyňa (zamestnanec) požiada zamestnávateľa o poskytnutie dovolenky tak, aby nadväzovala bezprostredne na skončenie materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky (§ 166 ods. 1), je zamestnávateľ povinný jej žiadosti vyhovieť.

(5) Ak zamestnávateľ určí zamestnancovi náhradné voľno za prácu nadčas alebo za prácu vo sviatok tak, že by pripadlo do dovolenky, je povinný určiť mu náhradné voľno na iný deň.

§ 113

(1) Zamestnávateľ môže určiť zamestnancovi čerpanie dovolenky, aj keď doposiaľ nesplnil podmienky na vznik nároku na dovolenku, ak možno predpokladať, že zamestnanec tieto podmienky splní do konca kalendárneho roka alebo do skončenia pracovného pomeru.

(2) Ak si zamestnanec nemôže dovolenku vyčerpať v kalendárnom roku z naliehavých prevádzkových dôvodov alebo preto, že zamestnávateľ neurčí jej čerpanie, alebo pre prekážky v práci, je zamestnávateľ povinný poskytnúť ju zamestnancovi tak, aby sa skončila najneskôr do konca budúceho kalendárneho roka. Zamestnávateľ je povinný určiť zamestnancovi čerpanie aspoň štyroch týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ne nárok a ak určeníu dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca. Ak si zamestnankyňa (zamestnanec) nemôže

vyčerpať dovolenku pre čerpanie rodičovskej dovolenky ani do konca budúceho kalendárneho roka, poskytne jej zamestnávateľ nevyčerpanú dovolenku po skončení rodičovskej dovolenky.

§ 114

Ak nastúpi zamestnanec v priebehu dovolenky službu v ozbrojených silách alebo civilnú službu, ak bol uznaný za práceneschopného pre chorobu alebo úraz alebo ak ošetruje chorého člena rodiny, dovolenka sa mu prerušuje. To neplatí, ak zamestnávateľ určí čerpanie dovolenky na čas ošetrovania chorého člena rodiny na žiadosť zamestnanca. Dovolenka sa prerušuje aj nástupom materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky (§ 166 ods. 1).

§ 115

(1) Pri zmene zamestnania patrí pomerná časť dovolenky za kalendárny rok v dĺžke jednej dvanástiny aj za kalendárny mesiac, v ktorom zamestnanec zmení zamestnanie, ak skončenie pracovného pomeru u doterajšieho zamestnávateľa a vznik pracovného pomeru u nového zamestnávateľa na seba bezprostredne nadväzujú. O poskytnutí pomernej časti nevyčerpanej dovolenky sa doterajší a nový zamestnávateľ môžu dohodnúť. Ak k takej dohode nedôjde, pomernú časť dovolenky poskytne zamestnávateľ, u ktorého bol zamestnanec v pracovnom pomere dlhšie ako polovicu mesiaca. Ak zamestnanec zmení zamestnanie v polovici mesiaca, poskytne mu pomernú časť dovolenky za ten mesiac nový zamestnávateľ. Ako zmena zamestnania v polovici mesiaca sa posudzuje aj to, keď na skončenie zamestnania pred polovicou mesiaca bezprostredne nadväzujú dni nepretržitého odpočinku v týždni a sviatky a po nich nástup do nového zamestnania po polovici mesiaca.

(2) Ak zamestnanec zmení zamestnanie v priebehu toho istého kalendárneho roka, môže mu ktorýkoľvek zo zúčastnených zamestnávateľov poskytnúť dovolenku (časť dovolenky), na ktorú mu vznikne nárok u druhého zamestnávateľa, ak o to zamestnanec požiada najneskôr pred skončením pracovného pomeru u doterajšieho zamestnávateľa a ak sa zamestnávatelia dohodnú na úhrade poskytnutej náhrady mzdy za dovolenku (jej časť), na ktorú zamestnancovi u zamestnávateľa poskytujúceho dovolenku (jej časť) nárok nevznikol. Zmenou zamestnania podľa prvej vety je skončenie pracovného pomeru u doterajšieho zamestnávateľa a nástup zamestnanca bez zbytočného odkladu do nového pracovného pomeru u iného zamestnávateľa.

(3) Ak bol zamestnanec dočasne pridelený na výkon práce pre iného zamestnávateľa, poskytne mu dovolenku (jej časť) zamestnávateľ, pre ktorého je zamestnanec uvoľnený. Tento zamestnávateľ mu poskytne aj tú časť dovolenky, ktorú nevyčerpal pred uvoľnením. Ak nevyčerpá zamestnanec dovolenku pred skončením uvoľnenia, poskytne mu ju uvoľňujúci zamestnávateľ. Splnenie podmienok na vznik nároku na dovolenku sa pritom posudzuje vcelku u oboch zamestnávateľov. To platí aj pre zamestnancov dlhodobu uvoľnených na výkon verejnej funkcie.

§ 116

(1) Zamestnancovi patrí za vyčerpanú dovolenku náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

(2) Náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku možno zamestnancovi poskytnúť len vtedy, ak nemohol vyčerpať dovolenku z dôvodu skončenia pracovného pomeru.

(3) Za dovolenku alebo jej časť, ktorú zamestnanec nemohol vyčerpať, patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

§ 117

Zamestnanec je povinný vrátiť vyplatenú náhradu mzdy za dovolenku alebo jej časť, na ktorú

stratil nárok alebo na ktorú mu nárok nevznikol.

ŠTVRTÁ ČASŤ

MZDA, PRIEMERNÝ ZÁROBOK, NÁHRADA MZDY A NÁHRADA VÝDAVKOV

Mzda

§ 118

(1) Zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu.

(2) Mzda je peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu. Za mzdu sa nepovažuje plnenie poskytované v súvislosti so zamestnaním podľa iných ustanovení tohto zákona alebo podľa osobitných predpisov, najmä náhrada mzdy, odstupné, odchodné, cestovné náhrady, príspevky zo sociálneho fondu, výnosy z kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií a náhrada za pracovnú pohotovosť. Za mzdu sa tiež nepovažuje ďalšie plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi zo zisku po zdanení.

(3) Ako mzda sa posudzuje aj plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu pri príležitosti jeho pracovného výročia alebo životného výročia, ak sa neposkytuje zo zisku po zdanení alebo zo sociálneho fondu.

§ 119

(1) Mzda nesmie byť nižšia ako minimálna mzda ustanovená osobitným predpisom.

(2) Mzdové podmienky zamestnávateľ dohodne s príslušným odborovým orgánom v kolektívnej zmluve. Pre člena družstva, u ktorého je podľa stanov podmienkou členstva pracovný vzťah, možno mzdové podmienky upraviť aj uznesením členskej schôdze.

(3) Mzdové podmienky musia byť rovnaké pre mužov a ženy bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia. Ženy a muži majú právo na rovnakú mzdu za prácu rovnakej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti vykonávanú pri rovnakých pracovných podmienkach a pri dosahovaní rovnakej výkonnosti a výsledkov práce.

§ 120

Minimálne mzdové nároky

(1) Zamestnávateľ, u ktorého nie je odmeňovanie zamestnancov dohodnuté v kolektívnej zmluve, je povinný poskytnúť zamestnancovi mzdu najmenej v sume minimálneho mzdového nároku určeného pre stupeň náročnosti práce (ďalej len „stupeň“) príslušného pracovného miesta. Ak mzda zamestnanca nedosiahne v kalendárnom mesiaci v prepočte na odpracovanú hodinu sumu minimálneho mzdového nároku, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi doplatok v sume rozdielu medzi dosiahnutou mzdou a sumou minimálneho mzdového nároku ustanoveného pre stupeň patriaci príslušnému pracovnému miestu.

(2) Do mzdy podľa odseku 1 sa nezahrňa mzda za prácu nadčas (§ 121), mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok (§ 122), mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu (§ 123) a mzdové zvýhodnenie za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí (§ 124). Do počtu odpracovaných hodín podľa odseku 1 sa nezahrňajú hodiny práce nadčas.

(3) Pracovné miesto podľa odseku 1 je súhrn pracovných činností, ktoré zamestnanec vykonáva podľa pracovnej zmluvy. Zamestnávateľ podľa odseku 1 je povinný priradiť každému pracovnému miestu stupeň v súlade s charakteristikami stupňov náročnosti pracovných miest uvedenými

v prílohe.

(4) Sadzba minimálneho mzdového nároku pre príslušný stupeň je násobkom hodinovej minimálnej mzdy ustanovenej osobitným predpisom pri ustanovenom týždennom pracovnom čase 40 hodín a koeficienta minimálnej mzdy,

Stupeň	Koeficient minimálnej mzdy
1	1,0
2	1,2
3	1,4
4	1,6
5	1,8
6	2,0

(5) Pri ustanovení týždenného pracovného času podľa § 85 na menej ako 40 hodín sa hodinové sadzby minimálnych mzdových nárokov úmerne zvýšia.

(6) Sadzba minimálneho mzdového nároku sa zaokrúhľuje na celých desať halierov nahor.

§ 121

Mzda za prácu nadčas

(1) Za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 25 % jeho priemerného zárobku. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna; v tom prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inak dohodnutom období po výkone práce nadčas, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa prvej vety.

(2) Ak sa mzda dohodla v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve už s prihliadnutím na prípadnú prácu nadčas, mzda vrátane mzdového zvýhodnenia ani náhradné voľno podľa odseku 1 zamestnancovi nepatria.

§ 122

Mzda a náhrada mzdy za sviatok

(1) Za prácu vo sviatok zamestnancovi patrí dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 50 % jeho priemerného zárobku. Mzdové zvýhodnenie patrí aj za prácu vykonávanú vo sviatok, ktorý prípadne na deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni.

(2) Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok hodina náhradného voľna. V tom prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inak dohodnutom období po výkone práce vo sviatok, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa odseku 1. Za čerpanie náhradného voľna patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

(3) Zamestnancovi, ktorý nepracoval preto, že sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, patrí náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku, ak mu mzda ušla pre sviatok. U zamestnanca, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou, sa sviatok, ktorý prípadne na jeho obvyklý pracovný deň, považuje za odpracovaný deň, za ktorý mu patrí mzda. Tomuto zamestnancovi náhrada mzdy za sviatok nepatrí. V kolektívnej zmluve možno dohodnúť, že aj u zamestnanca, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou, sa bude postupovať podľa prvej vety.

(4) Náhrada mzdy za sviatok alebo mzda podľa odseku 3 druhej vety nepatrí zamestnancovi, ktorý neospravedlnene zamešká zmenu bezprostredne predchádzajúcu sviatku alebo bezprostredne po ňom nasledujúcu, alebo zmenu nariadenú zamestnávateľom na sviatok, prípadne časť niektorej z týchto zmien.

(5) S vedúcim zamestnancom môže zamestnávateľ v pracovnej zmluve dohodnúť mzdu už s prihladením na prípadnú prácu vo sviatok. Mzda za prácu vo sviatok vrátane mzdového zvýhodnenia ani náhradné voľno podľa odseku 2 v takomto prípade vedúcemu zamestnancovi nepatria.

§ 123

Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu

(1) Zamestnancovi patrí za nočnú prácu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie najmenej 20 % minimálneho mzdového nároku ustanoveného v § 120 ods. 4 v Sk za hodinu pre prvý stupeň.

(2) S vedúcim zamestnancom možno v pracovnej zmluve dohodnúť mzdu už s prihladením na prípadnú nočnú prácu. Mzdové zvýhodnenie v takom prípade vedúcemu zamestnancovi nepatrí.

§ 124

Mzdové zvýhodnenie za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí

(1) Zamestnancovi patrí mzdové zvýhodnenie za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí, pri ktorej je ohrozený život alebo zdravie zamestnanca v prípade, ak je riziko prekročenia najvyššie prípustných hodnôt alebo expozície zamestnanca škodlivým faktorom práce alebo pracovného prostredia, ktoré sú ustanovené osobitnými predpismi. Riziko tohto prekročenia na základe žiadosti zamestnávateľa, príslušného odborového orgánu, zamestnancov alebo zástupcov zamestnancov na ochranu práce posudzuje príslušný orgán na ochranu zdravia.

(2) Pracovné činnosti, pri ktorých je ohrozený život alebo zdravie v pracovnom prostredí, sú činnosti s rizikom škodlivého pôsobenia

- a) profesionálnej infekcie,
- b) ionizujúceho žiarenia alebo neionizujúceho žiarenia,
- c) chemických karcinogénov,
- d) chemických škodlivín alebo
- e) fyzikálnych vplyvov (napríklad prachu, teploty, hluku, vibrácií, zvýšeného tlaku vzduchu).

(3) Za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v takom prostredí mzdové zvýhodnenie najmenej 20 % minimálneho mzdového nároku ustanoveného v § 120 ods. 4 v Sk za hodinu pre prvý stupeň.

(4) V kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve možno dohodnúť, že mzdové zvýhodnenie sa bude poskytovať aj pri

- a) nižšej intenzite vplyvov škodlivých faktorov práce alebo pracovného prostredia, ako zodpovedá postupu podľa odseku 1,
- b) pôsobení ďalších vplyvov pracovného prostredia, pri ktorých ešte nie je ohrozený život alebo zdravie podľa odseku 2, ale zamestnancovi prácu významne sťažujú.

(5) Pri dohodnutí mzdového zvýhodnenia za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí podľa odseku 4 sa ustanovenie odseku 3 neuplatní.

§ 125**Mzda pri výkone inej práce**

(1) Ak je zamestnanec preradený na inú prácu z dôvodu ohrozenia chorobou z povolania, karanténneho opatrenia, ktoré sa mu uložilo podľa osobitných predpisov, odvrátenia mimoriadnej udalosti alebo na zmiernenie jej bezprostredných následkov a ak po preradení dosiahne v prepočte na odpracovanú hodinu nižšiu mzdu ako pri výkone práce podľa pracovnej zmluvy, patrí mu doplatok najmenej do sumy jeho priemerného zárobku, ktorý dosahoval pred preradením. Doplatok sa poskytuje počas preradenia, najdlhšie počas 12 po sebe nasledujúcich mesiacov odo dňa preradenia.

(2) V kolektívnej zmluve možno rozšíriť okruh dôvodov preradenia na inú prácu uvedených v odseku 1 a dohodnúť inú sumu a dobu poskytovania doplatku k dosiahnutej mzde. Preradiť zamestnanca na inú prácu z týchto dôvodov možno len s jeho súhlasom.

(3) Doplatok pri ohrození chorobou z povolania patrí aj vtedy, ak zamestnanec nastúpi do pracovného pomeru k inému zamestnávateľovi, pretože pre neho doterajší zamestnávateľ nemá inú vhodnú prácu. Doplatok poskytuje zamestnancovi zamestnávateľ, ktorý ho zamestnáva v čase, po ktorý doplatok patrí. Náklady na doplatok tomuto zamestnávateľovi je povinný uhradiť zamestnávateľ, u ktorého vzniklo ohrozenie chorobou z povolania.

(4) Náklady na doplatok pri karanténnom opatrení uloženom podľa osobitných predpisov uhradí orgán na ochranu zdravia zamestnávateľovi, ktorý ho poskytol.

(5) Súčasťou nákladov na doplatok podľa odsekov 3 a 4 sú aj odvody do poisťných fondov, ktoré je zamestnávateľ povinný platiť podľa osobitných predpisov.

(6) Nárok na úhradu uplatní zamestnávateľ v orgáne na ochranu zdravia v písomnej žiadosti do 30 dní od skončenia karanténneho opatrenia. V žiadosti uvedie

- a) meno, priezvisko a rodné číslo zamestnanca preradeného na výkon pracovných činností, za ktoré mu patrí nižšia mzda z dôvodu karanténneho opatrenia,
- b) mzdu zamestnanca pred preradením,
- c) mzdu zamestnanca po preradení,
- d) dobu preradenia zamestnanca na výkon pracovných činností, za ktoré mu patrí nižšia mzda, v hodinách a
- e) celkovú sumu vyplatených doplatkov vrátane odvodov do poisťných fondov.

(7) Orgán na ochranu zdravia náklady na doplatok neuhradí, ak k uloženiu karanténneho opatrenia prišlo v priamej súvislosti s porušením povinností zamestnávateľa na predchádzanie vzniku a šírenia prenosných ochorení a na obmedzenie ich výskytu.

§ 126**Mzda pri chybnjej práci**

Ak zamestnanec vyrobí zavinene svojou chybnou prácou nepodarok, nepatrí mu za prácu na ňom mzda. Ak možno nepodarok opraviť a ak zamestnanec urobí opravu sám, patrí mu mzda za prácu na tomto výrobku, nie však mzda za vykonanie opravy. Ak zamestnanec nepodarok nezavinil, patrí mu mzda ako za bezchybnú prácu. Táto mzda mu patrí aj vtedy, ak sa mu po oznámení nedostatku neuložilo zastaviť prácu. Rovnako ako pri nepodarkoch sa postupuje tiež pri chybnom vykonávaní montáží, opráv, úprav a stavebných prác.

§ 127**Naturálna mzda**

(1) Zamestnancovi možno poskytovať časť mzdy, s výnimkou minimálnej mzdy, formou naturálnej mzdy. Naturálnu mzdu môže zamestnávateľ poskytovať len so súhlasom zamestnanca a za podmienok s ním dohodnutých.

(2) Ako naturálnu mzdu možno poskytovať výrobky, výkony, práce a služby. Poskytovanie naturálnej mzdy vo forme liehovín alebo iných návykových látok nie je dovolené. Zľava na cestovnom pre zamestnanca dopravcu sa nepovažuje za naturálnu mzdu.

(3) Naturálna mzda sa vyjadruje v peňažnej forme v cenách tovaru od výrobcu alebo v cenách služieb od poskytovateľa služieb podľa cenového predpisu platného v čase poskytovania naturálnej mzdy.

(4) Ak zamestnávateľ v rámci svojich priestorov zriadil obchodné zariadenia na predaj tovaru alebo na poskytovanie služieb, nesmie zamestnanca nútiť, aby v týchto obchodných zariadeniach kupoval tovar alebo využíval ich služby. V prípade, že z dôvodov odlúčenosti prevádzky nemožno používať iné obchodné zariadenia, je zamestnávateľ povinný zabezpečiť, aby sa predaj tovaru alebo poskytovanie služieb nevyužívali na dosahovanie vlastného zisku alebo aby sa tovar predával a služby poskytovali za ceny v mieste obvyklé v čase predaja tovaru alebo poskytovania služieb.

§ 128**Mzda v cudzej mene**

Zamestnancovi s miestom výkonu práce podľa pracovnej zmluvy v cudzine možno s jeho súhlasom alebo na jeho písomnú žiadosť poskytovať mzdu alebo jej časť v cudzej mene. Prepočet výšky mzdy v slovenských korunách na cudziu menu sa vykonáva podľa kurzu peňažných prostriedkov v cudzej mene vyhláseného Národnou bankou Slovenska v deň predchádzajúci dňu určenému na výplatu mzdy podľa § 130 ods. 2 alebo v iný dohodnutý deň.

§ 129**Splatnosť mzdy**

(1) Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca, ak sa v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve nedohodlo inak.

(2) Na žiadosť zamestnanca musí mu byť mzda splatná počas dovolenky vyplatená pred nastúpením dovolenky. To platí i pri nástupe do služby v ozbrojených silách alebo do civilnej služby.

(3) Pri skončení zamestnania vyplätí zamestnávateľ zamestnancovi mzdu splatnú za mesačné obdobie v deň skončenia zamestnania, ak sa nedohodli inak.

§ 130**Výplata mzdy**

(1) Mzda sa vypláca zamestnancovi v peniazoch. V inom druhu plnenia alebo v cudzej mene možno mzdu vyplácať, len ak to umožňuje tento zákon alebo iný právny predpis.

(2) Mzda sa vypláca vo výplatných termínoch dohodnutých v pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve. S domáckym zamestnancom možno dohodnúť výplatu mzdy aj za dodanie každej skompletizovanej pridelennej práce.

(3) Medzi výplatnými termínmi môže zamestnávateľ poskytovať preddavok na mzdu v termínoch dohodnutých v pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve. Na žiadosť zamestnanca môže zamestnávateľ poskytnúť preddavok na mzdu aj v inom termíne, na ktorom sa so zamestnancom dohodnú.

(4) Mzda sa vypláca v pracovnom čase a na pracovisku, ak sa v pracovnej zmluve nedohodlo inak. Ak sa zamestnanec z vážnych dôvodov nemôže dostaviť po výplatu mzdy alebo ak pracuje na vzdialenom pracovisku, zašle mu zamestnávateľ mzdu tak, aby mu bola doručená v deň určený na jej výplatu, alebo najneskôr v najbližší nasledujúci pracovný deň na svoje náklady a nebezpečenstvo, ak sa nedohodnú inak.

(5) Pri vyúčtovaní mzdy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi písomný doklad obsahujúci údaje o jednotlivých zložkách mzdy a o vykonaných zrážkach a o celkovej cene práce. Údaj o celkovej cene práce tvorí súčet mzdy a úhrady poistného na zdravotné poistenie, nemocenské poistenie a dôchodkové zabezpečenie a príspevku na poistenie v nezamestnanosti platených zamestnávateľom. Na žiadosť zamestnanca mu zamestnávateľ predloží na nahliadnutie doklady, na ktorých základe bola mzda vypočítaná.

(6) Zamestnanec môže na prijatie mzdy písomne splnomocniť inú osobu. Bez písomného splnomocnenia možno vyplatiť mzdu inej osobe ako zamestnancovi, len ak tak ustanoví osobitný predpis.

(7) Zamestnávateľ nemá právo akýmkoľvek spôsobom obmedzovať zamestnanca vo voľnom nakladaní s vyplatenou mzdou.

(8) Zamestnávateľ je povinný poukázať mzdu alebo jej časť určenú zamestnancom na ním určený účet v banke alebo v pobočke zahraničnej banky v Slovenskej republike, ak o to zamestnanec písomne požiada alebo ak sa zamestnávateľ so zamestnancom na takom postupe dohodne tak, aby určená suma peňažných prostriedkov mohla byť pripísaná na tento účet najneskôr v deň určený na výplatu. V kolektívnej zmluve možno dohodnúť, že zamestnávateľ bude časti mzdy určené zamestnancom zasielať na viac účtov, ak o to zamestnanec požiada.

Zrážky zo mzdy a poradie zrážok

§ 131

(1) Zo mzdy zamestnávateľ prednostne vykoná zrážky poistného na nemocenské poistenie a dôchodkové zabezpečenie, poistného na zdravotné poistenie, príspevku na poistenie v nezamestnanosti, príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie, ktoré je povinný platiť zamestnanec, zrážky preddavku na daň alebo dane, nedoplatku preddavku na daň, nedoplatku na dani, nedoplatku, ktorý vznikol zavinením daňovníka na preddavku na daň a na dani vrátane príslušenstva a nedoplatku z ročného zúčtovania preddavkov na daň z príjmov zo závislej činnosti a funkčných požitkov.

(2) Po vykonaní zrážok podľa odseku 1 môže zamestnávateľ zraziť zo mzdy len

- a) preddavok na mzdu, ktorý je zamestnanec povinný vrátiť preto, že neboli splnené podmienky na priznanie tejto mzdy,
- b) sumy postihnuté výkonom rozhodnutia nariadeným súdom alebo orgánom štátnej správy,
- c) peňažné tresty (pokuty), ako aj náhrady uložené zamestnancovi vykonateľným rozhodnutím príslušných orgánov,
- d) neprávom prijaté sumy dávok dôchodkového zabezpečenia, nemocenského poistenia, štátnych sociálnych dávok a dávok sociálnej pomoci, peňažných príspevkov na kompenzáciu sociálnych

dôsledkov ťažkého zdravotného postihnutia, ak je zamestnanec povinný ich vrátiť na základe vykonateľného rozhodnutia,

- e) nevyúčtované preddavky cestovných náhrad,
- f) náhrady sťahovacích a iných výdavkov, ktoré sa zamestnancovi vyplátili a ktoré je zamestnanec povinný podľa pracovnoprávných predpisov vrátiť,
- g) náhradu mzdy za dovolenku, na ktorú zamestnanec stratil nárok, prípadne na ktorú mu nárok nevznikol,
- h) neprávom prijatú podporu v nezamestnanosti alebo preddavok na podporu v nezamestnanosti, ak je zamestnanec povinný ho vrátiť na základe vykonateľného rozhodnutia podľa osobitného predpisu.

(3) Ďalšie zrážky zo mzdy, ktoré presahujú rámec zrážok uvedených v odsekoch 1 a 2, môže zamestnávateľ vykonávať len na základe písomnej dohody so zamestnancom o zrážkach zo mzdy.

(4) Zrážky zo mzdy podľa odsekov 1 a 2 možno vykonávať len v rozsahu ustanovenom osobitným predpisom. Pri pohľadávkach, na ktoré súd alebo správny orgán nariadil výkon rozhodnutia, spôsob vykonávania zrážok a ich poradie upravujú ustanovenia o výkone rozhodnutia zrážkami zo mzdy.

(5) Pri peňažných trestoch (pokutách) a náhradách uložených vykonateľnými rozhodnutiami príslušných orgánov a pri preplatkoch na dávkach sociálneho zabezpečenia sa poradie zrážok spravuje dňom, keď zamestnávateľovi bolo doručené vykonateľné rozhodnutie príslušného orgánu.

(6) Pri nevyúčtovaných preddavkoch cestovných náhrad, sťahovacích a iných výdavkoch, pri náhrade mzdy za dovolenku, pri preddavkoch na mzdu alebo jej zložku, ktoré je zamestnanec povinný vrátiť preto, že sa nesplnili podmienky na ich priznanie, sa poradie zrážok spravuje dňom, keď sa začalo s vykonávaním zrážok.

(7) Pri zrážkach vykonávaných na základe dohody o zrážkach zo mzdy sa poradie spravuje dňom uzatvorenia dohody. Pri zrážkach vykonávaných na základe dohody o zrážkach zo mzdy uzatvorenej s iným zamestnávateľom alebo s fyzickou osobou sa poradie zrážok spravuje dňom doručenia tejto dohody zamestnávateľovi.

(8) Ak zamestnanec nastúpi do pracovného pomeru k inému zamestnávateľovi, zostáva poradie, ktoré získali pohľadávky podľa odsekov 4 a 5, zachované aj u nového zamestnávateľa. Povinnosť vykonávať zrážky vzniká novému zamestnávateľovi už dňom, keď sa od zamestnanca alebo od doterajšieho zamestnávateľa dozvie, že sa vykonávali zrážky zo mzdy a pre aké pohľadávky. To isté platí aj o vykonávaní zrážok zo mzdy podľa odseku 7, ak v dohode o zrážkach zo mzdy nebol tento účinok výslovne vylúčený.

§ 132

Ustanovenia § 129 až 131 sa vzťahujú rovnako aj na náhradu mzdy a náhradu za čas pracovnej pohotovosti, ak ide o ich splatnosť, výplatu a vykonávanie zrážok.

§ 133

Normovanie práce

(1) Zamestnávateľ môže určiť normy spotreby práce. Pri určovaní požadovaného množstva práce a pracovného tempa musí vziať do úvahy pracovné tempo primerané fyziologickým a neuropsychickým možnostiam, právne predpisy a ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a čas na prirodzené potreby zamestnanca.

(2) Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby predpoklady na uplatnenie noriem spotreby práce boli utvorené pred začatím práce. Normy spotreby práce a ich zmeny sa musia zamestnancom oznámiť vždy pred začatím práce a nesmú sa uplatňovať so spätnou platnosťou.

(3) Ak zavádzanie a zmeny noriem spotreby práce nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve, zamestnávateľ zavádza normy a ich zmeny vykonáva až po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom.

Priemerný zárobok na pracovnoprávne účely

§ 134

(1) Priemerný zárobok na pracovnoprávne účely (ďalej len „priemerný zárobok“) zisťuje zamestnávateľ zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období.

(2) Rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrťrok predchádzajúci štvrťroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Priemerný zárobok sa zisťuje vždy k prvému dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po rozhodujúcom období.

(3) Ak zamestnanec v rozhodujúcom období neodpracoval aspoň 22 dní alebo 170 hodín, používa sa namiesto priemerného zárobku pravdepodobný zárobok. Pravdepodobný zárobok sa zistí zo mzdy, ktorú zamestnanec dosiahol od začiatku rozhodujúceho obdobia, alebo zo mzdy, ktorú by zrejme dosiahol.

(4) Priemerný zárobok sa zisťuje ako priemerný hodinový zárobok. Ak sa podľa pracovnoprávnych predpisov má použiť priemerný mesačný zárobok, postupuje sa tak, že priemerný hodinový zárobok sa vynásobí priemerným počtom pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac podľa týždenného pracovného času zamestnanca.

(5) Ak je priemerný zárobok zamestnanca nižší ako minimálna mzda, na ktorú by zamestnancovi vznikol nárok v kalendárnom mesiaci, v ktorom vznikla potreba priemerný zárobok použiť, zvýši sa priemerný zárobok na sumu zodpovedajúcu tejto minimálnej mzde. Ak u zamestnávateľa nie je odmeňovanie zamestnancov dohodnuté v kolektívnej zmluve a priemerný zárobok zamestnanca je nižší ako príslušný minimálny mzdový nárok (§ 120 ods. 4), zvýši sa priemerný zárobok na sumu zodpovedajúcu tomuto minimálnemu mzdovému nároku.

(6) Ak sa podľa pracovnoprávnych predpisov používa v súvislosti s náhradou škody priemerný zárobok u žiakov základných škôl, žiakov stredných škôl a študentov vysokých škôl alebo u zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou, ktorí nie sú zamestnaní a ktorých príprava na povolanie (činnosť) sa vykonáva podľa osobitných predpisov, vychádza sa zo sumy priemerného zárobku určenej podľa odseku 5 prvej vety.

(7) Ak sa zamestnancovi v rozhodujúcom období zúčtuje na výplatu mzda (časť mzdy), ktorá sa poskytuje za dlhšie obdobie ako kalendárny štvrťrok, na účely zisťovania priemerného zárobku sa určí jej pomerná časť pripadajúca na kalendárny štvrťrok. Zvyšná časť (časti) sa zahrnie (zahrnú) do mzdy pri zisťovaní priemerného zárobku v ďalšom období (ďalších obdobiach). Pri určovaní pomerných častí mzdy zamestnávateľ prihliada na podiel obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období alebo v ďalších rozhodujúcich obdobiach z fondu pracovného času na príslušné obdobie.

(8) Ak zamestnanec vykonáva prácu v niekoľkých pracovných vzťahoch u toho istého zamestnávateľa, posudzuje sa mzda v každom pracovnom vzťahu samostatne.

(9) Ak sa na účely výpočtu peňažných plnení vychádza podľa všeobecne záväzných právnych predpisov z priemerného mesačného čistého zárobku zamestnanca, zisťuje sa tento zárobok z priemerného mesačného zárobku odpočítaním súm poistného na nemocenské poistenie a dôchodkové zabezpečenie, poistného na zdravotné poistenie, príspevku na poistenie v nezamestnanosti, príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie a preddavku na daň z príjmov fyzických osôb vypočítaných podľa podmienok a sadzieb platných pre zamestnanca v mesiaci, v ktorom sa tento zárobok zisťuje.

(10) Ustanovenia odsekov 4 až 9 platia primerane na účely zisťovania pravdepodobného zárobku.

(11) Podrobnosti zisťovania priemerného zárobku alebo pravdepodobného zárobku možno dohodnúť v kolektívnej zmluve.

§ 135

Priemerný zárobok zamestnanca za rozhodujúce obdobie, ktoré predchádza dňu nadobudnutia účinnosti tohto zákona, sa zistí z hrubej mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z času odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období zníženého o hodiny zodpovedajúce trvaniu prestávok na jedenie a oddych v rozhodujúcom období. Rovnako sa na zisťovanie priemerného zárobku v ďalšom rozhodujúcom období zníži počet hodín odpracovaných zamestnancom od začiatku rozhodujúceho obdobia do nadobudnutia účinnosti tohto zákona, ak tento zákon nadobudne účinnosť v priebehu rozhodujúceho obdobia.

PIATA ČASŤ PREKÁŽKY V PRÁCI

§ 136

Prekážky z dôvodov všeobecného záujmu

(1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon verejných funkcií, občianskych povinností a iných úkonov vo všeobecnom záujme, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času.

(2) Zamestnávateľ uvoľní zamestnanca dlhodobo na výkon verejnej funkcie a výkon odborovej funkcie. Náhrada mzdy od zamestnávateľa, u ktorého je v pracovnom pomere, mu nepatrí. Odmenu mu poskytne ten, pre koho bol uvoľnený.

(3) Zamestnávateľ uvoľní zamestnanca dlhodobo na výkon funkcie v odborovom orgáne pôsobiacom u tohto zamestnávateľa v rozsahu a za podmienok ustanovených v § 240.

(4) Verejná funkcia, občianska povinnosť a iný úkon vo všeobecnom záujme je na účely tohto zákona činnosť, o ktorej to ustanovuje tento zákon alebo osobitný predpis.

(5) O výkon občianskych povinností ide najmä u svedkov, tlmočníkov, znalcov a iných osôb predvolaných na konanie na súde alebo inom štátnom orgáne, alebo orgáne obce, pri poskytnutí prvej pomoci, povinných lekárskech prehliadkach, opatreniach proti prenosným chorobám, iných naliehavých opatreniach liečebno-preventívnej starostlivosti, pri izolácii z dôvodov veterinárnoochranných opatrení, pri poskytnutí osobnej pomoci pri požiarnej ochrane, pri mimoriadnych udalostiach a ďalej v prípadoch, keď je fyzická osoba povinná podľa osobitných predpisov poskytnúť osobnú pomoc a pri povinnej účasti zamestnancov na rekondičných pobytoch.

(6) Ako výkon občianskych povinností sa neposudzuje účasť zamestnanca na konaní súdu,

iného štátneho orgánu alebo obce, ak išlo o konanie výhradne v jeho osobnom záujme alebo ak dal na konanie podnet sám zamestnanec svojím zavinením.

(7) Svedkovi, tlmočníkovi a znalcovi poskytnú náhradu mzdy súd alebo iný štátny orgán, alebo obec, ktorý ho predvolal na konanie.

§ 137

Iné úkony vo všeobecnom záujme

(1) Zamestnávateľ poskytne krátkodobu uvoľnenému zamestnancovi pracovné voľno z týchto dôvodov a v tomto rozsahu na:

- a) darovanie krvi a aferézu najmenej za čas cesty na odber, za čas odberu, cesty späť a zotavenia po odbere, ak tieto skutočnosti zasahujú do pracovného času v rámci 24 hodín od nástupu cesty na odber; ak sa odber neuskutoční, poskytne sa pracovné voľno len za preukázaný, nevyhnutne potrebný čas neprítomnosti v práci,
- b) darovanie ďalších biologických materiálov za čas cesty na odber, za čas odberu, cesty späť a zotavenie po odbere, ak uvedené skutočnosti zasahujú do pracovného času v rámci 48 hodín od nástupu cesty na odber; podľa charakteru odberu a odobratého objemu môže lekár určiť, že pracovné voľno sa skracuje alebo predlžuje; pri predĺžení však najviac po obdobie zasahujúce do pracovného času v rámci 72 hodín od nástupu cesty na odber; ak sa odber neuskutoční, poskytne sa pracovné voľno len za preukázaný, nevyhnutne potrebný čas neprítomnosti v práci,
- c) výkon funkcie v odborovom orgáne, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času, poskytne sa pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom; ak k dohode nedôjde, poskytne sa pre odborový orgán pracovné voľno v rozsahu 30 minút na jedného člena odborovej organizácie mesačne a na výkon funkcie v zamestnaneckej rade sa poskytne pracovné voľno pre zamestnaneckú radu v rozsahu desať minút na jedného zamestnanca mesačne,
- d) účasť na vzdelávaní, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času, v rozsahu najmenej dva pracovné dni na člena odborového orgánu za rok.
- e) činnosť člena volebných komisií pri voľbách do zákonodarných zborov, voľbe prezidenta Slovenskej republiky a referende a pri voľbách do orgánov územnej samosprávy v nevyhnutne potrebnom čase,
- f) činnosť člena horskej služby alebo inej organizovanej záchrannej skupiny počas osobnej účasti na záchrannej akcii v nevyhnutne potrebnom čase,
- g) činnosť vedúceho tábora pre deti a mládež, jeho zástupcu pre hospodárske veci a zástupcu pre zdravotné veci, oddielového vedúceho, vychovávateľa, inštruktora, prípadne zdravotníka v táboch pre deti a mládež; pracovné voľno sa poskytne v nevyhnutne potrebnom rozsahu, najviac tri týždne v kalendárnom roku, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody na strane zamestnávateľa a za podmienky, že zamestnanec najmenej počas jedného roka pred uvoľnením pracoval sústavne a bezplatne s deťmi alebo mládežou; podmienka sústavnej a bezplatnej práce podľa prvej vety sa nevyžaduje, ak ide o tábory pre zdravotne postihnuté deti a mládež,
- h) činnosť člena poradného orgánu vlády Slovenskej republiky,
- i) činnosť člena rozkladovej komisie.

(2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno bez náhrady mzdy v prípade činnosti sprostredkovateľa alebo rozhodcu pri kolektívnom vyjednávaní a na činnosť registrovaného kandidáta pri voľbách do Národnej rady Slovenskej republiky, prezidenta Slovenskej republiky, do obecného zastupiteľstva alebo do mestského zastupiteľstva a na funkciu starostu obce alebo primátora mesta.

§ 138**Náhrada mzdy pri výkone verejnej funkcie, výkone občianskej povinnosti a inom úkone vo všeobecnom záujme**

(1) Zamestnancovi krátkodobo uvoľnenému na výkon verejnej funkcie, na výkon občianskej povinnosti a iných úkonov vo všeobecnom záujme poskytne zamestnávateľ, u ktorého je zamestnanec v pracovnom pomere, náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku, ak osobitný predpis neustanovuje inak alebo ak mu podľa osobitných predpisov namiesto ušlej mzdy nie je poskytnutý plat.

(2) Ak zamestnávateľ poskytne zamestnancovi náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku, je súd, štátny orgán alebo obec, alebo právnická osoba, alebo fyzická osoba, pre ktorú bol zamestnanec uvoľnený alebo z ktorej podnetu, alebo v ktorej záujme bol uvoľnený, na základe žiadosti zamestnávateľa povinná uhradiť zamestnávateľovi náhradu mzdy poskytnutú zamestnancovi za čas uvoľnenia s výnimkou pracovného voľna podľa § 137 ods. 1 písm. c) a d).

§ 139**Náhrada mzdy pri výkone služby v ozbrojených silách a civilnej služby**

(1) Ak je zamestnanec povinný dostaviť sa osobne v súvislosti s plnením brannej povinnosti na orgán vojenskej správy alebo na vyšetrenie, zamestnávateľ mu poskytne pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

(2) Zamestnancovi, ktorý nastupuje základnú službu, náhradnú službu, zdokonaľovaciu službu, civilnú službu alebo civilnú službu namiesto zdokonaľovacej služby, zamestnávateľ poskytne v poslednom týždni pred dňom, ktorý je určený na nástup tejto služby, jeden deň pracovného voľna tak, aby si mohol vybaviť svoje osobné a rodinné veci a včas sa dostaviť na určené miesto.

(3) Ak má zamestnanec nastúpiť základnú službu, náhradnú službu, zdokonaľovaciu službu, civilnú službu a civilnú službu namiesto zdokonaľovacej služby v mieste takom vzdialenom od svojho bydliska, že cesta dopravnými prostriedkami, ktoré je oprávnený použiť, trvá viac ako šesť hodín, má nárok na jeden cestovný deň, a ak vyžaduje taká cesta viac ako 12 hodín, na dva cestovné dni. Ak zamestnanec pracuje v mieste takom vzdialenom od miesta svojho trvalého bydliska, že cesta z jeho pracoviska do miesta trvalého bydliska trvá viac ako šesť hodín, patrí mu ďalší cestovný deň.

(4) Zamestnancovi, ktorý nastupuje základnú službu, náhradnú službu, zdokonaľovaciu službu, civilnú službu alebo civilnú službu namiesto zdokonaľovacej služby, zamestnávateľ poskytuje náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku za prvé dva týždne tejto služby. Táto náhrada mzdy je splatná najneskôr tri dni pred dňom, ktorý je určený na nástup služby.

(5) Za každú zmenu (pracovný deň) alebo jej prevažnú časť, ktorú zamestnanec neospravedlnene zamešká počas štyroch týždňov bezprostredne predchádzajúcich nástupu základnej služby, náhradnej služby, zdokonaľovacej služby, civilnej služby alebo civilnej služby namiesto zdokonaľovacej služby, zamestnávateľ môže skrátiť náhradu mzdy za jeden deň až tri dni. Ak zamestnanec zamešká neospravedlnene zmenu alebo jej časť po vyplatení náhrady mzdy, je povinný vrátiť zamestnávateľovi sumu zodpovedajúcu skráteniu náhrady mzdy.

(6) Na cestu z miesta, kde bol zamestnanec prepustený zo základnej služby, z náhradnej služby, zo zdokonaľovacej služby, z civilnej služby alebo výkonu civilnej služby namiesto zdokonaľovacej služby, do miesta trvalého bydliska, prípadne pracoviska patria zamestnancovi cestovné dni za podmienok a v rozsahu uvedenom v odseku 3.

(7) Za čas pracovného voľna a za cestovné dni poskytnuté podľa odsekov 1 a 3 a odseku 6 patrí

zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

(8) Zamestnanec je povinný nastúpiť do práce najneskôr tretí deň po skončení základnej služby, náhradnej služby, zdokonaľovacej služby, civilnej služby alebo výkonu civilnej služby namiesto zdokonaľovacej služby. Za čas pred nástupom do práce nepatrí mzda ani náhrada mzdy. Do tohto času sa nezahŕňajú prípadné cestovné dni podľa odseku 6.

(9) Počas výkonu zdokonaľovacej služby a pri výkone civilnej služby namiesto zdokonaľovacej služby zamestnancovi patrí od zamestnávateľa počas tejto služby náhrada mzdy vo výške 85 % jeho priemerného zárobku.

(10) Ak zamestnanec vykonáva po skončení jedného druhu služby v ozbrojených silách bezprostredne službu toho istého alebo iného druhu alebo civilnú službu, posudzuje sa nadväzujúca služba z hľadiska nároku na náhradu mzdy ako pokračovanie predchádzajúcej služby. Ak vykonáva základnú službu alebo náhradnú službu v dvoch alebo vo viacerých častiach, patrí mu pred nastúpením druhej alebo ďalšej časti služby od zamestnávateľa náhrada mzdy za jeden týždeň odo dňa, ktorý je určený na nastúpenie druhej alebo ďalšej časti služby.

(11) Náhradu mzdy podľa odsekov 1 až 4 a odsekov 6, 7, 9 a 10 zamestnávateľovi uhradí príslušný orgán vojenskej správy. Neuhrádza sa náhrada mzdy, ktorú zamestnávateľ poskytol na základe kolektívnej zmluvy a ktorá presahuje rámec ustanovený osobitným predpisom.

(12) Po skončení služby v ozbrojených silách alebo civilnej služby patrí zamestnancovi mzda odo dňa opätovného nastúpenia do práce.

§ 140

Štúdium popri zamestnaní a ďalšie vzdelávanie

(1) Účasť na štúdiu popri zamestnaní a ďalšom vzdelávaní, v ktorých má zamestnanec získať predpoklady ustanovené právnymi predpismi alebo splniť požiadavky nevyhnutné na riadny výkon práce dohodnuté v pracovnej zmluve, je prekážkou v práci na strane zamestnanca.

(2) Účasť na štúdiu popri zamestnaní a ďalšom vzdelávaní na účely prehlbovania si kvalifikácie na výkon práce dohodnutej v pracovnej zmluve je výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda.

(3) Zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi pracovné voľno a náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku, najmä ak je predpokladané zvýšenie kvalifikácie v súlade s potrebou zamestnávateľa. Zvýšenie kvalifikácie je aj jej získanie alebo rozšírenie.

(4) Pracovné voľno podľa odseku 3 poskytne zamestnávateľ najmenej

- a) v rozsahu potrebnom na účasť na vyučovaní,
- b) dva dni na prípravu a vykonanie každej skúšky,
- c) päť dní na prípravu a vykonanie záverečnej skúšky, maturitnej skúšky alebo rigoróznejskej skúšky,
- d) 40 dní na prípravu a vykonanie štátnej skúšky alebo dizertačnej skúšky,
- e) desať dní na vypracovanie a obhajobu záverečnej práce, diplomovej práce, rigoróznejskej práce alebo dizertačnej práce.

(5) Osamelej zamestnankyni a osamelému zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov a ktorému bolo poskytnuté pracovné voľno podľa odseku 3, patrí ďalšie pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu najmenej päť dní v školskom roku.

(6) Za pracovné voľno poskytnuté zamestnancovi na vykonanie opravnej skúšky nepatrí náhrada mzdy.

§ 141**Dôležité osobné prekážky v práci**

(1) Zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci za čas jeho pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz, počas materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky (§ 166), karantény, ošetrovania chorého člena rodiny a počas starostlivosti o dieťa mladšie ako desať rokov, ktoré nemôže byť z vážnych dôvodov v starostlivosti detského výchovného zariadenia alebo školy, v ktorých starostlivosti dieťa inak je, alebo ak osoba, ktorá sa inak stará o dieťa, ochorela alebo sa jej nariadila karanténa (karanténne opatrenie), prípadne sa podrobila vyšetreniu alebo ošetrovaniu v zdravotníckom zariadení, ktoré nebolo možné zabezpečiť mimo pracovného času zamestnanca. Za tento čas nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy.

(2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku alebo bez náhrady mzdy najmä z týchto dôvodov a najmenej v tomto rozsahu:

- a) vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
- b) narodenie dieťaťa manželke zamestnanca; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas na prevoz manželky do zdravotníckeho zariadenia a späť,
- c) sprevádzanie
 - 1. rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
 - 2. zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo internátnej špeciálnej školy; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na desať pracovných dní v kalendárnom roku,
- d) úmrtie rodinného príslušníka
 - 1. pracovné voľno s náhradou mzdy na dva dni pri úmrtí manžela alebo dieťaťa a na ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb,
 - 2. pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden deň na účasť na pohrebe rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,
 - 3. pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň, na účasť na pohrebe prarodiča alebo vnuka zamestnanca, alebo prarodiča jeho manžela, alebo inej osoby, ktorá síce nepatrí k uvedeným príbuzným, ale žila so zamestnancom v čase úmrtia v domácnosti, a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,
- e) vlastná svadba, svadba detí a svadba rodičov; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na dva dni na vlastnú svadbu, z toho jeden deň na účasť na svadobnom obrace, pracovné voľno na jeden deň na účasť na svadobnom obrace pri svadbe dieťaťa a v rovnakom rozsahu sa poskytne pracovné voľno bez náhrady mzdy pri svadbe rodiča,
- f) znemožnenie cesty do zamestnania z poveternostných dôvodov individuálnym dopravným prostriedkom, ktorý používa zamestnanec ťažko zdravotne postihnutý; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň,
- g) nepredvídané prerušenie premávky alebo meškanie pravidelnej verejnej dopravy; pracovné

voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, ak nemohol zamestnanec dosiahnuť miesto pracoviska iným primeraným spôsobom,

- h) presťahovanie zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie; pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň pri sťahovaní v tej istej obci a pri sťahovaní do inej obce najviac na dva dni; ak ide o sťahovanie v záujme zamestnávateľa, poskytne sa pracovné voľno s náhradou mzdy,
- i) vyhľadanie nového miesta pred skončením pracovného pomeru; pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden poldeň v týždni počas zodpovedajúcej výpovednej doby; v rovnakom rozsahu sa poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy pri skončení pracovného pomeru výpoveďou danou zamestnávateľom alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c); pracovné voľno možno so súhlasom zamestnávateľa zlučovať.

(3) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi z dôvodov uvedených v odseku 2 ďalšie pracovné voľno bez náhrady mzdy, prípadne mu môže poskytnúť pracovné voľno bez náhrady mzdy z iných vážnych dôvodov, najmä na zariadenie dôležitých osobných, rodinných a iných vecí, ktoré nemožno vybaviť mimo pracovného času.

§ 142

Prekážky na strane zamestnávateľa

(1) Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu pre prechodný nedostatok spôsobený poruchou na strojom zariadení, v dodávke surovín alebo pohonnej sily, chybnými pracovnými podkladmi alebo inými podobnými prevádzkovými príčinami (prestoj) a nebol po dohode preradený na inú prácu, patrí mu náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

(2) Ak zamestnanec nemohol vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy, poskytne mu zamestnávateľ náhradu mzdy najmenej 50 % jeho priemerného zárobku.

(3) Ak nemohol zamestnanec vykonávať prácu pre iné prekážky na strane zamestnávateľa, ako sú uvedené v odsekoch 1 a 2, zamestnávateľ mu poskytne náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

(4) Ak zamestnávateľ vymedzil v písomnej dohode s príslušným odborovým orgánom vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi prideliť prácu, ide o inú prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume určenej dohodou najmenej 60 % jeho priemerného zárobku. Dohodu podľa prvej vety nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa.

§ 143

Prekážky v práci pri pružnom pracovnom čase

(1) Pri uplatnení pružného pracovného času sa poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy pri prekážkach v práci za čas, v ktorom nevyhnutne zasiahli do základného pracovného času.

(2) Ak právny predpis alebo kolektívna zmluva pri prekážkach v práci na strane zamestnanca ustanoví presnú dĺžku nevyhnutne potrebného času, za ktorý zamestnancovi patrí pracovné voľno, poskytne sa zamestnancovi pracovné voľno za celý čas; za jeden deň sa pritom považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúci z určeného týždenného pracovného času zamestnanca.

(3) Prekážky v práci na strane zamestnávateľa sa posudzujú ako výkon práce, ak zasiahli do pracovnej zmeny zamestnanca, a to za každý jednotlivý deň pri uplatnení

- a) pružného pracovného dňa najviac v rozsahu dĺžky pracovnej zmeny pripadajúcej zamestnancovi na príslušný deň,
- b) pružného pracovného týždňa a pružného štvortýždňového pracovného času najviac v rozsahu priemernej dĺžky pracovnej zmeny vyplývajúcej z určeného, prípadne z kratšieho pracovného času príslušného zamestnanca.

(4) Ak zamestnanec neodpracoval pre ospravedlnené prekážky v práci celý denný pracovný čas pri uplatnení pružného pracovného dňa alebo celý týždenný pracovný čas pri uplatnení pružného pracovného týždňa, alebo celý pracovný čas pripadajúci na štvortýždňový pracovný čas, pretože mu v tom bránila prekážka v práci na jeho strane, je povinný túto neodpracovanú časť pracovného času nadpracovať v pracovných dňoch najneskôr v čase do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca, ak si so zamestnávateľom nedohodol iný čas nadpracovania.

§ 144

Spoločné ustanovenie o prekážkach v práci

(1) Ak je prekážka v práci zamestnancovi vopred známa, je povinný včas požiadať zamestnávateľa o poskytnutie pracovného voľna. Inak je zamestnanec povinný upovedomiť zamestnávateľa o prekážke v práci a o jej predpokladanom trvaní bez zbytočného odkladu.

(2) Prekážku v práci a jej trvanie je zamestnanec povinný zamestnávateľovi preukázať. Príslušné zariadenie je povinné potvrdiť mu doklad o existencii prekážky v práci a o jej trvaní. Ak má zamestnanec nárok na pracovné voľno bez náhrady mzdy, zamestnávateľ je povinný mu umožniť nadpracovanie zameškaného času, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

(3) Ako výkon práce sa posudzuje čas,

- a) keď zamestnanec nepracuje pre prekážky v práci s výnimkou času pracovného voľna poskytnutého na žiadosť zamestnanca, ak sa vopred dohodlo jeho nadpracovanie, a času, po ktorý bola práca prerušená pre nepriaznivé poveternostné vplyvy,
- b) dovolenky,
- c) keď si zamestnanec vyberá náhradné voľno za prácu nadčas alebo za prácu vo sviatok,
- d) keď zamestnanec nepracuje preto, že je sviatok, za ktorý mu patrí náhrada mzdy alebo za ktorý sa mu jeho mesačná mzda nekráti,
- e) ktorý mladistvý zamestnanec strávi pri odbornej príprave v rámci systému teoretickej alebo praktickej prípravy.

(4) Na účely dovolenky sa ako výkon práce neposudzuje čas výkonu základnej služby, náhradnej služby, civilnej služby namiesto tejto služby a čas zameškaný pre dôležité osobné prekážky v práci, ak sa neuvádzajú v tomto zákone. Čas materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 1 a čas práceneschopnosti vzniknutý v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania, za ktoré zamestnávateľ zodpovedá, sa posudzuje ako výkon práce.

(5) Na zistenie, či sú splnené podmienky vzniku nároku na dovolenku, sa posudzuje zamestnanec, ktorý je zamestnaný po určený týždenný pracovný čas, akoby v kalendárnom týždni pracoval päť pracovných dní, aj keď jeho pracovný čas nie je rozvrhnutý na všetky pracovné dni v týždni. To platí aj na zistenie počtu dní na účely krátenia dovolenky s výnimkou neospravedlnenej neprítomnosti v práci.

(6) Ustanovenia odsekov 3 až 5 neplatia na účely vzniku nároku na mzdu (odmenu) za vykonanú prácu.

(7) O tom, či ide o neospravedlnené zameškanie práce, rozhoduje zamestnávateľ po dohode

s príslušným odborovým orgánom. Ak nedôjde k dohode, môže zamestnávateľ požiadať o rozhodnutie súd.

§ 145

Náhrady výdavkov poskytované zamestnancom v súvislosti s výkonom práce

(1) Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi za podmienok ustanovených osobitným predpisom cestovné náhrady, náhrady sťahovacích výdavkov a iných výdavkov, ktoré mu vzniknú pri plnení pracovných povinností.

(2) Za podmienok dohodnutých v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve poskytuje zamestnávateľ zamestnancovi náhrady za používanie vlastného náradia, vlastného zariadenia a vlastných predmetov potrebných na výkon práce, ak ich využíva s jeho súhlasom.

ŠIESTA ČASŤ

OCHRANA PRÁCE

Ochrana práce

§ 146

(1) Ochrana práce je systém opatrení vyplývajúcich z právnych predpisov, organizačných opatrení, technických opatrení, zdravotníckych opatrení a sociálnych opatrení zameraných na utváranie pracovných podmienok zaisťujúcich bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, zachovanie zdravia a pracovnej schopnosti zamestnanca. Ochrana práce je neoddeliteľnou súčasťou pracovnoprávných 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 a zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a odborová organizácia navzájom spolupracujú pri plánovaní a vykonávaní opatrení v oblasti ochrany práce.

(4) Znalosť právnych predpisov 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 ochranu zdravia pri práci a zamestnancom nesmie vzniknúť ujma za plnenie úloh pri zaisťovaní bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

§ 147

Povinnosti zamestnávateľa

(1) Zamestnávateľ je v rozsahu svojej pôsobnosti povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel 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 prispôbovať úroveň ochrany práce meniacim sa skutočnostiam.

(2) Ďalšie povinnosti zamestnávateľa v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci upravuje osobitný zákon.

§ 148

Práva a povinnosti zamestnancov

(1) Zamestnanci majú právo na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, na informácie o nebezpečenstvách vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia a o opatreniach na ochranu pred ich účinkami. Zamestnanci sú povinní pri práci dbať o svoju bezpečnosť a zdravie a o bezpečnosť a zdravie osôb, ktorých sa ich činnosť týka.

(2) Ďalšie práva a povinnosti zamestnancov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci upravuje osobitný zákon.

§ 149

Kontrola odborovým orgánom

(1) Odborový orgán má právo vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci u zamestnávateľa. Pritom má právo najmä

- a) kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
- b) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetroje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sám vyšetrovať,
- c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach, pri pracovných postupoch a v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov zakázať závažným pokynom ďalšiu prácu,
- d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
- e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

(2) O zákaze podľa odseku 1 písm. c) je odborový orgán povinný bez zbytočného odkladu upovedomiť príslušný orgán inšpekcie práce. Ak požiada zamestnávateľ orgán inšpekcie práce o preskúmanie opatrenia odborového orgánu, je tento orgán povinný tak urobiť; až do jeho rozhodnutia platí opatrenie odborového orgánu.

(3) Náklady vzniknuté vykonaním kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci uhrádza štát.

§ 150

Inšpekcia práce

Inšpekcia práce sa vykonáva podľa osobitného zákona.

SIEDMA ČASŤ

PODNIKOVÁ SOCIÁLNA POLITIKA

§ 151

Pracovné podmienky a životné podmienky zamestnancov

(1) Na zlepšovanie kultúry práce a pracovného prostredia zamestnávateľ utvára primerané

pracovné podmienky a stará sa o vzhľad a úpravu pracovísk, sociálnych zariadení a zariadení na osobnú hygienu.

(2) Zamestnávateľ zriaďuje, udržiava a zvyšuje úroveň sociálneho zariadenia, zariadenia na osobnú hygienu a podľa osobitných predpisov aj zdravotnícke zariadenia pre zamestnancov.

(3) Zamestnávateľ je povinný zaistiť bezpečnú úschovu najmä zvrškov a osobných predmetov, ktoré zamestnanci obvykle nosia do zamestnania. Túto povinnosť má aj voči všetkým ostatným osobám, ak sú pre neho činné na jeho pracoviskách.

§ 152

Stravovanie zamestnancov

(1) Zamestnávateľ je povinný zabezpečovať zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti. Túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu.

(2) Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie podľa odseku 1 podávaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja zamestnancovi v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom stravovacom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, ak ich sprostredkuje u právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby. Na účely stravovania sa za pracovnú zmenu považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny. Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ môže zabezpečiť poskytnutie ďalšieho teplého hlavného jedla.

(3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie podľa odseku 2 vo výške najmenej 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu. Okrem toho zamestnávateľ poskytuje príspevok podľa osobitného predpisu.

(4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok v sume uvedenej v odseku 3, len ak povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku alebo ak zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravovanie podľa odseku 2.

(5) Zamestnávateľ môže so súhlasom príslušného odborového orgánu

- a) upraviť podmienky, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci,
- b) rozšíriť okruh fyzických osôb, ktorým zabezpečí stravovanie.

Vzdelávanie zamestnancov

§ 153

Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov alebo o jej zvyšovanie. Zamestnávateľ prerokuje s príslušným odborovým orgánom opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie.

§ 154

(1) Zamestnancovi, ktorý vstupuje do pracovného pomeru bez kvalifikácie, zabezpečuje zamestnávateľ získanie kvalifikácie zaškolením alebo zaučením. Po skončení zaškolenia alebo zaučenia vydá o tom zamestnávateľ zamestnancovi potvrdenie.

(2) Zamestnávateľ je povinný rekvalifikovať zamestnanca, ktorý prechádza na nové pracovisko alebo na nový druh práce, alebo na spôsob práce, ak je to nevyhnutné najmä pri zmenách v organizácii práce alebo pri iných racionalizačných opatreniach.

(3) Zamestnanec je povinný sústavne si prehlbovať kvalifikáciu na výkon práce dohodnutej v pracovnej zmluve. Prehlbovanie kvalifikácie je aj jej udržiavanie a obnovovanie. Zamestnávateľ je oprávnený uložiť zamestnancovi zúčastniť sa na štúdiu popri zamestnaní a na ďalšom vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu.

§ 155

(1) Zamestnávateľ môže so zamestnancom uzatvoriť dohodu, ktorou sa zamestnávateľ zaväzuje umožniť zamestnancovi štúdium popri zamestnaní na zvýšenie kvalifikácie poskytovaním pracovného voľna, náhrady mzdy a úhrady ďalších nákladov spojených so štúdiom, a zamestnanec sa zaväzuje zotrvať po skončení štúdia u zamestnávateľa určitý čas v pracovnom pomere alebo mu uhradiť náklady spojené so štúdiom, a to aj vtedy, keď zamestnanec skončí pracovný pomer pred skončením štúdia. Dohoda sa musí uzatvoriť písomne, inak je neplatná.

(2) Dohoda podľa odseku 1 musí obsahovať

- a) druh kvalifikácie a spôsob jej zvýšenia,
- b) študijný odbor a označenie školy,
- c) dobu, po ktorú sa zamestnanec zaväzuje zotrvať u zamestnávateľa v pracovnom pomere,
- d) druhy nákladov a ich celkovú sumu, ktorú bude zamestnanec povinný uhradiť zamestnávateľovi, ak nesplní svoj záväzok zotrvať u neho v pracovnom pomere počas dohodnutej doby.

(3) Celková dohodnutá doba zotrvania v pracovnom pomere nesmie prekročiť päť rokov. Najvyššia suma úhrady vynaložených nákladov nesmie prekročiť tri štvrtiny celkovej sumy vynaložených nákladov. Ak zamestnanec splní svoj záväzok iba sčasti, povinnosť nahradiť náklady sa pomerne zníži.

(4) Do doby zotrvania v pracovnom pomere sa nezapočítava čas

- a) základnej služby, náhradnej služby a civilnej služby,
- b) ďalšej rodičovskej dovolenky,
- c) neprítomnosti v práci z dôvodu výkonu nepodmienečného trestu odňatia slobody a väzby, ak došlo k právoplatnému odsúdeniu.

(5) Zamestnávateľ môže so zamestnancom uzatvoriť dohodu podľa odseku 2 aj pri prehlbovaní kvalifikácie, ak predpokladané náklady dosahujú aspoň 100 000 Sk. V takom prípade nemožno zamestnancovi uložiť povinnosť prehlbovať si kvalifikáciu.

(6) Povinnosť zamestnanca na úhradu nákladov nevzniká, najmä ak

- a) zamestnávateľ v priebehu zvyšovania kvalifikácie zastavil poskytovanie pracovného voľna a náhrady mzdy, pretože sa zamestnanec bez svojho zavinenia stal dlhodobo nespôsobilý na výkon práce, pre ktorú si zvyšoval kvalifikáciu,
- b) pracovný pomer sa skončil výpoveďou danou zamestnávateľom, ak nejde o výpoveď z dôvodov, pre ktoré možno skončiť okamžite pracovný pomer, alebo z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny, prípadne dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b),
- c) zamestnanec nemôže vykonávať podľa lekárskeho posudku alebo rozhodnutia orgánu štátnej zdravotníckej správy, alebo rozhodnutia orgánu sociálneho zabezpečenia prácu, pre ktorú si

zvyšoval kvalifikáciu, prípadne stratil dlhodobu spôsobilosť vykonávať ďalej doterajšiu prácu z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. c),

- d) zamestnávateľ nevyužíval v posledných 12 mesiacoch počas najmenej šiestich mesiacov kvalifikáciu, ktorú si zamestnanec zvýšil.

Zabezpečenie zamestnanca pri dočasnej pracovnej neschopnosti, v starobe a zamestnávanie po návrate do práce

§ 156

Zabezpečenie zamestnanca pri dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu, úraz, pri tehotenstve, materstve a rodičovstve, zabezpečenie zamestnanca v starobe, pri invalidite, čiastočnej invalidite, zabezpečenie pozostalých pri úmrtí zamestnanca a preventívnu a liečebnú starostlivosť upravujú osobitné predpisy.

§ 157

Ak sa zamestnanec vráti do práce po skončení výkonu verejnej funkcie alebo činnosti pre odborovú organizáciu, po školení alebo po skončení zdokonaľovacej služby, mimoriadnej služby a civilnej služby vykonávanej namiesto zdokonaľovacej služby alebo zamestnankyňa (zamestnanec) po skončení materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky (§ 166 ods. 1) alebo ak sa zamestnanec vráti do práce po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti alebo karantény (karanténneho opatrenia), je zamestnávateľ povinný zaradiť ich na ich pôvodnú prácu a pracovisko. Ak to nie je možné preto, že táto práca sa nevykonáva alebo pracovisko je zrušené, musí ich zamestnávateľ zaradiť na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve.

Zamestnanec so zmenenou pracovnou schopnosťou

§ 158

(1) Zamestnávateľ je povinný zamestnávať zamestnanca so zmenenou pracovnou schopnosťou na vhodných pracovných miestach a umožňovať mu výcvikom alebo štúdiom získanie potrebnej kvalifikácie, ako aj starať sa o jej zvyšovanie. Ďalej je zamestnávateľ povinný utvárať podmienky, aby zamestnanec mal možnosť pracovného uplatnenia, a zlepšovať vybavenie pracovísk, aby mohol dosahovať, ak je to možné, rovnaké pracovné výsledky ako ostatní zamestnanci a aby mu bola práca čo najviac uľahčená.

(2) Pre zamestnanca so zmenenou pracovnou schopnosťou, ktorého nemožno zamestnať za obvyklých pracovných podmienok, môže zamestnávateľ zriadiť chránenú dielňu alebo chránené pracovisko.

(3) Povinnosti zamestnávateľa súvisiace so zamestnávaním zamestnanca so zmenenou pracovnou schopnosťou uvedené v odsekoch 1 a 2 podrobnejšie upravujú osobitné predpisy.

§ 159

(1) Zamestnávateľ umožní zamestnancovi so zmenenou pracovnou schopnosťou teoretickú prípravu alebo praktickú prípravu (rekvalifikáciu) s cieľom zachovať, zvýšiť, rozšíriť alebo zmeniť doterajšiu kvalifikáciu alebo ju prispôbiť technickému rozvoju na udržanie zamestnanca v pracovnom pomere.

(2) Rekvalifikácia, ktorú vykonáva zamestnávateľ v záujme ďalšieho pracovného uplatnenia zamestnanca so zmenenou pracovnou schopnosťou, sa uskutočňuje na základe písomnej dohody uzatvorenej medzi zamestnávateľom a zamestnancom.

(3) Rekvalifikácia zamestnanca so zmenenou pracovnou schopnosťou sa uskutočňuje v pracovnom čase a je prekážkou v práci na strane zamestnanca. Za tento čas patrí zamestnancovi náhrada mzdy vo výške jeho priemerného zárobku. Mimo pracovného času sa rekvalifikácia uskutočňuje, len ak je to nevyhnutné vzhľadom na spôsob jej zabezpečenia.

(4) Zamestnávateľ prerokuje s príslušným odborovým orgánom opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov.

Pracovné podmienky žien a mužov starajúcich sa o deti

§ 160

Zamestnávateľ je povinný zriaďovať, udržiavať a zvyšovať úroveň sociálneho zariadenia a zariadenia na osobnú hygienu pre ženy.

§ 161

(1) Ženy nesmú byť zamestnávané prácami pod zemou pri ťažbe nerastov alebo pri razení tunelov a štôlní s výnimkou žien, ktoré vykonávajú

- a) riadiace funkcie a nevykonávajú pritom manuálnu prácu,
- b) zdravotnícke a sociálne služby,
- c) prevádzkovú prax pri štúdiu,
- d) iné ako manuálne práce, ktoré treba občas vykonávať pod zemou; ide najmä o práce spojené s dozornou alebo kontrolnou činnosťou, alebo súvisiace so štúdiom.

(2) Ženy nesmú byť ďalej zamestnávané prácami, ktoré sú pre ne fyzicky neprimerané alebo škodia ich organizmu, najmä prácami, ktoré ohrozujú ich materské poslanie. Zoznamy prác a pracovísk, ktoré sú zakázané všetkým ženám, tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám, ustanoví nariadenie vlády Slovenskej republiky (ďalej len „nariadenie vlády“).

(3) Tehotná žena nesmie byť zamestnávaná ani prácami, ktoré podľa lekárskeho posudku ohrozujú jej tehotenstvo zo zdravotných príčin spočívajúcich v jej osobe. To platí rovnako o matke do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacej žene.

§ 162

(1) Ak tehotná žena vykonáva prácu, ktorá je tehotným ženám zakázaná alebo ktorá podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej tehotenstvo, je zamestnávateľ povinný vykonať dočasnú úpravu pracovných podmienok.

(2) Ak úprava pracovných podmienok podľa odseku 1 nie je možná, zamestnávateľ ženu preradí dočasne na prácu, ktorá je pre ňu vhodná a pri ktorej môže dosahovať rovnaký zárobok ako pri doterajšej práci v rámci pracovnej zmluvy, a ak to nie je možné, preradí ju po dohode s ňou aj na prácu iného druhu.

(3) Ak dosahuje žena pri práci, na ktorú bola preradená bez svojho zavinenia, nižší zárobok ako pri doterajšej práci, poskytuje sa jej na vyrovnanie tohto rozdielu vyrovnávací príspevok v tehotenstve a v materstve podľa osobitného predpisu.

(4) Ak nemožno tehotnú ženu preradiť na pracovné miesto s dennou prácou alebo na inú vhodnú prácu, zamestnávateľ je povinný poskytnúť jej pracovné voľno s náhradou mzdy.

(5) Ustanovenia odsekov 1 až 4 platia rovnako o matke do konca deviateho mesiaca po pôrode a o dojčiacej žene.

§ 163

Skončenie pracovného pomeru

Zamestnávateľ môže výpoveďou s tehotnou ženou a so ženou alebo s mužom trvale sa starajúcim o dieťa mladšie ako tri roky skončiť pracovný pomer len výnimočne, a to v prípadoch ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) a § 68.

Úprava pracovného času

§ 164

(1) Zamestnávateľ je povinný prihliadať pri zaraďovaní zamestnancov do zmien aj na potreby tehotných žien a žien a mužov starajúcich sa o deti.

(2) 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, zamestnávateľ je povinný jej žiadosti vyhovieť, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

(3) Zamestnávateľ nesmie zamestnávať tehotnú ženu a ženu alebo muža, ktorí sa trvale starajú o dieťa mladšie ako jeden rok, prácou nadčas a nesmie im nariadiť a ani s nimi dohodnúť pracovnú pohotovosť.

(4) Žena alebo muž trvale sa starajúci o dieťa staršie ako jeden rok a mladšie ako tri roky, osamelá žena alebo osamelý muž, ktorí sa trvale starajú o dieťa mladšie ako 15 rokov, sa môžu zamestnávať prácou nadčas len s ich súhlasom. Pracovná pohotovosť sa s nimi môže len dohodnúť.

§ 165

Ustanovenie § 164 ods. 2 sa vzťahuje aj na zamestnanca, ktorý sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je prevažne alebo úplne bezvládna a neposkytuje sa jej starostlivosť v zariadení sociálnych služieb alebo ústavná starostlivosť v zdravotníckom zariadení.

Materská dovolenka a rodičovská dovolenka

§ 166

(1) V súvislosti s pôrodom a so starostlivosťou o narodené dieťa patrí žene materská dovolenka v trvaní 28 týždňov. Ak žena porodila zároveň dve deti alebo viac detí alebo ak ide o osamelú ženu, patrí jej materská dovolenka v trvaní 37 týždňov. V súvislosti so starostlivosťou o narodené dieťa patrí aj mužovi od narodenia dieťaťa rodičovská dovolenka v rovnakom rozsahu, ak sa stará o narodené dieťa.

(2) Na prehlásenie starostlivosti o dieťa je zamestnávateľ povinný poskytnúť žene a mužovi, ktorí o to požiadajú, rodičovskú dovolenku až do troch rokov veku dieťaťa. Ak ide o dlhodobu ťažko zdravotne postihnuté dieťa vyžadujúce mimoriadnu starostlivosť alebo o dlhodobu ťažko zdravotne postihnuté dieťa vyžadujúce mimoriadnu starostlivosť osobitne náročnú, je zamestnávateľ povinný poskytnúť žene alebo mužovi, ktorí o to požiadajú, rodičovskú dovolenku až do siedmich rokov veku dieťaťa. Táto dovolenka sa poskytuje v rozsahu, o aký rodič žiada, spravidla však vždy najmenej na jeden mesiac.

§ 167

(1) Žena nastupuje materskú dovolenku spravidla od začiatku šiesteho týždňa pred očakávaným dňom pôrodu, najskôr však od začiatku ôsmeho týždňa pred týmto dňom.

(2) Ak žena vyčerpá z materskej dovolenky pred pôrodom menej ako šesť týždňov, pretože pôrod nastal skôr, ako určil lekár, patrí jej materská dovolenka odo dňa nástupu až do uplynutia času ustanoveného v § 166 ods. 1. Ak žena vyčerpá z materskej dovolenky pred pôrodom menej ako šesť týždňov z iného dôvodu, poskytne sa jej materská dovolenka odo dňa pôrodu len do uplynutia 22 týždňov alebo 31 týždňov, ak ide o ženu, ktorá porodila zároveň dve deti alebo viac detí, alebo ak ide o osamelú ženu.

§ 168

(1) Ak dieťa zo zdravotných dôvodov prevzal do starostlivosti dojčenský ústav alebo iný liečebný ústav a žena alebo muž zatiaľ nastúpi do práce, preruší sa týmto nástupom materská dovolenka najskôr po uplynutí šiestich týždňov odo dňa pôrodu. Jej nevyčerpaná časť sa žene alebo mužovi poskytne odo dňa, keď prevzal dieťa z ústavu opäť do svojej starostlivosti a prestal preto pracovať, nie však dlhšie ako do troch rokov veku dieťaťa.

(2) Žene alebo mužovi, ktorý sa prestal starať o narodené dieťa a ktorého dieťa bolo z tohto dôvodu umiestnené do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov, ako aj žene alebo mužovi, ktorého dieťa je v dočasnej starostlivosti detského domova alebo obdobného ústavu z iných ako zdravotných dôvodov, nepatrí materská dovolenka za obdobie, počas ktorého sa o dieťa nestará.

(3) Ak sa dieťa narodilo mŕtve, patrí žene materská dovolenka po dobu 14 týždňov.

(4) Materská dovolenka v súvislosti s pôrodom nesmie byť kratšia ako 14 týždňov a nemôže sa skončiť ani prerušiť pred uplynutím šiestich týždňov odo dňa pôrodu.

(5) Ak dieťa zomrie v dobe, keď je žena na materskej dovolenke alebo žena a muž na rodičovskej dovolenke, poskytuje sa im táto dovolenka ešte počas dvoch týždňov odo dňa úmrtia dieťaťa, najdlhšie do dňa, keď by dieťa dosiahlo jeden rok.

§ 169

(1) Nárok na materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku má aj žena alebo muž, ktorý prevzal na základe právoplatného rozhodnutia príslušného orgánu dieťa do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov, ktoré mu bolo zverené rozhodnutím príslušných orgánov na neskoršie osvojenie alebo do pestúnskej starostlivosti, alebo dieťa, ktorého matka zomrela.

(2) Materská dovolenka alebo rodičovská dovolenka sa poskytuje žene alebo mužovi odo dňa prevzatia dieťaťa v trvaní 22 týždňov, a ak žena alebo muž prevzal dve deti alebo viac detí alebo ak ide o osamelú ženu alebo osamelého muža v trvaní 31 týždňov, najdlhšie však do dňa, keď dieťa dosiahne vek osem mesiacov. Rodičovská dovolenka sa poskytuje až do dňa, kým dieťa dosiahne tri roky veku a kým dlhodobo ťažko zdravotne postihnuté dieťa vyžadujúce mimoriadnu starostlivosť a dlhodobo ťažko zdravotne postihnuté dieťa vyžadujúce mimoriadnu starostlivosť osobitne náročnú dosiahne sedem rokov veku.

§ 170**Prestávky na dojčenie**

(1) Matke, ktorá dojčí svoje dieťa, je zamestnávateľ povinný poskytnúť okrem prestávok v práci osobitné prestávky na dojčenie.

(2) Matke, ktorá pracuje po určený týždenný pracovný čas, patria na každé dieťa do konca šiesteho mesiaca jeho veku dve polhodinové prestávky na dojčenie a v ďalších šiestich mesiacoch jedna polhodinová prestávka na dojčenie za zmenu. Tieto prestávky možno zlúčiť a poskytnúť na začiatku alebo na konci pracovnej zmeny. Ak pracuje po kratší pracovný čas, ale aspoň polovicu určeného týždenného pracovného času, patrí jej len jedna polhodinová prestávka na dojčenie, a to na každé dieťa do konca šiesteho mesiaca jeho veku.

(3) Prestávky na dojčenie sa započítavajú do pracovného času ženy a poskytuje sa za ne náhrada mzdy v sume jej priemerného zárobku.

Pracovné podmienky mladistvých zamestnancov

§ 171

(1) Zamestnávateľ je povinný utvárať priaznivé podmienky na všestranný rozvoj telesných a duševných schopností mladistvých zamestnancov aj osobitnou úpravou ich pracovných podmienok. Pri riešení dôležitých otázok týkajúcich sa mladistvých zamestnávateľ úzko spolupracuje s rodičmi mladistvých.

(2) Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu mladistvých zamestnancov, ktorých zamestnáva v pracovnom pomere. Evidencia obsahuje aj dátum narodenia mladistvých zamestnancov.

§ 172

Výpoveď daná mladistvému zamestnancovi i okamžité skončenie pracovného pomeru s mladistvým zamestnancom zo strany zamestnávateľa sa musia dať na vedomie aj jeho zákonnému zástupcovi. Ak pracovný pomer skončí mladistvý zamestnanec výpoveďou, okamžitým skončením pracovného pomeru, v skúšobnej lehote alebo ak sa má jeho pracovný pomer skončiť dohodou, je zamestnávateľ povinný vyžiadať si vyjadrenie zákonného zástupcu.

§ 173

Zamestnávateľ môže zamestnávať mladistvých zamestnancov len prácami, ktoré sú primerané ich fyzickému a rozumovému rozvoju, neohrozujú ich mravnosť, a poskytuje im pri práci zvýšenú starostlivosť. To isté platí aj pre školy a občianske združenia podľa osobitného predpisu, ak v rámci svojej účasti na výchove mládeže organizujú práce mladistvých.

§ 174

Zákaz práce nadčas, práce v noci a pracovnej pohotovosti

(1) Zamestnávateľ nesmie zamestnávať mladistvých zamestnancov prácou nadčas, nočnou prácou a nesmie im nariadiť alebo s nimi dohodnúť pracovnú pohotovosť. Výnimočne môžu mladiství zamestnanci starší ako 16 rokov vykonávať nočnú prácu nepresahujúcu jednu hodinu, ak je to potrebné na ich výchovu na povolanie. Nočná práca mladistvého zamestnanca musí bezprostredne nadväzovať na jeho prácu pripadajúcu podľa rozvrhu pracovných zmien na denný čas.

(2) Zamestnávateľ nesmie používať taký spôsob odmeňovania práce, ktorý by viedol pri zvyšovaní pracovných výkonov k ohrozeniu bezpečnosti a zdravia mladistvých zamestnancov.

(3) Ak zamestnávateľ nesmie zamestnávať mladistvého zamestnanca prácou, na ktorú získal kvalifikáciu, pretože je jej výkon mladistvým zamestnancom zakázaný alebo preto, že podľa lekárskeho posudku ohrozuje jeho zdravie, zamestnávateľ je povinný dovtedy, kým bude mladistvý zamestnanec môcť túto prácu vykonávať, poskytnúť mu inú primeranú prácu zodpovedajúcu

pokiaľ možno jeho kvalifikácii.

§ 175

Práce zakázané mladistvým zamestnancom

(1) Mladistvý zamestnanec nesmie byť zamestnávaný prácami pod zemou pri ťažbe nerastov alebo pri razení tunelov a štôlní.

(2) Mladistvý zamestnanec nesmie byť zamestnávaný prácami, ktoré so zreteľom na anatomické, fyziologické a psychické zvláštnosti v tomto veku sú pre neho neprimerané, nebezpečné alebo jeho zdraviu škodlivé.

(3) Zoznamy prác a pracovísk, ktoré sú zakázané mladistvým zamestnancom a zamestnancom vo veku blízkom veku mladistvých zamestnancov, a podrobnejšie podmienky, za ktorých môžu mladiství zamestnanci tieto práce vykonávať z dôvodu prípravy na povolanie, ustanoví nariadenie vlády.

(4) Zamestnávateľ nesmie zamestnávať mladistvých zamestnancov ani prácami, pri ktorých sú vystavení zvýšenému nebezpečenstvu úrazu alebo pri ktorých výkone by mohli vážne ohroziť bezpečnosť a zdravie spoluzamestnancov alebo iných osôb.

§ 176

Lekárske vyšetrenie

(1) Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby mladistvý zamestnanec bol vyšetrený lekárom

- a) pred preradením na inú prácu,
- b) pravidelne, podľa potreby najmenej raz za rok, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

(2) Mladistvý zamestnanec je povinný podrobiť sa určeným lekárske vyšetreniam.

(3) Pri ukladaní pracovných úloh mladistvému zamestnancovi sa zamestnávateľ riadi aj lekárske posudkami.

ÔSMA ČASŤ NÁHRADA ŠKODY

Predchádzanie škodám

§ 177

(1) Zamestnávateľ je povinný svojim zamestnancom zabezpečovať také pracovné podmienky, aby mohli riadne plniť svoje pracovné úlohy bez ohrozenia života, zdravia a majetku. Ak zistí nedostatky, je povinný urobiť opatrenia na ich odstránenie.

(2) Na ochranu svojho majetku je zamestnávateľ oprávnený vykonávať v nevyhnutnom rozsahu kontrolu vecí, ktoré zamestnanci vnášajú na pracovisko alebo odnášajú z pracoviska. Podrobnejšie podmienky určí zamestnávateľ v pracovnom poriadku. Pri kontrole sa musia dodržať predpisy o ochrane osobnej slobody a nesmie byť ponižovaná ľudská dôstojnosť.

§ 178

(1) Zamestnanec je povinný si počínať tak, aby nedochádzalo k ohrozeniu života, zdravia a poškodeniu majetku alebo k jeho zničeniu, ani k bezdôvodnému obohateniu.

(2) Ak hrozí škoda, zamestnanec je povinný na ňu upozorniť vedúceho zamestnanca. Ak je na

odvrátenie škody hroziacej zamestnávateľovi neodkladne potrebný zákrok, je povinný zakročiť. Túto povinnosť nemá, ak mu v tom bránia dôležité okolnosti alebo ak by tým vystavil vážnemu ohrozeniu seba alebo ostatných zamestnancov, alebo blízke osoby. Ak zamestnanec zistí, že nemá utvorené potrebné pracovné podmienky, je povinný oznámiť to vedúcemu zamestnancovi.

Všeobecná zodpovednosť zamestnanca za škodu

§ 179

(1) Zamestnanec zodpovedá zamestnávateľovi za škodu, ktorú mu spôsobil zavineným porušením povinností pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním. Zamestnávateľ je povinný preukázať zamestnancovo zavinenie okrem prípadov uvedených v § 182 a 185.

(2) Zamestnanec zodpovedá aj za škodu, ktorú spôsobil úmyselným konaním proti dobrým mravom.

§ 180

Zamestnanec, ktorý je postihnutý duševnou poruchou, zodpovedá za škodu ním spôsobenú, len ak je schopný ovládnuť svoje konanie a posúdiť následky svojho konania. Zamestnanec, ktorý sa uvedie vlastnou vinou do takého stavu, že nie je schopný ovládnuť svoje konanie alebo posúdiť následky svojho konania, zodpovedá za škodu v tomto stave spôsobenú.

§ 181

(1) Od zamestnanca, ktorý vedome neupozornil vedúceho zamestnanca na hroziacu škodu alebo nezakročil proti hroziacej škode, hoci by sa tým zabránilo bezprostrednému vzniku škody, môže zamestnávateľ požadovať, aby prispel na úhradu škody v rozsahu primeranom okolnostiam prípadu, ak ju nemožno uhradiť inak. Pritom sa prihliadne najmä na to, čo bránilo splneniu povinnosti a aký je spoločenský význam škody, ako aj na osobné a majetkové pomery zamestnanca, ktorý povinnosť nesplnil. Náhrada škody nesmie presiahnuť sumu rovnajúcu sa trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku.

(2) Zamestnanec nezodpovedá za škodu, ktorú spôsobil pri odvracaní škody hroziacej zamestnávateľovi alebo nebezpečenstva priamo ohrozujúceho život alebo zdravie, ak tento stav sám úmyselne nevyvolal a ak si pritom počínal spôsobom primeraným okolnostiam.

(3) Zamestnanec nezodpovedá za škodu, ktorá vyplýva z podnikateľského rizika.

Zodpovednosť zamestnanca za schodok na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať

§ 182

(1) Ak zamestnanec prevzal na základe dohody o hmotnej zodpovednosti zodpovednosť za zverené hotovosti, ceniny, tovar, zásoby materiálu alebo iné hodnoty určené na obeh alebo obrat, ktoré je povinný vyúčtovať, zodpovedá za vzniknutý schodok. V dohodách sa môže so zamestnancami súčasne dohodnúť, že ak budú pracovať na pracovisku s viacerými zamestnancami, ktorí uzatvorili dohodu o hmotnej zodpovednosti, zodpovedajú s nimi za schodok spoločne (spoločná hmotná zodpovednosť).

(2) Dohoda o hmotnej zodpovednosti sa musí uzatvoriť písomne, inak je neplatná.

(3) Zamestnanec sa zbaví zodpovednosti celkom alebo sčasti, ak preukáže, že schodok vznikol celkom alebo sčasti bez jeho zavinenia.

(4) Ak nedostatky vzniknú v pracovných podmienkach zamestnancov so spoločnou hmotnou zodpovednosťou v súvislosti s tým, že bol na ich pracovisko zaradený iný zamestnanec alebo iný vedúci, prípadne zástupca vedúceho, alebo s tým, že niektorý zo zamestnancov od dohody o hmotnej zodpovednosti odstúpil, zamestnávateľ je povinný nedostatky odstrániť bez zbytočného odkladu.

§ 183

(1) Zamestnanec, ktorý uzatvoril dohodu o hmotnej zodpovednosti, môže od nej odstúpiť, ak sa preraduje na inú prácu, zaraďuje na iné pracovisko, prekladá alebo ak zamestnávateľ v čase do jedného mesiaca po tom, čo dostal jeho písomné upozornenie, neodstráni nedostatky v pracovných podmienkach, ktoré bránia riadnemu hospodáreniu so zverenými hodnotami. Pri spoločnej hmotnej zodpovednosti môže zamestnanec od dohody odstúpiť, ak je na pracovisko zaradený iný zamestnanec alebo ustanovený iný vedúci, prípadne jeho zástupca. Odstúpenie sa musí oznámiť zamestnávateľovi písomne.

(2) Dohoda o hmotnej zodpovednosti zaniká dňom skončenia pracovného pomeru alebo dňom odstúpenia od tejto dohody.

§ 184

(1) Inventarizácia sa musí vykonať pri uzatvorení dohody o hmotnej zodpovednosti, pri jej zániku, pri preradení zamestnanca na inú prácu alebo na iné pracovisko, pri jeho preložení a pri skončení pracovného pomeru.

(2) Na pracoviskách, kde pracujú zamestnanci so spoločnou hmotnou zodpovednosťou, musí sa inventarizácia vykonať pri uzatvorení dohôd o hmotnej zodpovednosti so všetkými spoločne zodpovednými zamestnancami

- a) pri skončení všetkých týchto dohôd,
- b) pri preradení na inú prácu alebo preložení všetkých spoločne zodpovedných zamestnancov,
- c) pri zmene vo funkcii vedúceho alebo jeho zástupcu,
- d) na žiadosť ktoréhokoľvek zo spoločne zodpovedných zamestnancov pri zmene v ich kolektíve,
- e) pri odstúpení niektorého z nich od dohody o hmotnej zodpovednosti.

(3) Ak zamestnanec so spoločnou hmotnou zodpovednosťou, ktorého pracovný pomer sa skončil alebo ktorý bol preradený na inú prácu alebo iné pracovisko, alebo bol preložený, zároveň nepožiada o vykonanie inventarizácie, zodpovedá za prípadný schodok zistený najbližšou inventarizáciou na jeho predchádzajúcom pracovisku.

(4) Ak zamestnanec, ktorý sa zaraďuje na pracovisko, kde pracujú zamestnanci so spoločnou hmotnou zodpovednosťou, zároveň nepožiada o vykonanie inventarizácie, zodpovedá, ak od dohody o hmotnej zodpovednosti neodstúpil, za prípadný schodok zistený najbližšou inventarizáciou.

§ 185

Zodpovednosť zamestnanca za stratu zverených predmetov

(1) Zamestnanec zodpovedá za stratu nástrojov, ochranných pracovných prostriedkov a iných podobných predmetov, ktoré mu zamestnávateľ zveril na základe písomného potvrdenia.

(2) Zamestnanec sa zbaví zodpovednosti úplne alebo sčasti, ak sa preukáže, že strata vznikla úplne alebo sčasti bez jeho zavinenia.

Rozsah a spôsob náhrady škody**§ 186**

(1) Zamestnanec, ktorý zodpovedá za škodu, je povinný nahradiť zamestnávateľovi skutočnú škodu, a to v peniazoch, ak škodu neodstráni uvedením do predchádzajúceho stavu a ak túto škodu zamestnávateľ od zamestnanca požaduje.

(2) Náhrada škody spôsobená z nedbanlivosti, ktorú zamestnávateľ požaduje od zamestnanca, nesmie u jednotlivého zamestnanca presiahnuť sumu rovnajúcu sa trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku pred porušením povinnosti, ktorým spôsobil škodu. Toto obmedzenie neplatí, ak ide o osobitnú zodpovednosť zamestnanca podľa § 182 až 185 alebo ak bola škoda spôsobená pod vplyvom alkoholu alebo po požití omamných látok alebo psychotropných látok.

(3) Ak bola škoda spôsobená úmyselne, môže zamestnávateľ okrem skutočnej škody požadovať aj náhradu ušlého zisku, ak by jej neuhradenie odporovalo dobrým mravom.

§ 187

(1) Ak škodu spôsobil porušením povinností aj zamestnávateľ, zamestnanec uhradí pomernú časť škody podľa miery svojho zavinenia.

(2) Ak zodpovedá zamestnávateľovi za škodu niekoľko zamestnancov, každý z nich uhradí pomernú časť škody podľa miery svojho zavinenia.

§ 188

Pri určení škody na veci sa vychádza z ceny veci v čase vzniku škody.

§ 189

(1) Zamestnanec, ktorý zodpovedá za schodok alebo za stratu predmetov, je povinný nahradiť schodok alebo stratu v plnej sume.

(2) Pri spoločnej zodpovednosti za schodok sa jednotlivým zamestnancom určí podiel náhrady podľa pomeru ich priemerných zárobkov, pričom zárobok ich vedúceho a jeho zástupcu sa započítava v dvojnásobnej sume.

(3) Podiel náhrady určený podľa odseku 2 nesmie u jednotlivých zamestnancov s výnimkou vedúceho a jeho zástupcu presiahnuť sumu rovnajúcu sa ich priemernému mesačnému zárobku pred vznikom škody. Ak sa takto určenými podielmi neuhradí celá škoda, zvyšok je povinný uhradiť vedúci a jeho zástupca podľa pomeru svojich priemerných zárobkov.

(4) Ak sa zistí, že schodok alebo jeho časť zavinil niektorý zo spoločne zodpovedných zamestnancov, uhradí schodok tento zamestnanec podľa miery svojho zavinenia. Zvyšnú časť schodku uhradia všetci spoločne zodpovední zamestnanci podielmi určenými podľa odsekov 2 a 3.

§ 190

(1) Zamestnávateľ môže požadovať od zamestnanca, ktorý mu spôsobil z nedbanlivosti škodu vyrobením nepodarku, aby mu nahradil náklady vynaložené na materiál a mzdy, prípadne na potrebné opravy nepodarku aj stroja, ak ho pri výrobe nepodarku poškodil, a to až do sumy rovnajúcej sa polovici jeho priemerného mesačného zárobku. Zamestnávateľ nemôže požadovať túto náhradu od zamestnanca, ak zamestnancovi po oznámení nedostatku neuložil zastaviť prácu.

(2) Škody spôsobené v jednom kalendárnom mesiaci sa na určenie náhrady škody spočítajú.

§ 191

(1) Zamestnávateľ môže požadovať od zamestnanca náhradu škody, za ktorú mu zamestnanec zodpovedá. Požadovanú náhradu škody určí zamestnávateľ.

(2) Zamestnávateľ prerokuje požadovanú náhradu škody so zamestnancom a oznámi mu ju najneskôr do jedného mesiaca odo dňa, keď sa zistilo, že škoda vznikla a že za ňu zamestnanec zodpovedá.

(3) Ak zamestnanec uzná záväzok nahradiť škodu v určenej sume a ak s ním zamestnávateľ dohodne spôsob náhrady, je zamestnávateľ povinný uzatvoriť dohodu písomne, inak je dohoda neplatná. Osobitná písomná dohoda nie je potrebná, ak škoda bola už uhradená.

(4) Požadovanú náhradu škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady s výnimkou náhrady škody spôsobenej vyrobením nepodarku alebo nepresahujúcej 1 000 Sk je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať s príslušným odborovým orgánom.

§ 192

Všeobecná zodpovednosť zamestnávateľa za škodu

(1) Zamestnávateľ zodpovedá zamestnancovi za škodu, ktorá vznikla zamestnancovi porušením právnych povinností alebo úmyselným konaním proti dobrým mravom pri plnení pracovných úloh, alebo v priamej súvislosti s ním.

(2) Zamestnávateľ zodpovedá zamestnancovi aj za škodu, ktorú mu spôsobili porušením právnych povinností v rámci plnenia úloh zamestnávateľa zamestnanci konajúci v jeho mene.

(3) Zamestnávateľ nezodpovedá zamestnancovi za škodu na motorovom vozidle, vlastnom náradí, vlastnom zariadení a vlastných predmetoch potrebných na výkon práce, ktoré použil pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním bez písomného súhlasu zamestnávateľa.

§ 193

Zodpovednosť zamestnávateľa za škodu na odložených veciach

(1) Zamestnávateľ zodpovedá za škodu na veciach, ktoré si u neho zamestnanec odložil pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním na mieste na to určenom, a ak nie je také miesto určené, potom na mieste, kde sa obvykle odkladajú. Za veci, ktoré sa do zamestnania obvykle nenosia, zamestnávateľ zodpovedá, len ak ich prevzal do úschovy, inak najviac do sumy 5 000 Sk.

(2) Nárok na náhradu škody zanikne, ak zamestnanec o nej písomne neupovedomil zamestnávateľa bez zbytočného odkladu, najneskôr v lehote 15 dní odo dňa, keď sa o škode dozvedel.

§ 194

Zodpovednosť zamestnávateľa pri odvracaní škody

Zamestnanec, ktorý pri odvracaní škody hrozacej zamestnávateľovi utrpel vecnú škodu, má voči nemu nárok na jej náhradu a na náhradu účelne vynaložených nákladov, ak nebezpečenstvo sám úmyselne nevyvolal a ak si počínal pritom spôsobom primeraným okolnostiam. Tento nárok má aj zamestnanec, ktorý takto odvracal nebezpečenstvo hroziace životu alebo zdraviu, ak by za škodu zodpovedal zamestnávateľ. Ak utrpel škodu na zdraví, posudzuje sa táto škoda ako pracovný úraz.

Zodpovednosť zamestnávateľa za škodu pri pracovnom úraze a pri chorobe z povolania

§ 195

(1) Ak u zamestnanca došlo pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním k poškodeniu zdravia alebo k jeho smrti úrazom (pracovný úraz), zodpovedá za škodu tým vzniknutú zamestnávateľ, u ktorého bol zamestnanec v čase pracovného úrazu v pracovnom pomere.

(2) Pracovný úraz je poškodenie zdravia, ktoré bolo zamestnancovi spôsobené pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním nezávisle od jeho vôle krátkodobým, náhlým a násilným pôsobením vonkajších vplyvov.

(3) Pracovný úraz nie je úraz, ktorý zamestnanec utrpel na ceste do zamestnania a späť.

(4) Za škodu spôsobenú zamestnancovi chorobou z povolania zodpovedá zamestnávateľ, u ktorého zamestnanec pracoval naposledy pred jej zistením v pracovnom pomere za podmienok, z ktorých vzniká choroba z povolania, ktorou bol postihnutý. Choroby z povolania sú choroby uvedené v právnych predpisoch o sociálnom zabezpečení (zoznam chorôb z povolania), ak vznikli za podmienok v nich uvedených.

(5) Ako choroba z povolania sa odškodňuje aj choroba, ktorá vznikla pred jej zaradením do zoznamu chorôb z povolania, a to od jej zaradenia do zoznamu najviac za tri roky pred jej zaradením do zoznamu.

(6) Zamestnávateľ zodpovedá za škodu, aj keď dodržal povinnosti vyplývajúce z osobitných predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ak sa zodpovednosti nezbaví podľa § 196.

§ 196

(1) Zamestnávateľ sa zbaví zodpovednosti celkom, ak preukáže, že jedinou príčinou škody bola skutočnosť, že

- a) škoda bola spôsobená tým, že postihnutý zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo
- b) škodu si spôsobil postihnutý zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol škodu zabrániť.

(2) Zamestnávateľ sa zbaví zodpovednosti sčasti, ak preukáže, že

- a) postihnutý zamestnanec porušil svojím zavinením právne predpisy alebo ostatné predpisy, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený, a že toto porušenie bolo jednou z príčin škody,
- b) jednou z príčin škody bolo, že zamestnanec bol pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok,
- c) zamestnancovi vznikla škoda preto, že si počínal v rozpore s obvyklým spôsobom správania sa tak, že je zrejmé, že hoci neporušil právne predpisy alebo ostatné predpisy, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo osobitné predpisy, konal ľahkomyselne a musel si pritom byť vzhľadom na svoju kvalifikáciu a skúsenosti vedomý, že si môže privodiť

ujmu na zdraví.

(3) Ak sa zamestnávateľ zbaví zodpovednosti sčasti, určí sa časť škody, za ktorú zodpovedá zamestnanec, podľa miery jeho zavinenia. V prípade uvedenom v odseku 2 písm. c) sa zamestnancovi uhradí aspoň jedna tretina škody.

(4) Pri posudzovaní, či zamestnanec porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci [odsek 1 písm. a) a odsek 2 písm. a)], alebo osobitné predpisy, nemožno sa dovolávať len všeobecných ustanovení, podľa ktorých si má každý počínať tak, aby neohrozoval svoje zdravie a zdravie iných.

(5) Za ľahkomyseľné konanie podľa odseku 2 písm. c) nemožno považovať bežnú neopatrnosť a konanie vyplývajúce z rizika práce.

§ 197

Zamestnávateľ sa nemôže zbaviť zodpovednosti, ak zamestnanec utrpel pracovný úraz pri odvracaní škody hroziacej tomuto zamestnávateľovi alebo nebezpečenstva priamo ohrozujúceho život alebo zdravie, ak zamestnanec tento stav sám úmyselne nevyvolal.

§ 198

(1) Zamestnanec, ktorý utrpel pracovný úraz alebo u ktorého sa zistila choroba z povolania, má nárok v rozsahu, v ktorom zamestnávateľ zodpovedá za škodu, na poskytnutie náhrady za

- a) stratu na zárobku,
- b) bolesť a sťaženie spoločenského uplatnenia,
- c) účelne vynaložené náklady spojené s liečením,
- d) vecnú škodu; ustanovenie § 192 ods. 3 platí rovnako.

(2) Rozsah zodpovednosti podľa odseku 1 je zamestnávateľ povinný prerokovať bez zbytočného odkladu s príslušným odborovým orgánom, so zástupcom zamestnancov na ochranu práce a so zamestnancom.

§ 199

Náhrada za stratu na zárobku počas práceneschopnosti a náhrada za stratu na zárobku po skončení pracovnej neschopnosti z toho istého dôvodu sú samostatné nároky.

§ 200

(1) Náhrada za stratu na zárobku počas pracovnej neschopnosti zamestnanca je rozdiel medzi priemerným zárobkom zamestnanca pred vznikom škody spôsobenej pracovným úrazom alebo chorobou z povolania a plnou sumou nemocenského.

(2) Náhrada škody podľa odseku 1 patrí aj pri ďalšej pracovnej neschopnosti z dôvodu toho istého pracovného úrazu alebo choroby z povolania. Pritom sa vychádza z priemerného zárobku zamestnanca pred vznikom tejto ďalšej škody. Ak zamestnancovi pred vznikom tejto ďalšej škody patrila náhrada za stratu na zárobku po skončení práceneschopnosti, poskytne sa mu náhrada podľa odseku 1 do sumy, do ktorej by mu patrila náhrada podľa § 201, keby nebol neschopný práce. Pritom sa za zárobok po pracovnom úraze alebo po zistení choroby z povolania považuje nemocenské.

§ 201

(1) Náhrada za stratu na zárobku po skončení pracovnej neschopnosti alebo pri uznaní invalidity alebo čiastočnej invalidity sa poskytne zamestnancovi v takej sume, aby spolu s jeho zárobkom po pracovnom úraze alebo po zistení choroby z povolania s pripočítaním prípadného invalidného dôchodku alebo čiastočného invalidného dôchodku poskytovaného z toho istého dôvodu sa rovnala jeho priemernému zárobku pred vznikom škody. Pritom sa neprihliada na zárobok zamestnanca, ktorý dosiahol zvýšeným pracovným úsilím.

(2) Výšku percenta a obdobie, za ktoré sa bude náhrada za stratu na zárobku upravovať, ustanovuje osobitný predpis.

(3) Zvýšenie podľa odseku 2 sa nevykoná, ak je priemerný zárobok vyšší ako trojnásobok priemernej nominálnej mesačnej mzdy zistenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky za predchádzajúci kalendárny rok.

(4) Náhrada za stratu na zárobku po skončení práceneschopnosti patrí zamestnancovi aj pri pracovnej neschopnosti z iného dôvodu, ako je pôvodný pracovný úraz alebo choroba z povolania. Pritom sa za zárobok po pracovnom úraze alebo po zistení choroby z povolania považuje zárobok, z ktorého sa určí suma nemocenského.

(5) Zamestnancovi, ktorý bez vážnych dôvodov odmietne nastúpiť do práce, ktorá mu bola zabezpečená, patrí náhrada za stratu na zárobku podľa odsekov 1 až 4 iba vo výške rozdielu medzi priemerným zárobkom pred vznikom škody spôsobenej zamestnancovi pracovným úrazom alebo chorobou z povolania a priemerným zárobkom, ktorý mohol dosiahnuť pri práci, ktorá mu bola zabezpečená. Zamestnancovi sa neuhradí škoda do sumy, ktorú si bez vážnych dôvodov nezarobil.

§ 202

(1) Škoda podľa tohto zákona je prípadná strata na dôchodku.

(2) Náhrada za stratu na dôchodku patrí poškodenému v sume rovnajúcej sa rozdielu medzi výškou dôchodku, na ktorý mu vznikol nárok, a výškou dôchodku, na ktorý by mu vznikol nárok, keby nedošlo k zníženiu jeho zárobku následkom poškodenia zdravia pracovným úrazom alebo chorobou z povolania.

§ 203

(1) Náhrada za bolesť a za sťaženie spoločenského uplatnenia, ktoré zamestnancovi vznikli následkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania, sa poskytujú jednorazovo.

(2) Výšku, do ktorej možno poskytnúť náhradu za bolesť a sťaženie spoločenského uplatnenia, a spôsob určovania výšky náhrady v jednotlivých prípadoch ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ktorý vydá Ministerstvo zdravotníctva Slovenskej republiky po dohode s Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky.

§ 204

(1) Ak zamestnanec následkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania zomrel, v rozsahu zodpovednosti zamestnávateľa sa poskytne

- a) náhrada účelne vynaložených nákladov spojených s jeho liečením,
- b) náhrada primeraných nákladov spojených s pohrebom,
- c) náhrada nákladov na výživu pozostalých,

- d) jednorazové odškodnenie pozostalých,
- e) náhrada vecnej škody; ustanovenie § 192 ods. 3 platí rovnako.

(2) Nároky vyplývajúce z odseku 1 nezávisia od toho, či postihnutý zamestnanec uplatnil v ustanovenej lehote svoje nároky na náhradu škody.

§ 205

Náklady spojené s liečením a náklady spojené s pohrebom sa uhradia tomu, kto tieto náklady vynaložil. Od nákladov spojených s pohrebom sa odpočíta príspevok na pohreb poskytnutý podľa osobitného predpisu.

§ 206

(1) Náklady na pohreb sú najmä náklady účtované pohrebným ústavom, cintorínske poplatky, cestovné výdavky a výdavky na ubytovanie, náklady na zriadenie pomníka alebo dosky a na úpravu hrobu a jedna tretina primeraných nákladov na smútočné ošatenie.

(2) Náhrada nákladov na zriadenie pomníka alebo dosky a na úpravu hrobu nesmie presiahnuť sumu 20 000 Sk. Náklady na smútočné ošatenie a cestovné výdavky sa uhrádzajú iba najbližším príslušníkom rodiny a domácnosti zomretého.

§ 207

(1) Náhrada nákladov na výživu pozostalých patrí pozostalým, ktorým zomretý výživu poskytoval alebo bol povinný poskytovať, ak nie je uhradená dávkami dôchodkového zabezpečenia poskytovanými z toho istého dôvodu.

(2) Pri výpočte tejto náhrady sa vychádza z priemerného zárobku zomretého. Náhrada nákladov na výživu všetkých pozostalých nesmie úhrnom prevýšiť sumu, do ktorej by patrila zomretému náhrada za stratu na zárobku podľa § 201 ods. 1 až 3; poskytuje sa najdlhšie do konca kalendárneho mesiaca, v ktorom by dovŕšil 65 rokov veku.

(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.

§ 208

Jednorazové odškodnenie patrí manželovi a dieťaťu, ktoré má nárok na sirotský dôchodok. Dieťaťu patrí v sume najmenej 24 000 Sk, manželovi v sume najmenej 15 000 Sk. V odôvodnených prípadoch sa jednorazové odškodnenie v celkovej sume najmenej 15 000 Sk poskytne aj rodičom zomretého.

§ 209

Ak sa podstatne zmenia pomery poškodeného, ktoré boli rozhodujúce na určenie náhrady škody, môže sa poškodený aj zamestnávateľ domáhať zmeny v úprave svojich práv alebo povinností.

§ 210**Poistenie zodpovednosti zamestnávateľa za škodu**

(1) Zamestnávateľ zamestnávajúci aspoň jedného zamestnanca sa musí pre prípad svojej zodpovednosti za škodu pri pracovnom úraze alebo pri chorobe z povolania poistiť.

(2) Poistenie zodpovednosti zamestnávateľa za škodu vykonáva Sociálna poisťovňa podľa osobitného predpisu.

Náhrada za stratu na zárobku v niektorých osobitných prípadoch**§ 211**

U zamestnanca, ktorý je v čase pracovného úrazu alebo zistenia choroby z povolania v niekoľkých pracovných pomeroch, sa pri určení náhrady za stratu na zárobku vychádza z jeho priemerných zárobkov dosahovaných vo všetkých týchto pracovných pomeroch, a to za dobu, za ktorú by mohli trvať.

§ 212

(1) Ak pracovný úraz utrpel poberateľ starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku alebo sa u neho zistila choroba z povolania, patrí mu náhrada za stratu na zárobku za dobu, počas ktorej by vzhľadom na svoj zdravotný stav pred pracovným úrazom alebo chorobou z povolania mohol pracovať; to neplatí, ak prestal byť zamestnaný z dôvodov, ktoré nesúvisia s pracovným úrazom alebo chorobou z povolania.

(2) Odo dňa, keď sa mala skončiť povinná školská dochádzka alebo štúdium (príprava) na strednej škole, odbornom učilišti, učilišti alebo na vysokej škole, patrí žiakovi a študentovi náhrada za stratu na zárobku len

- a) za dobu, o ktorú sa následkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania predĺžila jeho povinná školská dochádzka alebo štúdium (príprava na povolanie),
- b) počas pracovnej neschopnosti pre pracovný úraz alebo chorobu z povolania,
- c) ak sa stal následkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania invalidným,
- d) ak sa stal následkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania zamestnancom so zmenenou pracovnou schopnosťou a ak vlastnou vinou nezameškáva príležitosť na zárobok vykonávaním práce preňho vhodnej.

§ 213**Zárobok po pracovnom úraze**

(1) Ak zamestnávateľ preukáže, že zamestnanec po pracovnom úraze alebo po zistení choroby z povolania dosahuje z vlastnej viny v zamestnaní nižší zárobok ako jeho spoluzamestnanci vykonávajúci rovnakú prácu alebo prácu toho istého druhu, považuje sa za zárobok po pracovnom úraze alebo po zistení choroby z povolania priemerný zárobok, ktorý dosahujú títo ostatní zamestnanci.

(2) Na zníženie alebo zvýšenie zárobku zamestnanca po pracovnom úraze alebo po zistení choroby z povolania v dôsledku zmeny dane z príjmov fyzických osôb, ku ktorej došlo z dôvodov, ktoré nesúvisia s jeho zdravotným stavom následkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania, sa pri určení náhrady za stratu na zárobku neprihliada.

Zodpovednosť za škodu v niektorých osobitných prípadoch**§ 214**

(1) Žiak strednej školy, odborného učilišta alebo učilišta alebo študent vysokej školy zodpovedá škole alebo zamestnávateľovi za škodu, ktorú mu spôsobil pri teoretickom vyučovaní alebo praktickom vyučovaní a pri výchove mimo vyučovania, alebo v priamej súvislosti s nimi.

(2) Za škodu, ktorá vznikla žiakovi základnej školy, základnej umeleckej školy, špeciálnej základnej školy, pomocnej školy a osobitnej školy pri vyučovaní, pri výchove mimo vyučovania a pri výchove žiaka v školskom zariadení alebo v priamej súvislosti s nimi, zodpovedá príslušná škola alebo zriaďovateľ.

(3) Za škodu, ktorá vznikla žiakovi strednej školy alebo odborného učilišta a učilišta pri teoretickom vyučovaní, pri praktickom vyučovaní, pri výchove mimo vyučovania a pri výchove žiaka v školskom zariadení alebo v priamej súvislosti s nimi, zodpovedá žiakovi

- a) stredného odborného učilišta, odborného učilišta a učilišta, ktoré je vnútornou organizačnou jednotkou zamestnávateľa, príslušný zamestnávateľ,
- b) stredného odborného učilišta, odborného učilišta a učilišta, ktoré je právnickou osobou, príslušné učilište; za škodu, ku ktorej došlo v stredisku praktického vyučovania, ktoré je právnickou osobou, príslušné stredisko,
- c) gymnázia a strednej odbornej školy, ak škoda vznikla pri teoretickom vyučovaní, pri praktickom vyučovaní v škole, pri výchove mimo vyučovania alebo v priamej súvislosti s nimi, príslušná škola; ak ku škode došlo pri praktickom vyučovaní u zamestnávateľa alebo v priamej súvislosti s ním, ten zamestnávateľ, u ktorého sa vyučovanie uskutočňovalo.

(4) Za škodu, ktorá vznikla študentovi vysokej školy pri teoretickom vyučovaní, pri praktickom vyučovaní v škole a pri výchove mimo vyučovania alebo v priamej súvislosti s nimi, zodpovedá vysoká škola. Ak škoda vznikla pri odbornej praxi u zamestnávateľa alebo v priamej súvislosti s ňou, zodpovedá za ňu zamestnávateľ, u ktorého sa táto prax uskutočňovala.

§ 215

(1) Fyzickej osobe, ktorá vykonáva verejnú funkciu, zodpovedá za škodu vzniknutú pri výkone funkcie alebo v priamej súvislosti s ňou organizácia, pre ktorú bola činná; fyzická osoba zodpovedá za škodu tejto organizácii. Ak funkcionár odborovej organizácie pomáha pri výkone svojej funkcie alebo v priamej súvislosti s ňou súčasne plniť spoločenské, hospodárske alebo sociálne úlohy zamestnávateľa, u ktorého je v pracovnom pomere, zodpovedá mu za škodu tento zamestnávateľ.

(2) Občanovi so zmenenou pracovnou schopnosťou, ktorý nie je v pracovnom pomere a ktorého príprava na povolanie (činnosť) sa vykonáva podľa osobitných predpisov, zodpovedá za škodu vzniknutú pri tejto príprave ten zamestnávateľ, u ktorého sa príprava na povolanie vykonáva.

§ 216

(1) Nárok na náhradu škody vzniknutej úrazom majú členovia dobrovoľných požiarnych zborov a banských záchranných zborov, ktorí utrpeli úraz pri činnosti v týchto zboroch. V týchto prípadoch im za škodu zodpovedá zriaďovateľ, ktorý zbor zriadil.

(2) Nárok na náhradu škody vzniknutej úrazom má fyzická osoba, ktorá na výzvu orgánu štátnej správy alebo obce, alebo veliteľa zásahu a podľa jeho pokynov alebo s jeho vedomím osobne pomáha pri zásahu proti živelnéj udalosti alebo pri odstraňovaní jej následkov a ktorá utrpela pri

týchto činnostiach úraz. Za škodu vzniknutú týmto úrazom zodpovedá orgán štátnej správy alebo obec, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

(3) Nárok na náhradu škody vzniknutej úrazom má fyzická osoba, ktorá dobrovoľne v rámci akcie organizovanej obcou alebo inou organizáciou alebo pri mimoriadnych situáciách vypomáha pri plnení dôležitých úloh v záujme spoločnosti a ktorá utrpela pri týchto činnostiach úraz. Za škodu vzniknutú týmto úrazom zodpovedá obec alebo organizácia, pre ktorú v čase tohto úrazu pracovala.

(4) Nárok na náhradu škody vzniknutej úrazom majú autori vynálezu, zlepšovacieho návrhu alebo priemyselného vzoru, ktorí utrpeli úraz pri skúšaní, rozpracovaní alebo zavádzaní vynálezu, zlepšovacieho návrhu alebo priemyselného vzoru pre organizáciu alebo po dohode s ňou. Rovnaký nárok majú členovia spotrebných, bytových a iných družstiev, ktorí utrpeli úraz pri výkone funkcie alebo pri dohodnutej činnosti pre družstvo, zdravotníci Slovenského Červeného kríža, darcovia krvi, členovia horskej služby, ako aj fyzické osoby, ktoré na jej výzvu a podľa jej pokynov osobne pomáhajú pri záchrannej akcii v teréne, a iné fyzické osoby, ktoré poverila organizácia určitou funkciou alebo činnosťou, ak utrpeli úraz pri plnení úloh súvisiacich s výkonom príslušnej funkcie alebo činnosti. Za škodu vzniknutú týmto úrazom im zodpovedá ten, pre ktorého boli v čase tohto úrazu činní.

(5) Nárok na náhradu škody vzniknutej úrazom majú športoví reprezentanti Slovenskej republiky a športovci zaradení do systému vrcholového športu, ktorí utrpeli úraz pri účasti na športovej príprave, majstrovských súťažiach a medzinárodných súťažiach. Za škodu im zodpovedá organizácia alebo orgán, pre ktoré boli v čase úrazu športovo činní.

Spoločné ustanovenia o zodpovednosti zamestnávateľa

§ 217

(1) Zamestnávateľ je povinný nahradiť zamestnancovi skutočnú škodu, a to v peniazoch, ak škodu neodstráni uvedením do predchádzajúceho stavu. Ak ide o inú škodu na zdraví ako z dôvodu pracovného úrazu alebo choroby z povolania, platia pre spôsob a rozsah jej náhrady ustanovenia o pracovných úrazoch s tým obmedzením, že jednorazové odškodnenie pozostalým nepatrí.

(2) Pri určení škody na veci sa vychádza z ceny veci v čase poškodenia.

(3) Náhradu za stratu na zárobku vypláca zamestnávateľ pravidelne raz za mesiac.

§ 218

Ak zamestnávateľ preukáže, že škodu zaviniť aj poškodený zamestnanec, jeho zodpovednosť sa pomerne obmedzí. Pri zodpovednosti za škodu pri pracovných úrazoch a pri chorobách z povolania sa postupuje podľa § 196.

§ 219

(1) Zamestnávateľ, ktorý nahradil poškodenému škodu, má nárok na náhradu voči tomu, kto poškodenému za takú škodu zodpovedá podľa osobitného predpisu, a to v rozsahu, ktorý zodpovedá miere tejto zodpovednosti voči poškodenému, ak nie je vopred dohodnuté inak.

(2) Ak ide o náhradu škody pri chorobe z povolania, má zamestnávateľ, ktorý škodu uhradil, nárok na náhradu voči všetkým zamestnávateľom, u ktorých postihnutý zamestnanec pracoval za podmienok, z ktorých vzniká choroba z povolania, ktorou bol postihnutý, a to v rozsahu zodpovedajúcom dobe, po ktorú pracoval u týchto zamestnávateľov za uvedených podmienok.

Plnenie pracovných úloh a priama súvislosť s ním**§ 220**

(1) Plnenie pracovných úloh je výkon pracovných povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru, iná činnosť vykonávaná na príkaz zamestnávateľa a činnosť, ktorá je predmetom pracovnej cesty.

(2) V priamej súvislosti s plnením pracovných úloh sú úkony potrebné na výkon práce a úkony počas práce zvyčajné alebo potrebné pred začiatkom práce alebo po jej skončení. Takými úkonmi nie je cesta do zamestnania a späť, stravovanie, ošetrovanie alebo vyšetrenie v zdravotníckom zariadení, ani cesta na ne a späť, ak sa nevykonáva v objekte zamestnávateľa. Vyšetrenie v zdravotníckom zariadení vykonávané na príkaz zamestnávateľa alebo ošetrovanie pri prvej pomoci a cesta na ne a späť sú úkony v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh.

(3) Ako pracovný úraz sa posudzuje aj úraz, ktorý zamestnanec utrpel pre plnenie pracovných úloh.

§ 221

(1) Cesta do zamestnania a späť je cesta z bydliska (ubytovania) zamestnanca do miesta vstupu do objektu zamestnávateľa alebo na iné miesto určené na plnenie pracovných úloh a späť. Ak ide o zamestnávateľa v poľnohospodárstve, lesníctve a stavebníctve, je to aj cesta z bydliska na určené zhromaždisko a späť.

(2) Cesta z obce bydliska zamestnanca na pracovisko alebo do miesta ubytovania v inej obci, ktorá je cieľom pracovnej cesty, ak nie je súčasne obcou jeho pravidelného pracoviska, a späť sa posudzuje ako potrebný úkon pred začiatkom práce alebo po jej skončení.

§ 222**Bezdôvodné obohatenie**

(1) Ak sa zamestnanec bezdôvodne obohatí na úkor zamestnávateľa alebo ak sa zamestnávateľ bezdôvodne obohatí na úkor zamestnanca, musí obohatenie vydať.

(2) Bezdôvodné obohatenie na účely tohto zákona je majetkový prospech získaný plnením bez právneho dôvodu, plnením z neplatného právneho úkonu, plnením z právneho dôvodu, ktorý odpadol, ako aj majetkový prospech získaný z nepoctivých zdrojov.

(3) Predmet bezdôvodného obohatenia sa musí vydať tomu, na čí úkor bol získaný. Musí sa vydať všetko, čo sa nadobudlo bezdôvodným obohatením. Ak to nie je možné najmä preto, že obohatenie spočívalo vo výkonoch, musí sa poskytnúť peňažná náhrada.

(4) S predmetom bezdôvodného obohatenia sa musia vydať aj úžitky z neho, ak ten, kto obohatenie získal, nekonal dobromyseľne.

(5) Ten, kto predmet bezdôvodného obohatenia vydáva, má právo na náhradu potrebných nákladov, ktoré na vec vynaložil.

(6) Vrátenie neprávom vyplatených súm môže zamestnávateľ od zamestnanca požadovať, ak zamestnanec vedel alebo musel z okolností predpokladať, že ide o sumy nesprávne určené alebo omylom vyplatené, a to v lehote do troch rokov od ich výplaty.

DEVIATA ČASŤ
DOHODY O PRÁČACH VYKONÁVANÝCH MIMO PRACOVNÉHO POMERU

Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

§ 223

(1) Zamestnávateľ môže na plnenie svojich úloh alebo na zabezpečenie svojich potrieb výnimočne uzatvárať s fyzickými osobami dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (dohodu o vykonaní práce a dohodu o brigádnickej práci študentov), ak ide o prácu, ktorá je vymedzená výsledkom a ktorej výkon v pracovnom pomere by bol pre zamestnávateľa neúčelný alebo ne hospodárny. Na pracovnoprávny vzťah založený dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (dohoda o vykonaní práce a dohoda o brigádnickej práci študentov) sa vzťahujú ustanovenia prvej časti.

(2) S mladistvým zamestnancom možno tieto dohody uzatvárať, len ak sa tým neohrozí jeho zdravý vývoj, bezpečnosť, mravnosť alebo výchova na povolanie.

(3) Tieto dohody nemožno uzatvárať na činnosti, ktoré sú predmetom ochrany podľa autorského zákona.

(4) Spory vyplývajúce z tejto dohody sa prejednávajú rovnako ako spory z pracovného pomeru.

§ 224

(1) Na základe uzatvorených dohôd podľa § 223 sú zamestnanci povinní najmä

- a) vykonávať práce svedomite a riadne podľa svojich síl, vedomostí a schopností a dodržiavať podmienky dohodnuté v dohode,
- b) vykonávať práce osobne, prípadne za pomoci rodinných príslušníkov uvedených v dohode,
- c) dodržiavať právne predpisy vzťahujúce sa na prácu nimi vykonávanú, najmä právne predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, dodržiavať ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu nimi vykonávanú, najmä predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, s ktorými boli riadne oboznámení,
- d) riadne hospodáriť so zverenými prostriedkami a strážiť a ochraňovať majetok zamestnávateľa pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím.

(2) Na základe uzatvorených dohôd podľa § 223 je zamestnávateľ povinný najmä

- a) utvárať zamestnancom primerané pracovné podmienky zabezpečujúce riadny a bezpečný výkon práce, najmä poskytovať potrebné základné prostriedky, materiál, náradie a osobné ochranné pracovné prostriedky,
- b) oboznámiť zamestnancov s právnymi predpismi a ostatnými predpismi vzťahujúcimi sa na prácu nimi vykonávanú, najmä s predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
- c) poskytnúť zamestnancom za vykonanú prácu dohodnutú odmenu,
- d) dodržiavať aj ostatné dohodnuté podmienky; prípadné ďalšie dohodnuté nároky zamestnanca alebo iné plnenia v jeho prospech nemožno dohodnúť pre zamestnanca priaznivejšie, ako sú obdobné nároky plnenia vyplývajúce z pracovného pomeru.

(3) Zákazy niektorých prác pre ženy a mladistvých platia aj pre práce vykonávané na základe týchto dohôd.

§ 225

(1) Zamestnanec zodpovedá zamestnávateľovi, s ktorým uzatvoril dohodu podľa § 223, za škodu spôsobenú zavineným porušením povinností pri výkone práce alebo priamej súvislosti s ním rovnako ako zamestnanec v pracovnom pomere, aj keď túto škodu spôsobili jeho rodinní príslušníci, ktorí mu pri práci pomáhali. Náhrada škody spôsobená z nedbanlivosti nesmie presiahnuť tretinu skutočnej škody a nesmie byť vyššia ako tretina odmeny dohodnutej za vykonanie tejto práce okrem prípadov podľa § 182 až 185.

(2) Zamestnávateľ zodpovedá zamestnancovi za škodu, ktorú utrpel pri výkone práce podľa uzatvorenej dohody alebo v priamej súvislosti s ním, rovnako ako zamestnancom v pracovnom pomere. Rodinným príslušníkom zodpovedá zamestnávateľ podľa osobitného predpisu.

§ 226**Dohoda o vykonaní práce**

(1) Dohodu o vykonaní práce zamestnávateľ môže uzatvoriť s fyzickou osobou, ak predpokladaný rozsah práce (pracovnej úlohy), na ktorý sa táto dohoda uzatvára, nepresahuje 300 hodín v kalendárnom roku. Do predpokladaného rozsahu práce sa započítava aj práca vykonávaná zamestnancom pre zamestnávateľa na základe inej dohody o vykonaní práce.

(2) Dohoda o vykonaní práce sa uzatvára písomne, inak je neplatná. V dohode o vykonaní práce musí byť vymedzená pracovná úloha, dohodnutá odmena za jej vykonanie, doba, v ktorej sa má pracovná úloha vykonať, a predpokladaný rozsah práce, ak jej rozsah nevyplýva priamo z vymedzenia pracovnej úlohy. Písomná dohoda o vykonaní práce sa uzatvára najneskôr deň pred dňom začatia výkonu práce.

(3) Pracovná úloha sa musí vykonať v dohodnutej dobe, inak môže zamestnávateľ od dohody odstúpiť. Zamestnanec môže od dohody odstúpiť, ak nemôže pracovnú úlohu vykonať preto, že mu zamestnávateľ neutvoril dohodnuté pracovné podmienky. Zamestnávateľ je povinný nahradiť škodu, ktorá mu tým vznikla.

(4) Odmena za vykonanie pracovnej úlohy je splatná po dokončení a odovzdaní práce. Medzi účastníkmi možno dohodnúť, že časť odmeny bude splatná už po vykonaní určitej časti pracovnej úlohy. Zamestnávateľ môže odmenu po prerokovaní so zamestnancom primerane znížiť, ak vykonaná práca nezodpovedá dohodnutým podmienkam.

(5) Ak zamestnanec zomrie pred splnením pracovnej úlohy a zamestnávateľ môže jej výsledky použiť, právo na odmenu primeranú vykonanej práci a právo na náhradu účelne vynaložených nákladov nezaniká a stáva sa súčasťou dedičstva.

Dohoda o brigádnickej práci študentov**§ 227**

(1) Dohodu o brigádnickej práci študentov môže zamestnávateľ uzatvoriť s fyzickou osobou, ktorá má štatút študenta, aj keď predpokladaný rozsah nepresahuje 100 hodín v kalendárnom roku.

(2) Na základe dohody o brigádnickej práci študentov nemožno vykonávať prácu v rozsahu prekračujúcom v priemere polovicu určeného týždenného pracovného času. Do tohto rozsahu sa nezapočítava čas pracovnej pohotovosti, za ktorú zamestnancovi nepatrí odmena, a pracovná pohotovosť doma.

(3) Dodržiavanie dohodnutého a najviac prípustného rozsahu pracovného času podľa odseku 2 sa posudzuje za celú dobu, na ktorú bola dohoda uzatvorená, najdlhšie však za 12 mesiacov.

§ 228

(1) Dohodu o brigádnickej práci študentov je zamestnávateľ povinný uzatvoriť písomne, inak je neplatná. V dohode musí byť uvedené: dohodnutá práca, dohodnutá odmena za vykonanú prácu, dohodnutý rozsah pracovného času a doba, na ktorú sa dohoda uzatvára. Jedno vyhotovenie dohody o brigádnickej práci študentov je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.

(2) Dohoda o brigádnickej práci študentov sa uzatvára na určitú dobu, prípadne na neurčitý čas. V dohode možno dohodnúť spôsob jej zrušenia. Neoddeliteľnou súčasťou dohody je potvrdenie štatútu študenta podľa uvedenej dohody. Okamžité zrušenie dohody možno dohodnúť len pre prípady, v ktorých možno okamžite skončiť pracovný pomer. Ak spôsob skončenia pracovného pomeru nevyplýva priamo z uzatvorenej dohody, možno ju zrušiť dohodou účastníkov k dohodnutému dňu a jednostranne len výpoveďou bez uvedenia dôvodu s 15-dennou výpovednou dobou, ktorá sa začína dňom, v ktorom bola písomná výpoveď doručená.

DESIATA ČASŤ KOLEKTÍVNE PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

§ 229

Účasť zamestnancov v pracovnoprávných vzťahoch a jej formy

(1) S cieľom zabezpečiť spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky sa zamestnanci zúčastňujú na rozhodovaní zamestnávateľa, ktoré sa týka ich ekonomických a sociálnych záujmov, a to priamo alebo prostredníctvom príslušného odborového orgánu.

(2) Zamestnanci majú právo na informácie o činnosti zamestnávateľa o zásadných otázkach súvisiacich s ekonomikou a rozvojom zamestnávateľa. Zamestnanci majú právo sa vyjadrovať k týmto informáciám a k pripravovaným rozhodnutiam, ku ktorým môžu podávať svoje návrhy.

(3) Zamestnanci zamestnávateľov uvedených v § 241 ods. 1 majú právo na nadnárodné informácie a na prerokovanie záujmov týkajúcich sa zamestnancov v rozsahu uvedenom v ustanoveniach o európskej zamestnaneckej rade a o postupoch pre nadnárodné informácie a prerokovanie.

(4) Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom príslušného odborového orgánu na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok

- a) kolektívnym vyjednávaním,
- b) spolurozhodovaním,
- c) prerokovaním,
- d) právom na informácie,
- e) kontrolnou činnosťou.

Odborová organizácia

§ 230

(1) Odborová organizácia je združenie odborovo organizovaných zamestnancov.

(2) Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie odborových organizácií na pracovisku.

(3) Odborový orgán (§ 39 ods. 1) je orgán odborovo organizovaných zamestnancov. Pri kolektívnom vyjednávaní zastupuje záujmy všetkých zamestnancov.

§ 231

(1) Odborový orgán uzatvára so zamestnávateľom kolektívnu zmluvu, ktorá upravuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania, vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, vzťahy medzi zamestnávateľmi alebo ich organizáciami a jednou organizáciou alebo viacerými organizáciami zamestnancov výhodnejšie, ako upravuje tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť. Nároky, ktoré vznikli z kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru. Pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu než kolektívna zmluva.

(2) Postup pri uzatváraní kolektívnych zmlúv ustanovuje osobitný predpis.

§ 232

(1) Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe viaceré odborové organizácie, musí zamestnávateľ v prípadoch týkajúcich sa všetkých alebo väčšieho počtu zamestnancov, ak všeobecne záväzné právne predpisy alebo kolektívna zmluva vyžadujú prerokovanie alebo súhlas odborového orgánu, plniť tieto povinnosti k príslušným orgánom všetkých zúčastnených odborových organizácií, ak sa s nimi nedohodne inak. Ak sa orgány všetkých zúčastnených odborových organizácií nedohodnú najneskôr do 15 dní od požiadania, či súhlas udelia, alebo nie, je rozhodujúce stanovisko orgánu odborovej organizácie s najväčším počtom členov u zamestnávateľa.

(2) Ustanovenie odseku 1 sa použije rovnako aj pre dojednávanie kolektívnych zmlúv s tým, že v mene kolektívu zamestnancov môžu príslušné odborové orgány pôsobiace u zamestnávateľa vystupovať a konať s právnymi dôsledkami pre všetkých zamestnancov len spoločne a vo vzájomnej zhode, ak sa medzi sebou a so zamestnávateľom nedohodnú inak.

(3) Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe viaceré odborové organizácie, vystupuje v pracovnoprávných vzťahoch a obdobných pracovných vzťahoch týkajúcich sa jednotlivých zamestnancov príslušný odborový orgán odborovej organizácie, ktorej je zamestnanec členom.

(4) V prípade uvedenom v odseku 3 vystupuje v pracovnoprávných vzťahoch a obdobných pracovných vzťahoch týkajúcich sa zamestnanca, ktorý nie je odborovo organizovaný, orgán odborovej organizácie s najväčším počtom členov u zamestnávateľa, ak zamestnanec neurčí inak.

§ 233

Prerokovanie

(1) Zamestnávateľ vopred prerokuje s príslušným odborovým orgánom najmä

- a) opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov, žien, mladistvých a zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou,
- b) zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
- c) opatrenia, ktoré sa týkajú väčšieho počtu zamestnancov,
- d) všetky opatrenia, ktoré sa týkajú hospodárskych, sociálnych, zdravotných a kultúrnych záujmov zamestnancov,
- e) organizačné zmeny, za ktoré sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa

alebo jeho časti, zlúčenie, splnutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,

- f) opatrenia, ktoré sa týkajú využívania rekreačných zariadení a sociálnych zariadení zamestnávateľa,
- g) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.

(2) Na účely uvedené v odseku 1 zamestnávateľ poskytuje príslušnému odborovému orgánu potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada na jeho stanoviská.

§ 234

Právo na informácie

Zamestnávateľ písomne informuje príslušný odborový orgán o

- a) zásadných otázkach rozvoja činnosti zamestnávateľa,
- b) dosiahnutých a predpokladaných hospodárskych výsledkoch zamestnávateľa.

§ 235

Kontrolná činnosť

Príslušný odborový orgán kontroluje dodržiavanie pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy; je oprávnený najmä

- a) vstupovať na pracoviská zamestnávateľa,
- b) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
- c) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
- d) vyžadovať od zamestnávateľa a od orgánu jemu nadriadenému, aby dali pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
- e) navrhovať zamestnávateľovi, orgánu jemu nadriadenému a iným orgánom povereným kontrolou dodržiavania zákonnosti v pracovnoprávnych vzťahoch, aby podľa osobitných predpisov uplatnili vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnych zmlúv,
- f) vyžadovať od zamestnávateľa, prípadne od orgánu jemu nadriadenému správy o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly alebo na uskutočnenie návrhov, ktoré podal príslušný odborový orgán vykonávajúci túto kontrolu.

§ 236

Zamestnanecká rada a zamestnanecký dôverník

(1) Zamestnanecká rada je orgán, ktorý zastupuje všetkých zamestnancov zamestnávateľa, ak u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia. Zamestnanci sú oprávnení prostredníctvom zamestnaneckej rady uplatňovať svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu, ak zákon neustanovuje inak. Zamestnanecká rada má vo vzťahu k zamestnávateľovi právo na prerokovanie, a to aj v tých prípadoch, v ktorých odborový orgán má právo spolurozhodovania, ďalej právo na informácie a právo kontroly dodržiavania pracovnoprávnych predpisov.

(2) Zamestnanecká rada pôsobí u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najmenej 20 zamestnancov.

(3) U zamestnávateľa, ktorý zamestnáva menej ako 20 zamestnancov, ale najmenej päť zamestnancov, pôsobí zamestnanecký dôverník. Práva a povinnosti zamestnaneckého dôverníka sú rovnaké ako práva a povinnosti zamestnaneckej rady.

(4) V družstvách, kde súčasťou členstva je aj pracovný vzťah člena k družstvu, sa za zamestnaneckú radu považuje orgán družstva volený členskou schôdzou.

**Voľba členov zamestnaneckej rady, voľba zamestnaneckého dôverníka
a volebné obdobie**

§ 237

(1) Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva najmenej 20 zamestnancov, je povinný zabezpečiť voľby členov zamestnaneckej rady, do ktorej sú volení zástupcovia zamestnancov všetkými zamestnancami. Zamestnanecká rada u zamestnávateľa, ktorý má

- a) od 20 do 100 zamestnancov, má najmenej troch členov,
- b) od 101 do 500 zamestnancov, na každých 100 zamestnancov má najmenej jedného ďalšieho člena,
- c) od 501 a viac zamestnancov, na každých 500 zamestnancov má najmenej jedného ďalšieho člena.

(2) Nový zamestnávateľ je povinný zabezpečiť voľby členov zamestnaneckej rady do troch mesiacov od jeho vzniku.

(3) Právo voliť členov zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka majú všetci zamestnanci zamestnávateľa, ak u zamestnávateľa pracujú najmenej tri mesiace.

(4) Právo byť volený za člena zamestnaneckej rady alebo za zamestnaneckého dôverníka má každý zamestnanec zamestnávateľa starší ako 18 rokov, ktorý je bezúhonný, nie je blízkou osobou zamestnávateľa a pracuje u zamestnávateľa najmenej tri mesiace.

(5) Členovia zamestnaneckej rady sú volení priamou voľbou s tajným hlasovaním na základe kandidátskej listiny, ktorú navrhnu zamestnanci. O každom kandidátovi sa hlasuje samostatne, ak zamestnanci nerozhodnú inak. Kandidát je zvolený, ak za neho hlasovala aspoň nadpolovičná väčšina zamestnancov prítomných na hlasovaní. Zvolený kandidát sa stáva členom zamestnaneckej rady. Ak nebude do troch týždňov zvolený potrebný počet členov do zamestnaneckej rady, je zamestnávateľ povinný zabezpečiť ďalšie kolo volieb až do naplnenia počtu.

(6) Zamestnanecký dôverník je volený priamou voľbou s tajným hlasovaním nadpolovičnou väčšinou zamestnancov prítomných na hlasovaní.

(7) Prvé voľby členov zamestnaneckej rady u zamestnávateľa organizuje volebný výbor zvolený zamestnancami. Ďalšie voľby organizuje zamestnanecká rada.

(8) Náklady na úhradu volieb zamestnaneckej rady a zamestnaneckého dôverníka hradí zamestnávateľ.

(9) Volebné obdobie zamestnaneckej rady a zamestnaneckého dôverníka je štvorročné.

§ 238

(1) Zamestnanecká rada zaniká

- a) uplynutím volebného obdobia,
- b) odstúpením zamestnaneckej rady, ak odstúpenie bolo prijaté na zhromaždení zamestnancov,
- c) odvolaním zamestnaneckej rady nadpolovičnou väčšinou zamestnancov prítomných na

hlasovaní,

- d) poklesom počtu zamestnancov u zamestnávateľa na menej ako 20,
- e) dňom založenia odborovej organizácie.

(2) Členovia zamestnaneckej rady vykonávajú v prípade zániku zamestnaneckej rady podľa odseku 1 písm. a) až c) svoju funkciu až do zvolenia novej zamestnaneckej rady.

(3) Ustanovenia odsekov 1 a 2 sa primerane vzťahujú aj na zamestnaneckého dôverníka.

§ 239

Členstvo v zamestnaneckej rade zaniká

- a) skončením pracovného pomeru so zamestnávateľom,
- b) vzdaním sa členstva v zamestnaneckej rade,
- c) odvolaním z funkcie člena zamestnaneckej rady nadpolovičnou väčšinou zamestnancov prítomných na hlasovaní.

§ 240

Podmienky činnosti príslušného odborového orgánu, zamestnaneckej rady, zamestnaneckého dôverníka a zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a ich ochrana

(1) Činnosť príslušného odborového orgánu, zamestnaneckej rady, zamestnaneckého dôverníka a zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, sa považuje za výkon práce.

(2) Zamestnávateľ poskytuje na výkon funkcie člena príslušného odborového orgánu, člena zamestnaneckej rady, zamestnaneckého dôverníka pracovné voľno podľa § 137 ods. 1 písm. c) alebo na účasť na ich vzdelávaní, ktoré zabezpečuje orgán príslušného odborového orgánu, zamestnanecká rada a zamestnávateľ podľa § 137 ods. 1 písm. d), ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody.

(3) Zamestnávateľ poskytne počas funkčného obdobia pracovné voľno s náhradou mzdy, ak zamestnáva

- a) nad 300 odborovo organizovaných zamestnancov, jednému členovi príslušného odborového orgánu, alebo ak zamestnáva nad 600 zamestnancov, jednému členovi zamestnaneckej rady,
- b) od 1 600 do 3 000 zamestnancov, dvom členom príslušného odborového orgánu alebo členom zamestnaneckej rady, a
- c) na každých ďalších 1 500 zamestnancov jednému ďalšiemu členovi príslušného odborového orgánu alebo členovi zamestnaneckej rady.

(4) Podľa prevádzkových možností zamestnávateľ poskytuje na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť odborovej organizácie, zamestnaneckej rady, zamestnaneckého dôverníka a zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci bezplatne v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s údržbou a technickou prevádzkou.

(5) Člen príslušného odborového orgánu, člen zamestnaneckej rady, zamestnanecký dôverník a zástupca zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak.

(6) Člen príslušného odborového orgánu, člen zamestnaneckej rady, zamestnanecký dôverník a zástupca zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu ich funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní.

(7) Člen príslušného odborového orgánu, člen zamestnaneckej rady, zamestnanecký dôverník a zástupca zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci sú chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať, vrátane rozviazania pracovného pomeru, a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou. V čase funkčného obdobia a počas jedného roka po jeho skončení je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru členovi príslušného odborového orgánu, členovi zamestnaneckej rady, zamestnaneckému dôverníkovi a zástupcovi zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci bez predchádzajúceho súhlasu príslušného orgánu inšpektorátu práce neplatné. Týmto ustanovením nie je dotknuté ustanovenie § 74 ods. 2.

Právo na nadnárodné informácie a na prerokovanie

§ 241

(1) Právo zamestnancov zamestnávateľa a skupín zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov Európskej únie (ďalej len „členský štát“) so sídlom v Slovenskej republike na nadnárodné informácie a na prerokovanie sa uskutočňuje prostredníctvom európskej zamestnaneckej rady alebo prostredníctvom dohodnutého postupu.

(2) Podľa odseku 1 sa u každého zamestnávateľa a v každej skupine zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov zriadi európska zamestnanecká rada alebo dohodne postup informovania zamestnancov a prerokovania s cieľom informovať zamestnancov a rokovať s nimi za podmienok, spôsobom a s účinkami ustanovenými týmto zákonom.

(3) Zamestnávateľ s pôsobnosťou na území členských štátov je povinný financovať

- a) zriadenie a činnosť osobitného vyjednávacieho orgánu, európskej zamestnaneckej rady alebo dohodnutého postupu informovania zamestnancov a prerokovania,
- b) náklady na organizovanie rokovaní, tlmočenie, cestovné a ubytovanie členov osobitného vyjednávacieho orgánu členov európskej zamestnaneckej rady alebo členov pôsobiacich v rámci dohodnutého postupu informovania zamestnancov a prerokovania.

§ 242

Povinnosť poskytovať nadnárodné informácie a prerokovanie sa vzťahuje na

- a) zamestnávateľov a skupiny zamestnávateľov s pôsobnosťou na území členských štátov so sídlom v Slovenskej republike,
- b) organizačné jednotky zamestnávateľa alebo na organizačné jednotky skupiny zamestnávateľov s pôsobnosťou na území členských štátov so sídlom v Slovenskej republike,
- c) reprezentantov zamestnávateľa alebo skupiny zamestnávateľov s pôsobnosťou na území členských štátov so sídlom v Slovenskej republike.

§ 243

Podmienky zriadenia európskej zamestnaneckej rady alebo dohodnutého postupu na nadnárodné informácie a na prerokovanie

(1) Na účely tohto zákona

- a) zamestnávateľ pôsobiaci na území členských štátov je zamestnávateľ, ktorý zamestnáva najmenej 1 000 zamestnancov v členských štátoch a aspoň 150 zamestnancov v každom z najmenej dvoch členských štátov,

- b) skupina zamestnávateľov s pôsobnosťou na území členských štátov je riadiaci zamestnávateľ a jemu podriadení zamestnávatelia, ktorí zamestnávajú najmenej 1 000 zamestnancov v členských štátoch, z ktorých najmenej dvaja zamestnávatelia pôsobia v dvoch rôznych členských štátoch a zamestnávajú v každom najmenej 150 zamestnancov,
- c) zástupcami zamestnancov sú zástupcovia zamestnancov podľa § 230 a 236,
- d) ústredné vedenie je ústredné vedenie zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo ústredné vedenie riadiaceho zamestnávateľa v prípade skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov. Ak ústredné vedenie nemá sídlo v členskom štáte, považuje sa na účely tohto zákona za ústredné vedenie reprezentant, ktorého ústredné vedenie vymenuje; ak nie je tento reprezentant vymenovaný, považuje sa za ústredné vedenie zamestnávateľ členského štátu s najväčším počtom zamestnancov, ktorý má sídlo v jednom z členských štátov. Ústredné vedenie zamestnávateľa je zodpovedné za zriadenie európskej zamestnaneckej rady alebo dohodnutého postupu na nadnárodné informácie a na prerokovanie,
- e) osobitný vyjednávací orgán je orgán zriadený v súlade s § 244 s cieľom uskutočňovať vyjednávanie s ústredným vedením o zriadení európskej zamestnaneckej rady alebo o postupe informovania zamestnancov a prerokovania.

(2) Na účely tohto zákona riadiaci zamestnávateľ je zamestnávateľ, ktorý môže priamo alebo nepriamo riadiť iného zamestnávateľa z dôvodu vlastníctva, finančnej účasti alebo pravidiel, ktorými sa riadi.

(3) Riadiaci zamestnávateľ je vždy zamestnávateľ, ktorý vo vzťahu k inému zamestnávateľovi priamo alebo nepriamo

- a) vlastní väčšinu základného majetku tohto zamestnávateľa,
- b) kontroluje väčšinu hlasov akcionárov zamestnávateľa alebo
- c) môže vymenovať viac ako polovicu členov správneho, riadiaceho alebo dozorného orgánu tohto zamestnávateľa.

(4) Na účely tohto zákona ustanovené počty zamestnancov vychádzajú z priemerného počtu zamestnancov vrátane zamestnancov na kratší pracovný čas zamestnaných počas ostatných dvoch rokov.

§ 244

Osobitný vyjednávací orgán

(1) Osobitný vyjednávací orgán sa zriaďuje, aby za zamestnancov vyjednával o zriadení európskej zamestnaneckej rady alebo o postupe informovania zamestnancov a prerokovania s nimi.

(2) Ústredné vedenie začne z vlastnej iniciatívy alebo na základe písomnej žiadosti najmenej 100 zamestnancov najmenej dvoch zamestnávateľov v dvoch rôznych členských štátoch alebo na písomnú žiadosť ich zástupcov rokovať o zriadení osobitného vyjednávacieho orgánu.

(3) Osobitný vyjednávací orgán má najmenej troch členov a najviac 17 členov. Členmi osobitného vyjednávacieho výboru sú zamestnanci zamestnávateľa alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov. Zamestnanci zamestnávateľa z každého členského štátu, v ktorom má zamestnávateľ alebo skupina zamestnávateľov pôsobiaca na území členských štátov sídlo, sú zastúpení jedným členom. Ďalší člen do osobitného vyjednávacieho výboru je vymenovaný za zamestnancov zamestnávateľa z každého členského štátu, kde je najmenej 25 % zamestnancov, ďalší dvaja členovia za zamestnancov zamestnávateľa každého členského štátu, kde je najmenej 50 % zamestnancov, a ďalší traja zástupcovia za zamestnancov zamestnávateľa z každého

členského štátu, kde je najmenej 75 % všetkých zamestnancov.

(4) Zástupcovia zamestnancov za zamestnancov v Slovenskej republike vymenujú členov osobitného vyjednávacieho orgánu zo zamestnancov zamestnávateľa na spoločnom rokovaní. Rozdelenie hlasov na spoločnom zasadnutí sa určí pomerne podľa počtu zastupovaných zamestnancov.

(5) Osobitný vyjednávací orgán informuje ústredné vedenie o svojom zložení. Ústredné vedenie zvolá zasadnutie osobitného vyjednávacieho orgánu na účel uzatvorenia dohody podľa § 245; v prípade potreby môže na rokovanie prizvať odborníkov.

(6) Osobitný vyjednávací orgán prijíma závery väčšinou hlasov; na rozhodnutie, že nezačne vyjednávať podľa odseku 5 alebo že skončí už začaté vyjednávanie, je potrebná najmenej dvojtretinová väčšina hlasov.

(7) Ak sa zúčastnené strany nedohodnú na kratšej lehote, nová žiadosť o zvolanie osobitného vyjednávacieho orgánu sa môže predložiť najskôr o dva roky od prijatia uvedeného rozhodnutia.

(8) Všetky výdavky súvisiace so zriadením európskej zamestnaneckej rady alebo postupu na informovanie a prerokovanie hradí ústredné vedenie tak, aby osobitný vyjednávací orgán mohol primerane plniť svoju úlohu.

§ 245

Dohoda o zriadení európskej zamestnaneckej rady alebo o postupe informovania a prerokovania

(1) Ústredné vedenie a osobitný vyjednávací orgán, európska zamestnanecká rada a zástupcovia zamestnancov, ktorí zabezpečujú iný postup informovania a prerokovania, vyjednávajú v spolupráci s ohľadom na vzájomné práva a povinnosti.

(2) Dohoda medzi ústredným vedením a osobitným vyjednávacím orgánom sa musí uzatvoriť písomne a musí obsahovať

- a) zamestnávateľov, skupiny zamestnávateľov pôsobiach na území členských štátov alebo ich organizačných jednotiek pôsobiach na území členských štátov, na ktorých sa dohoda vzťahuje,
- b) zloženie európskej zamestnaneckej rady, počet členov, náhradníkov, rozdelenie miest a funkčné obdobie,
- c) kompetencie a postup informovania európskej zamestnaneckej rady a postup prerokovania,
- d) miesto konania, počet termínov a trvanie zasadnutí európskej zamestnaneckej rady,
- e) finančné a materiálne zdroje, ktoré sa majú prideliť európskej zamestnaneckej rade,
- f) dobu platnosti dohody o európskej zamestnaneckej rade a postup jej opätovného dohodnutia.

(3) Európska zamestnanecká rada môže byť rozšírená o zástupcov zamestnancov zamestnávateľov tých štátov, ktoré nie sú členmi Európskej únie, v prípade, že to dohodne osobitný vyjednávací orgán a ústredné vedenie.

(4) Ústredné vedenie a osobitný vyjednávací orgán sa môžu písomne dohodnúť, že namiesto európskej zamestnaneckej rady zriadia jeden postup alebo viac postupov informovania zamestnancov a prerokovania. Dohoda musí byť písomná a musí obsahovať najmä

- a) predmet nadnárodných informácií a prerokovaní, ktoré sa týkajú dôležitých záujmov zamestnancov,
- b) spôsob a zabezpečenie práva zástupcov zamestnancov spoločne prerokovať informácie, ktoré im

boli oznámené ústredným vedením.

Európska zamestnanecká rada zriadená na základe zákona

§ 246

Európska zamestnanecká rada podľa tohto zákona sa zriadi, ak

- a) to spoločne dohodne ústredné vedenie s osobitným vyjednávacím orgánom,
- b) ústredné vedenie odmieta začať rokovanie do šiestich mesiacov od podania žiadosti zamestnancov podľa § 244 ods. 2 o zriadení európskej podnikovej rady alebo postupu pre nadnárodné informácie a prerokovanie,
- c) do troch rokov od podania žiadosti ústredné vedenie a osobitný vyjednávací orgán sa nedohodli a osobitný vyjednávací orgán nerozhodol o skončení vyjednávacieho procesu (§ 244).

§ 247

(1) Európsku zamestnaneckú radu zvolia zástupcovia zamestnancov zo zamestnancov zamestnávateľa na spoločnom rokovaní. Členov európskej zamestnaneckej rady za zamestnancov zamestnaných v Slovenskej republike vymenujú zástupcovia zamestnancov zamestnávateľa na spoločnom rokovaní.

(2) Európsku zamestnaneckú radu tvoria zástupcovia zamestnancov u zamestnávateľov alebo skupín zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov. Európska zamestnanecká rada má najmenej troch členov a najviac 30 členov. Z každého členského štátu, v ktorom má zamestnávateľ alebo skupina zamestnávateľov zastúpenie, sa do európskej zamestnaneckej rady deleguje jeden zástupca zamestnancov.

(3) Ak má zamestnávateľ alebo skupina zamestnávateľov pôsobiacich v členských štátoch menej ako 10 000 zamestnancov, členské štáty, v ktorých je zamestnaných najmenej 20 % zamestnancov, budú zastúpení ďalším zástupcom. Členské štáty, v ktorých je zamestnaných najmenej 30 % zamestnancov, budú zastúpení ďalšími dvoma zástupcami, najmenej 40 % zamestnancov ďalšími tromi zástupcami, najmenej 50 % zamestnancov ďalšími štyrmi zástupcami, najmenej 60 % zamestnancov ďalšími piatimi zástupcami, najmenej 70 % zamestnancov ďalšími šiestimi zástupcami a tam, kde je najmenej 80 % zamestnancov, budú zastúpení ďalšími siedmimi zástupcami zamestnancov.

(4) Ak má zamestnávateľ alebo skupina zamestnávateľov v členských štátoch najmenej 10 000 zamestnancov, členské štáty, v ktorých je zamestnaných najmenej 20 % zamestnancov, budú zastúpení ďalším zástupcom. Členské štáty, v ktorých je zamestnaných najmenej 30 % zamestnancov, budú zastúpení ďalšími tromi zástupcami, najmenej 40 % zamestnancov budú zastúpení ďalšími piatimi zástupcami, najmenej 50 % zamestnancov budú zastúpení ďalšími siedmimi zástupcami, z členského štátu, v ktorom je zamestnaných 60 % zamestnancov, budú zastúpení ďalšími deviatimi zástupcami, najmenej 70 % zamestnancov budú zastúpení jedenástimi zástupcami, najmenej 80 % zamestnancov budú zastúpení ďalšími trinástimi zástupcami zamestnancov.

(5) V prípade, že boli splnené podmienky na vznik európskej zamestnaneckej rady, ústredné vedenie je povinné zvolať zakladajúce zasadnutie európskej zamestnaneckej rady. Na tomto zasadnutí si európska zamestnanecká rada zvolí svojho predsedu a jeho zástupcu.

(6) Predseda a v jeho neprítomnosti jeho zástupca zastupuje navonok európsku zamestnaneckú radu a riadi jej bežnú činnosť. Ak to považuje za potrebné, zvolí si európska zamestnanecká rada trojčlenný výbor, ktorý tvoria predseda a ďalší dvaja členovia, ktorí musia byť z dvoch členských štátov.

(7) Európska zamestnanecká rada prijme rokovací poriadok, ktorý musí byť vyhotovený písomne a musí byť schválený väčšinou hlasov všetkých členov.

(8) Ústredné vedenie kontroluje každé dva roky odo dňa ustanovujúcej schôdze európskej zamestnaneckej rady, či sa počty zamestnancov v jednotlivých členských štátoch zmenili tak, že sa podľa odsekov 4 až 6 musí určiť iné zloženie európskej zamestnaneckej rady. Výsledok oznámi európskej zamestnaneckej rade. Ak je potrebné iné zloženie európskej zamestnaneckej rady, ústredné vedenie zabezpečí, aby sa v členských štátoch, v ktorých vznikol nárok na iný počet zástupcov zamestnancov, vymenovali noví členovia európskej zamestnaneckej rady. Novým vymenovaním sa končí doterajšie členstvo zástupcov zamestnancov.

(9) Európska zamestnanecká rada oznámi ústrednému vedeniu mená, priezviská a adresy svojich členov. Ústredné vedenie túto informáciu poskytne zamestnávateľom a zástupcom zamestnancov alebo zamestnancom.

(10) Členstvo v európskej zamestnaneckej rade sa začína vymenovaním a trvá štyri roky, ak sa neskončí skôr odvolaním alebo z iných dôvodov.

(11) Po uplynutí štyroch rokov od zriaďujúcej schôdze hlasuje európska zamestnanecká rada, či bude s ústredným vedením vyjednávať podľa § 245 alebo či bude pokračovať európska zamestnanecká rada zo zákona (§ 246).

§ 248

(1) Ústredné vedenie prerokuje s európskou zamestnaneckou radou najmenej raz za rok

- a) organizačnú štruktúru zamestnávateľa, ekonomickú a finančnú situáciu,
- b) predpokladaný vývoj činnosti, výroby a vývoj zamestnanosti,
- c) stav investícií a podstatné zmeny organizácie práce a nových výrobných procesov,
- d) prevody zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmenu právnej formy zamestnávateľa,
- e) iné organizačné zmeny zamestnávateľa.

(2) Ak vzniknú mimoriadne udalosti, ktoré sa podstatne týkajú záujmov zamestnancov, je ústredné vedenie povinné včas informovať európsku zamestnaneckú radu, predložiť jej potrebné doklady a na jej žiadosť ich prerokovať.

(3) Mimoriadnymi udalosťami sú najmä:

- a) zrušenie, zánik alebo prevod zamestnávateľa alebo jeho časti,
- b) hromadné prepúšťanie.

(4) Ústredné vedenie je povinné písomne informovať európsku zamestnaneckú radu a prerokovať s ňou záležitosti ustanovené v odsekoch 1 až 3 v prípade, že sa týkajú najmenej dvoch zamestnávateľov so sídlom v najmenej dvoch členských štátoch; právomoci európskej zamestnaneckej rady sa týkajú len záležitostí členských štátov.

§ 249

Informovanie zástupcov zamestnancov zamestnávateľa na území Slovenskej republiky

Osobitný vyjednávací orgán, európska zamestnanecká rada alebo zástupcovia zamestnancov zamestnávateľa zabezpečujúci iný postup na nadnárodné informácie a prerokovanie oboznamujú zástupcov zamestnancov zamestnávateľa (§ 230 a 236) so sídlom na území Slovenskej republiky

s nadnárodnými informáciami a prerokovaním na spoločnom zasadnutí zamestnancov zamestnávateľa.

§ 250

Ochrana členov osobitného vyjednávacieho orgánu, členov európskej zamestnaneckej rady a zástupcov zamestnancov zabezpečujúcich iný postup

Na členov osobitného vyjednávacieho orgánu, členov európskej zamestnaneckej rady a zástupcov zamestnancov zamestnávateľa zabezpečujúcich iný postup na nadnárodné informácie a na prerokovanie sa vzťahuje § 240.

JEDENÁSTA ČASŤ

PRECHODNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Prechodné ustanovenia

§ 251

(1) Ustanoveniami tohto zákona sa spravujú aj pracovnoprávne vzťahy, ktoré vznikli pred 1. aprílom 2002, ak nie je ďalej ustanovené inak. Nároky, ktoré z nich vznikli, a právne úkony urobené pred 1. aprílom 2002 sa posudzujú podľa doterajších predpisov.

(2) Úprava náhrady za stratu na zárobku po skončení pracovnej neschopnosti alebo pri uznaní invalidity alebo čiastočnej invalidity (§ 201 ods. 1) a úprava náhrady nákladov na výživu pozostalých (§ 207) sa uskutoční aj u zamestnancov a pozostalých, ktorým náhrada patrila do 31. marca 2002; to platí aj pre náhrady, o ktorých bolo do 31. marca 2002 právoplatne rozhodnuté alebo ktorých výška bola dohodnutá.

§ 252

(1) Pracovné pomery, ktoré boli založené voľbou alebo vymenovaním podľa § 27 ods. 3 až 5 Zákonníka práce pred dňom nadobudnutia účinnosti tohto zákona, sa považujú za pracovné pomery vzniknuté pracovnou zmluvou podľa tohto zákona.

(2) Pracovnoprávny vzťah založený dohodou o pracovnej činnosti uzatvorenou pred dňom nadobudnutia účinnosti tohto zákona sa spravuje pracovnoprávnymi predpismi platnými do 31. marca 2002 a skončí sa najneskôr 31. decembra 2002.

§ 253

Za obdobie pred dňom nadobudnutia účinnosti tohto zákona patria percentá a obdobie, za ktoré sa upravuje priemerný zárobok rozhodujúci na výpočet náhrady za stratu na zárobku po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti vzniknutej pracovným úrazom alebo chorobou z povolania podľa doterajších predpisov.

§ 254

Kde sa vo všeobecne záväzných právnych predpisoch používa pojem „plat“, je ním mzda podľa tohto zákona.

§ 255

Zrušovacie ustanovenie

Zrušujú sa:

1. zákon č. 65/1965 Zb. Zákonník práce v znení zákona č. 88/1968 Zb., zákona č. 153/1969

- Zb., zákona č. 100/1970 Zb., zákona č. 159/1971 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., § 18 zákona č. 98/1987 Zb., zákona č. 188/1988 Zb., zákona č. 81/1990 Zb., zákona č. 101/1990 Zb., zákona č. 3/1991 Zb., zákona č. 297/1991 Zb., zákona č. 231/1992 Zb., zákona č. 264/1992 Zb., zákona č. 542/1992 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., zákona č. 190/1998 Z. z., zákona č. 297/1999 Z. z., zákona č. 95/2000 Z. z., zákona č. 244/2000 Z. z., zákona č. 245/2000 Z. z., zákona č. 154/2001 Z. z. a zákona č. 158/2001 Z. z.,
2. zákon č. 120/1990 Zb., ktorým sa upravujú niektoré vzťahy medzi odborovými organizáciami a zamestnávateľmi v znení zákona č. 3/1991 Zb. a zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 55/1996 Z. z.,
 3. zákon č. 195/1991 Zb. o odstupnom poskytovanom pri skončení pracovného pomeru v znení zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 10/1993 Z. z.,
 4. zákon č. 1/1992 Zb. o mzde, odmene za pracovnú pohotovosť a o priemernom zárobku v znení zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 10/1993 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 52/1996 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 90/1996 Z. z., zákona č. 248/1997 Z. z., zákona č. 190/1998 Z. z. a zákona č. 105/1999 Z. z.,
 5. nariadenie vlády Československej socialistickej republiky č. 75/1982 Zb. o osobitnej dodatkovej dovolenke pracovníkov pracujúcich v podzemí hlbinných uhoľných a lignitových baní,
 6. nariadenie vlády Československej socialistickej republiky č. 25/1985 Zb. o osobitnej dodatkovej dovolenke niektorých pracovníkov organizácií stavebnej výroby,
 7. nariadenie vlády Slovenskej socialistickej republiky č. 27/1985 Zb. o odchylnom poskytovaní nepretržitého odpočinku v týždni niektorým pracovníkom v znení nariadenia vlády Slovenskej socialistickej republiky č. 230/1988 Zb.,
 8. nariadenie vlády Československej socialistickej republiky č. 99/1987 Zb. o pracovnoprávných vzťahoch pracovníkov medzinárodných hospodárskych organizácií,
 9. nariadenie vlády Československej socialistickej republiky č. 223/1988 Zb., ktorým sa vykonáva Zákoník práce v znení zákonného opatrenia Predsedníctva Federálneho zhromaždenia č. 362/1990 Zb., nariadenia vlády Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky č. 13/1991 Zb., zákona č. 231/1992 Zb., nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 645/1992 Zb., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 162/1993 Z. z., nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 190/1994 Z. z., nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 153/1995 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 330/1996 Z. z. a zákona č. 297/1999 Z. z.,
 10. nariadenie vlády Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky č. 121/1990 Zb. o pracovnoprávných vzťahoch pri súkromnom podnikaní občanov v znení nariadenia vlády Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky č. 14/1991 Zb., zákona č. 231/1992 Zb. a zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 206/1996 Z. z.,
 11. nariadenie vlády Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky č. 406/1991 Zb. o predĺžení dovolenky na zotavenie v organizáciách, ktoré neprevádzkujú podnikateľskú činnosť,
 12. nariadenie vlády Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky č. 43/1992 Zb. o ustanovení minimálnych mzdových taríf a mzdového zvýhodnenia za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí a za prácu v noci v znení nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 645/1992 Zb., nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 249/1993 Z. z., nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 84/1996 Z. z., nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 2/1998 Z. z., nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 65/1999 Z. z., zákona č. 105/1999 Z. z., nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 374/1999 Z. z. a nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 299/2000 Z. z.,
 13. nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 294/1997 Z. z. o podmienkach úhrady nákladov

zamestnávateľovi na doplatok ku mzde alebo k platu pri prevedení zamestnanca na prácu s nižšou mzdou alebo platom z dôvodu karanténneho opatrenia,

14. nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 335/1997 Z. z., ktorým sa v usmerňovaní miezd upravujú kvalitatívne ukazovatele, primeranosť prírastku miezd ku kvalitatívnym ukazovateľom, výška regulačného odvodu, údaje na jeho výpočet, splatnosť odvodu, spôsob jeho úhrady a hodnotené obdobie,
15. vyhláška Štátnej plánovacej komisie č. 62/1966 Zb. o zásadách pre skracovanie pracovného času a pre úpravu pracovných a prevádzkových režimov v znení zákona č. 1/1992 Zb.,
16. vyhláška Ministerstva práce a sociálnych vecí č. 63/1968 Zb. o zásadách pre skracovanie týždenného pracovného času a pre zavádzanie prevádzkových a pracovných režimov s päťdenným pracovným týždňom v znení vyhlášky č. 200/1968 Zb., zákona č. 188/1988 Zb., zákona č. 3/1991 Zb. a zákona č. 1/1992 Zb.,
17. vyhláška Ministerstva školstva č. 140/1968 Zb. o pracovných úľavách a hospodárskom zabezpečení študujúcich popri zamestnaní v znení zákona č. 188/1988 Zb.,
18. vyhláška Ústrednej rady odborov a Federálneho ministerstva financií č. 172/1973 Zb. o uvoľňovaní pracovníkov zo zamestnania na výkon funkcie v Revolučnom odborovom hnutí v znení vyhlášky č. 3/1991 Zb.,
19. vyhláška Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 121/1982 Zb. o niektorých úpravách pracovného času,
20. vyhláška Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 45/1987 Zb. o zásadách pre skrátenie pracovného času bez zníženia mzdy zo zdravotných dôvodov pracovníkom do 21 rokov veku v podzemí hlbinných baní v znení zákona č. 235/1992 Zb.,
21. vyhláška Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 95/1987 Zb. o dodatkovej dovolenke pracovníkov, ktorí pracujú s chemickými karcinogénmi v znení zákona č. 235/1992 Zb.,
22. vyhláška Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 96/1987 Zb. o zásadách pre skrátenie pracovného času bez zníženia mzdy zo zdravotných dôvodov pracovníkom, ktorí pracujú s chemickými karcinogénmi v znení vyhlášky č. 108/1989 Zb. a zákona č. 235/1992 Zb.,
23. vyhláška Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 196/1989 Zb. o pružnom pracovnom čase v znení zákona č. 1/1992 Zb.,
24. vyhláška Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 18/1991 Zb. o iných úkonoch vo všeobecnom záujme,
25. výnos Federálneho ministerstva hospodárstva z 12. októbra 1990 o zákaze práce v podzemí hlbinných baní pre pracovníkov mladších ako 21 rokov (registrovaný v čiastke 77/1990 Zb.).

§ 256

Účinnosť

Tento zákon nadobúda účinnosť 1. apríla 2002 okrem § 5 ods. 2 až 5 a § 241 až 250, ktoré nadobudnú účinnosť vstupom Slovenskej republiky do Európskej únie.

Rudolf Schuster v. r.

Jozef Migaš v. r.

Mikuláš Dzurinda v. r.

Príloha
k zákonu č. 311/2001 Z. z.

CHARAKTERISTIKY STUPŇOV NÁROČNOSTI PRACOVNÝCH MIEST

Pracovné miesta sú podľa miery zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti práce a z nej vyplývajúcich požiadaviek na kvalifikáciu zamestnanca vymedzené týmito charakteristikami:

- a) pracovné miesto zodpovedajúce prvému stupňu náročnosti práce charakterizuje výkon pomocných, prípravných alebo manipulačných prác podľa presných postupov a pokynov. Na výkon týchto prác spravidla postačuje absolvovanie základnej školy¹⁾ a inštruktáž, zaučenie alebo zaškolenie,
- b) pracovné miesto zodpovedajúce druhému stupňu náročnosti práce charakterizuje výkon ucelených obslužných rutinných prác alebo odborných rutinných kontrolovateľných prác podľa daných postupov alebo prevádzkových režimov, alebo prác spojených s hmotnou zodpovednosťou; výkon jednoduchých remeselných prác; výkon opakovaných, kontrolovateľných prác administratívnych, hospodárskosprávnych, prevádzkovo-technických alebo ekonomických podľa pokynov alebo ustanovených postupov. Na výkon týchto prác sa spravidla vyžaduje vyučenie v príslušnom odbore alebo stredné odborné vzdelanie skončené vykonaním záverečnej skúšky v študijnom odbore alebo učebnom odbore,²⁾
- c) pracovné miesto zodpovedajúce tretiemu stupňu náročnosti práce charakterizuje výkon rôznorodých odborných alebo ucelených odborných prác alebo samostatné zabezpečovanie menej zložitých agend; samostatný výkon individuálnych tvorivých remeselných prác; riadenie alebo operatívne zabezpečovanie chodu zariadení alebo prevádzkových procesov spojené so zvýšenou duševnou námahou s prípadnou zodpovednosťou za zdravie a bezpečnosť iných osôb alebo za ťažko odstrániteľné škody. Na výkon týchto prác sa spravidla vyžaduje úplné stredné vzdelanie alebo úplné stredné odborné vzdelanie skončené vykonaním maturitnej skúšky,³⁾
- d) pracovné miesto zodpovedajúce štvrtému stupňu náročnosti práce charakterizuje samostatné zabezpečovanie odborných agend alebo výkon čiastkových koncepčných, systémových a metodických prác spojený so zvýšenou duševnou námahou; riadenie, organizácia alebo koordinácia zložitých procesov alebo rozsiahleho súboru veľmi zložitých zariadení s prípadnou zodpovednosťou za životy a zdravie iných osôb. Na výkon týchto prác sa spravidla vyžaduje vyššie odborné vzdelanie skončené úspešným vykonaním absolutória⁴⁾ alebo absolvovanie vysokoškolského štúdia skončeného vykonaním bakalárskej skúšky,⁵⁾
- e) pracovné miesto zodpovedajúce piatemu stupňu náročnosti práce charakterizuje výkon špecializovaných systémových, koncepčných, tvorivých alebo metodických prác s vysokou duševnou námahou; komplexné zabezpečovanie najzložitejších úsekov a agend s určovaním nových postupov v rámci systému; riadenie, organizácia a koordinácia veľmi zložitých procesov a systémov vrátane voľby a optimalizácie postupov a spôsobov riešenia. Na výkon týchto prác sa spravidla vyžaduje absolvovanie vysokoškolského štúdia skončeného vykonaním štátnej skúšky,⁶⁾
- f) pracovné miesto zodpovedajúce šiestemu stupňu náročnosti práce charakterizuje tvorivé riešenie úloh neobvyklým spôsobom s nešpecifikovanými výstupmi s vysokou mierou zodpovednosti za škody s najširšími spoločenskými dôsledkami; riadenie, organizácia a koordinácia najzložitejších systémov so zodpovednosťou za neodstrániteľné hmotné a morálne škody so značnými nárokmi na schopnosť riešiť zložité a konfliktné situácie spojené spravidla so všeobecným ohrozením najširšej skupiny osôb. Na výkon týchto prác sa spravidla vyžaduje absolvovanie doktorandského štúdia skončeného vykonaním dizertačnej skúšky a obhajobou dizertačnej práce.⁷⁾

**Príloha
k zákonu č. 311/2001 Z. z.**

CHARAKTERISTIKY STUPŇOV NÁROČNOSTI PRACOVNÝCH MIEST

Pracovné miesta sú podľa miery zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti práce a z nej vyplývajúcich požiadaviek na kvalifikáciu zamestnanca vymedzené týmito charakteristikami:

- a) pracovné miesto zodpovedajúce prvému stupňu náročnosti práce charakterizuje výkon pomocných, prípravných alebo manipulačných prác podľa presných postupov a pokynov. Na výkon týchto prác spravidla postačuje absolvovanie základnej školy¹⁾ a inštruktáž, zaučenie alebo zaškolenie,
- b) pracovné miesto zodpovedajúce druhému stupňu náročnosti práce charakterizuje výkon ucelených obslužných rutinných prác alebo odborných rutinných kontrolovateľných prác podľa daných postupov alebo prevádzkových režimov, alebo prác spojených s hmotnou zodpovednosťou; výkon jednoduchých remeselných prác; výkon opakovaných, kontrolovateľných prác administratívnych, hospodárskosprávnych, prevádzkovo-technických alebo ekonomických podľa pokynov alebo ustanovených postupov. Na výkon týchto prác sa spravidla vyžaduje vyučenie v príslušnom odbore alebo stredné odborné vzdelanie skončené vykonaním záverečnej skúšky v študijnom odbore alebo učebnom odbore,²⁾
- c) pracovné miesto zodpovedajúce tretiemu stupňu náročnosti práce charakterizuje výkon rôznorodých odborných alebo ucelených odborných prác alebo samostatné zabezpečovanie menej zložitých agend; samostatný výkon individuálnych tvorivých remeselných prác; riadenie alebo operatívne zabezpečovanie chodu zariadení alebo prevádzkových procesov spojené so zvýšenou duševnou námahou s prípadnou zodpovednosťou za zdravie a bezpečnosť iných osôb alebo za ťažko odstrániteľné škody. Na výkon týchto prác sa spravidla vyžaduje úplné stredné vzdelanie alebo úplné stredné odborné vzdelanie skončené vykonaním maturitnej skúšky,³⁾
- d) pracovné miesto zodpovedajúce štvrtému stupňu náročnosti práce charakterizuje samostatné zabezpečovanie odborných agend alebo výkon čiastkových koncepčných, systémových a metodických prác spojený so zvýšenou duševnou námahou; riadenie, organizácia alebo koordinácia zložitých procesov alebo rozsiahleho súboru veľmi zložitých zariadení s prípadnou zodpovednosťou za životy a zdravie iných osôb. Na výkon týchto prác sa spravidla vyžaduje vyššie odborné vzdelanie skončené úspešným vykonaním absolutória⁴⁾ alebo absolvovanie vysokoškolského štúdia skončeného vykonaním bakalárskej skúšky,⁵⁾
- e) pracovné miesto zodpovedajúce piatemu stupňu náročnosti práce charakterizuje výkon špecializovaných systémových, koncepčných, tvorivých alebo metodických prác s vysokou duševnou námahou; komplexné zabezpečovanie najzložitejších úsekov a agend s určením nových postupov v rámci systému; riadenie, organizácia a koordinácia veľmi zložitých procesov a systémov vrátane voľby a optimalizácie postupov a spôsobov riešenia. Na výkon týchto prác sa spravidla vyžaduje absolvovanie vysokoškolského štúdia skončeného vykonaním štátnej skúšky,⁶⁾
- f) pracovné miesto zodpovedajúce šiestemu stupňu náročnosti práce charakterizuje tvorivé riešenie úloh neobvyklým spôsobom s nešpecifikovanými výstupmi s vysokou mierou zodpovednosti za škody s najširšími spoločenskými dôsledkami; riadenie, organizácia a koordinácia najzložitejších systémov so zodpovednosťou za neodstrániteľné hmotné a morálne škody so značnými nárokmi na schopnosť riešiť zložité a konfliktné situácie spojené spravidla so všeobecným ohrozením najširšej skupiny osôb. Na výkon týchto prác sa spravidla vyžaduje absolvovanie doktorandského štúdia skončeného vykonaním dizertačnej skúšky a obhajobou dizertačnej práce.⁷⁾

¹⁾ § 5 zákona č. 29/1984 Zb. o sústave základných a stredných škôl (školský zákon) v znení zákona č. 171/1990 Zb.

²⁾ § 8 ods. 1 zákona č. 29/1984 Zb. v znení zákona č. 171/1990 Zb.

§ 2 ods. 1 vyhlášky Ministerstva školstva, mládeže a športu Slovenskej republiky č. 102/1991 Zb. o ukončovaní štúdia na stredných školách a o ukončovaní prípravy v odborných učilištiach a učilištiach.

³⁾ § 8 ods. 2 zákona č. 29/1984 Zb. v znení zákona č. 171/1990 Zb.

⁴⁾ § 8 ods. 3 zákona č. 29/1984 Zb. v znení zákona č. 171/1990 Zb.

⁵⁾ § 19 ods. 1 písm. a) zákona č. 172/1990 Zb. o vysokých školách v znení zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 324/1996 Z. z.

⁶⁾ § 19 ods. 1 písm. b) zákona č. 172/1990 Zb. v znení zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 324/1996 Z. z.

§ 2 ods. 2 vyhlášky č. 102/1991 Zb. v znení nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 97/1994 Z. z.

⁷⁾ § 19 ods. 1 písm. c) zákona č. 172/1990 Zb. v znení zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 324/1996 Z. z.

- 1) § 5 zákona č. 29/1984 Zb. o sústave základných a stredných škôl (školský zákon) v znení zákona č. 171/1990 Zb.
- 2) § 8 ods. 1 zákona č. 29/1984 Zb. v znení zákona č. 171/1990 Zb.
§ 2 ods. 1 vyhlášky Ministerstva školstva, mládeže a športu Slovenskej republiky č. 102/1991 Zb. o ukončovaní štúdia na stredných školách a o ukončovaní prípravy v odborných učilištiach a učilištiach.
- 3) § 8 ods. 2 zákona č. 29/1984 Zb. v znení zákona č. 171/1990 Zb.
- 4) § 8 ods. 3 zákona č. 29/1984 Zb. v znení zákona č. 171/1990 Zb.
- 5) § 19 ods. 1 písm. a) zákona č. 172/1990 Zb. o vysokých školách v znení zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 324/1996 Z. z.
- 6) § 19 ods. 1 písm. b) zákona č. 172/1990 Zb. v znení zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 324/1996 Z. z.
§ 2 ods. 2 vyhlášky č. 102/1991 Zb. v znení nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 97/1994 Z. z.
- 7) § 19 ods. 1 písm. c) zákona č. 172/1990 Zb. v znení zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 324/1996 Z. z.

