ZBIERKA ZÁKONOV
SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Ročník 2003

Vyhlásené: 21.06.2003 Vyhlásená verzia v Zbierke zákonov Slovenskej republiky

Obsah tohto dokumentu má informatívny charakter.

210

ZÁKON

z 21. mája 2003,

ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

Národná rada Slovenskej republiky sa uzniesla na tomto zákone:

Čl. I

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení zákona č. 165/2002 Z. z., zákona č. 408/2002 Z. z. a zákona č. 413/2002 Z. z. sa mení a dopĺňa takto:

1. V čl. 2 v druhej vete sa vypúšťajú slová „(§ 13 ods. 3)“.
2. Článok 4 znie:

„Čl. 4

Zamestnanci alebo zástupcovia zamestnancov majú právo na poskytovanie informácií o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa a o predpokladanom vývoji jeho činnosti, a to zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase. Zamestnanci sa môžu vyjadrovať a predkladať svoje návrhy k pripravovaným rozhodnutiam zamestnávateľa, ktoré môžu ovplyvniť ich postavenie v pracovnoprávnych vzťahoch.“.

3. V čl. 9 v prvej vete sa za slovo „Zamestnanci“ vkladajú slová „a zamestnávatelia“.
4. Článok 10 znie:

„Čl. 10

Zamestnanci a zamestnávatelia majú právo na kolektívne vyjednávanie; v prípade rozporu ich záujmov zamestnanci majú právo na štrajk a zamestnávatelia majú právo na výluku. Odborové orgány sa zúčastňujú na pracovnoprávnych vzťahoch vrátane kolektívneho vyjednávania. Zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník sa zúčastňujú na pracovnoprávnych vzťahoch za podmienok ustanovených zákonom. Zamestnávateľ je povinný umožniť odborovému orgánu, zamestnaneckej rade alebo zamestnaneckému dôverníkovi pôsobiť na pracoviskách.“.

5. § 3 sa dopĺňa odsekom 3, ktorý znie:

„(3) Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov cirkví a náboženských spoločností, ktorí vykonávajú duchovenskú činnosť, sa spravujú týmto zákonom, ak tento zákon, osobitný predpis, medzinárodná zmluva, zmluva uzatvorená medzi Slovenskou republikou a cirkvami a náboženskými spoločnosťami alebo vnútorné predpisy cirkví a náboženských spoločností neustanovujú inak.“.

6. V § 5 ods. 2 úvodná veta znie: „Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov, ktorých zamestnávatelia vysielajú na výkon prác k inému zamestnávateľovi z územia členského štátu

Európskej únie na územie Slovenskej republiky, sa spravujú týmto zákonom, osobitnými predpismi alebo príslušnou kolektívnou zmluvou, ktoré upravujú“.

7. V § 7 ods. 3 sa slová „ktorý je štatutárnym orgánom“ nahrádzajú slovami „ktorý je aj štatutárnym orgánom alebo členom štatutárneho orgánu“.

8. V § 7 ods. 4 sa slová „plnenie svojich úloh“ nahrádzajú slovami „prevažujúci predmet činnosti“.

9. Za § 11 sa vkladá § 11a, ktorý vrátane nadpisu znie:

„§ 11a
Zástupcovia zamestnancov

(1) Zástupcovia zamestnancov sú príslušný odborový orgán, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník. Zástupcom zamestnancov je aj zástupca zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci podľa osobitného predpisu.

(2) V družstve, kde je súčasťou členstva aj pracovnoprávny vzťah člena k družstvu, je na účely tohto zákona zástupcom zamestnancov osobitný orgán družstva volený členskou schôdzou.“.

10. § 12 sa vypúšťa.

11. V § 13 sa za odsek 1 vkladá nový odsek 2, ktorý znie:

„(2) Zamestnávateľ nesmie zisťovať sexuálnu orientáciu zamestnanca.“.
Doterajšie odseky 2 až 6 sa označujú ako odseky 3 až 7.

12. V § 13 odsek 3 znie:

„(3) Na účely zásady rovnakého zaobchádzania podľa odseku 1 sa priamou diskrimináciou rozumie, ak sa so zamestnancom zaobchádza menej priaznivo, ako sa zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s iným zamestnancom v porovnateľnej situácii. Nepriamou diskrimináciou je navonok neutrálny pokyn, rozhodnutie alebo prax znevýhodňujúce zamestnanca v porovnaní s inými zamestnancami, ak tento pokyn, rozhodnutie alebo prax nie sú primerané a nevyhnutné a nemožno ich ospravedlniť objektívnymi skutočnosťami. Za priamu diskrimináciu alebo nepriamu diskrimináciu sa považuje aj pokyn na diskrimináciu zamestnanca.“.

13. V § 13 sa za odsek 3 vkladá nový odsek 4, ktorý znie:

„(4) Za formu diskriminácie sa považuje aj obťažovanie, ak ide o nežiaduce správanie s úmyslom alebo účinkom porušiť ľudskú dôstojnosť, a ktoré vytvára pre zamestnanca nepriateľské, zastrašujúce, zahanbujúce, ponižujúce alebo urážlivé prostredie.“.
Doterajšie odseky 4 až 7 sa označujú ako odseky 5 až 8.

14. V § 13 ods. 5 posledná veta znie: „Nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávnych vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.“.

15. V § 13 ods. 6 sa číslovka „3“ nahrádza číslovkou „5“.

16. V § 13 odsek 7 znie:

„(7) Zamestnanec, ktorý sa cíti poškodený v dôsledku nedodržania podmienok ustanovených v odsekoch 1 až 6, môže sa domáhať svojich práv na súde vrátane primeranej náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch. Ak zamestnanec, ktorý sa považuje za poškodeného z dôvodu neuplatnenia zásady rovnakého zaobchádzania, preukáže súdu skutočnosti, z ktorých možno odvodiť, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii, je povinnosťou zamestnávateľa preukázať, že nedošlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania.“.

17. V § 17 odsek 2 znie:

„(2) Právny úkon, na ktorý neudelili predpísaný súhlas zástupcovia zamestnancov, právny úkon, ktorý nebol vopred prerokovaný so zástupcami zamestnancov, alebo právny úkon, ktorý sa neurobil formou predpísanou týmto zákonom, je neplatný, len ak to výslovne ustanovuje tento zákon alebo osobitný predpis.“.

18. V § 23 ods. 1 sa slová „príslušný odborový orgán“ nahrádzajú slovami „zástupcov zamestnancov, a ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, priamo zamestnancov“.

19. V § 29 ods. 1 sa slová „príslušný odborový orgán“ nahrádzajú slovami „zástupcov zamestnancov, a ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, priamo zamestnancov“.

20. V § 29 ods. 2 sa slová „s príslušným odborovým orgánom“ nahrádzajú slovami „so zástupcami zamestnancov“.

21. V § 36 ods. 1 sa v prvej vete vypúšťajú slová „§ 74 ods. 3“, za slovami „§ 103 ods. 4“ sa slovo „a“ nahrádza čiarkou a na konci sa pripájajú tieto slová: „a § 240 ods. 7“.

22. V § 39 sa vypúšťajú odseky 1 a 2.

Doterajšie odseky 3 a 4 sa označujú ako odseky 1 a 2.

23. V § 39 odsek 2 znie:

„(2) Predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sú aj pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci vydané zamestnávateľmi po dohode s príslušným orgánom inšpekcie práce, s príslušným orgánom na ochranu zdravia a so zástupcami zamestnancov.“.

24. § 40 sa dopĺňa odsekmi 6 a 7, ktoré znejú:

„(6) Tehotná zamestnankyňa na účely tohto zákona je zamestnankyňa, ktorá svojho zamestnávateľa písomne informovala o svojom stave a predložila o tom lekárske potvrdenie.

(7) Dojčiaca zamestnankyňa na účely tohto zákona je zamestnankyňa, ktorá svojho zamestnávateľa písomne informovala o tejto skutočnosti.“.

25. V § 41 ods. 6 písmeno a) znie:

„a) o tehotenstve,“.

26. V § 41 ods. 6 sa vypúšťa písmeno e).

27. V § 41 ods. 7 sa na konci pripájajú tieto slová: „ak ide o mladistvého“.

28. V § 41 ods. 9 sa vypúšťajú slová „v sume dvojnásobku mesačnej mzdy, ktorá by jej patrila podľa odseku 1“.

29. Doterajší text § 42 sa označuje ako odsek 1 a dopĺňa sa odsekom 2, ktorý znie:

„(2) Ak osobitný predpis ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako predpoklad vykonávania funkcie štatutárneho orgánu alebo vnútorný predpis zamestnávateľa ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako požiadavku vykonávania funkcie vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu, pracovný pomer s týmto zamestnancom sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou až po jeho zvolení alebo vymenovaní.“.

30. V § 43 ods. 1 písmeno a) znie:

„a) druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma, a jeho stručná charakteristika,“.

31. V § 45 vrátane nadpisu sa slovo „lehota“ vo všetkých tvaroch nahrádza slovom „doba“ v príslušnom tvare.

32. V § 47 ods. 4 sa slová „príslušnému odborovému orgánu“ nahrádzajú slovami „zástupcom zamestnancov“.

33. § 48 vrátane nadpisu znie:

„§ 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, predĺžiť alebo opätovne dohodnúť najdlhšie na tri roky. Opätovne dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu je pracovný pomer, ktorý má vzniknúť pred uplynutím šiestich mesiacov po skončení predchádzajúceho pracovného pomeru na určitú dobu medzi tými istými účastníkmi.

(3) Predĺžiť alebo opätovne dohodnúť pracovný pomer na určitú dobu nad tri roky možno len z dôvodu

a) zastupovania zamestnanca,

b) vykonávania prác, pri ktorých je potrebné podstatne zvýšiť počet zamestnancov na prechodný čas nepresahujúci osem mesiacov v kalendárnom roku,

c) splnenia úlohy vymedzenej výsledkom,

d) dohodnutého v kolektívnej zmluve.

(4) Dôvod na predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru podľa odseku 3 sa uvedie v pracovnej zmluve.

(5) Pracovný pomer na určitú dobu nad tri roky možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť aj bez dôvodu uvedeného v odseku 3

a) s vedúcim zamestnancom, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu, a s vedúcim zamestnancom, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca,

b) s tvorivým zamestnancom vedy, výskumu, vývoja,

c) so zamestnancom na výkon činnosti, pre ktorú je predpísané vzdelanie umeleckého smeru,

d) so zamestnancom, ktorý vykonáva opatrovateľskú službu podľa osobitného predpisu,

e) so zamestnancom, ktorý je poberateľom starobného dôchodku, invalidného dôchodku, výsluhového dôchodku alebo invalidného výsluhového dôchodku,

f) so zamestnancom u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najviac 20 zamestnancov,

g) so zamestnancom, o ktorom to ustanovuje zákon alebo medzinárodná zmluva,

h) s vysokoškolským učiteľom.

(6) Zamestnanca v pracovnom pomere na určitú dobu nemožno zvýhodniť alebo obmedziť, najmä ak ide o pracovné podmienky súvisiace s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci, v porovnaní so zamestnancom v pracovnom pomere na neurčitý čas.

(7) Zamestnávateľ informuje vhodným spôsobom zamestnancov v pracovnom pomere na určitú dobu a zástupcov zamestnancov o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili.“.

34. V § 49 sa vypúšťa odsek 3.

    Doterajšie odseky 4 až 7 sa označujú ako odseky 3 až 6.

35. V § 49 sa za odsek 5 vkladajú nové odseky 6 a 7, ktoré znejú:

    „(6) Pracovný pomer na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času menej ako 20 hodín týždenne, môže zamestnávateľ alebo zamestnanec skončiť výpoveďou z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu. Výpovedná doba je 15 dní a začína plynúť dňom, v ktorom sa doručila výpoveď.

    (7) Na pracovný pomer na kratší pracovný čas podľa odseku 6 sa nevzťahujú ustanovenia § 48 ods. 2 až 4, § 62, § 64 ods. 1 písm. a), b), d) a e), § 71 ods. 2, § 73, § 74, § 76 a § 240 ods. 7.“.

    Doterajší odsek 6 sa označuje ako odsek 8.

36. V § 49 odsek 8 znie:

    „(8) Zamestnávateľ informuje zrozumiteľným spôsobom zamestnancov a zástupcov zamestnancov o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas.“.

37. § 50 znie:

„§ 50

Zamestnávateľ môže dohodnúť niekoľko pracovných pomerov s tým istým zamestnancom len na činnosti spočívajúce v prácach iného druhu; práva a povinnosti z týchto pracovných pomerov sa posudzujú samostatne.“.

38. § 51 sa vypúšťa.

39. V § 52 ods. 1 písm. b) sa vypúšťajú slová „vlastnej svadby a svadby detí,“.

40. Za § 52 sa vkladá § 52a, ktorý vrátane nadpisu znie:

„§ 52a
Zamestnanec vykonávajúci duchovenskú činnosť

Na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov cirkví a náboženských spoločností, ktorí vykonávajú duchovenskú činnosť, sa nevzťahujú ustanovenia o pracovnom čase a o kolektívnych pracovnoprávnych vzťahoch.“.

41. V § 53 ods. 1 v druhej vete sa slovo „lehotu“ nahrádza slovom „dobu“.

42. V § 53 ods. 1 sa na konci tretej vety pripájajú tieto slová: „ak sa so žiakom nedohodne inak“ a v štvrtej vete sa slová „s príslušným odborovým orgánom“ nahrádzajú slovami „so zástupcami zamestnancov“.

43. V § 55 ods. 2 písm. c) sa na konci pripájajú tieto slová: „(ďalej len „karanténne opatrenie")“.

44. V § 58 ods. 1 sa na konci prvej vety pripájajú tieto slová: „(ďalej len “užívateľský zamestnávateľ„)“.

45. V § 58 odseky 2 až 4 znejú:

    „(2) Užívateľský zamestnávateľ, ku ktorému bol zamestnanec dočasne pridelený, ukladá zamestnancovi v mene zamestnávateľa počas dočasného pridelenia pracovné úlohy, organizuje, riadi a kontroluje jeho prácu, dáva mu na tento účel pokyny, utvára priaznivé pracovné podmienky týkajúce sa najmä pracovného času a zaisťuje bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci rovnako ako ostatným zamestnancom. Vedúci zamestnanci užívateľského zamestnávateľa nemôžu voči dočasne pridelenému zamestnancovi robiť právne úkony v mene zamestnávateľa, ktorý zamestnanca dočasne pridelil.

(3) Počas dočasného pridelenia poskytuje zamestnancovi mzdu, náhradu mzdy, cestovné náhrady zamestnávateľ, ktorý zamestnanca dočasne pridelil. Pracovné podmienky a mzdové podmienky dočasne pridelených zamestnancov musia byť rovnaké ako u ostatných zamestnancov užívateľského zamestnávateľa.

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

46. V § 59 ods. 1 písm. d) sa slovo „lehote“ nahrádza slovom „dobe“.

47. V § 62 odsek 1 znie:

„(1) Ak je daná výpoveď, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby. Výpovedná doba je rovnaká pre zamestnávateľa aj zamestnanca a je najmenej dva mesiace. Ak je daná výpoveď zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov, je výpovedná doba najmenej tri mesiace.“.

48. V § 63 ods. 1 písmená d) a e) znejú:

„d) zamestnanec

1. nespĺňa predpoklady ustanovené právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce,
2. prestal spĺňať požiadavky podľa § 42 ods. 2,
3. nespĺňa bez zavinenia zamestnávateľa požiadavky na riadny výkon dohodnutej práce určené zamestnávateľom vo vnútornom predpise alebo
4. neuspokojivo plní pracovné úlohy a zamestnávateľ ho v posledných šiestich mesiacoch písomne vyzval na odstránenie nedostatkov 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 menej závažné porušenie pracovnej disciplíny; pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny možno dať zamestnancovi výpoveď, ak bol v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede.“.

49. V § 63 odsek 2 znie:

„(2) Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, iba vtedy, ak

a) zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce,

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.“.

50. V § 63 ods. 4 sa vypúšťa posledná veta.

51. V § 64 ods. 1 písm. a) sa slová „od povolenia kúpeľného liečenia“ nahrádzajú slovami „od nástupu na kúpeľnú liečbu“, bodkočiarka sa nahrádza čiarkou a slová za bodkočiarkou sa vypúšťajú.

52. V § 64 ods. 1 písmeno c) znie:

„c) v dobe, keď je zamestnankyňa tehotná, keď je zamestnankyňa na materskej dovolenke alebo keď je zamestnankyňa a zamestnanec na rodičovskej dovolenke,“.

53. V § 64 odsek 2 znie:

„(2) Ak je zamestnancovi daná výpoveď pred začiatkom ochrannej doby tak, že by výpovedná doba mala uplynúť v ochrannej dobe, pracovný pomer sa skončí uplynutím posledného dňa ochrannej doby okrem prípadov, keď zamestnanec oznámi, že na predĺžení pracovného pomeru netrvá.“.

54. V § 64 ods. 3 písmeno c) znie:

„c) pre iné porušenie pracovnej disciplíny [§ 63 ods. 1 písm. e)], ak nejde o tehotnú zamestnankyňu alebo ak nejde o zamestnankyňu na materskej dovolenke alebo zamestnankyňu a zamestnanca na rodičovskej dovolenke,“.

55. V § 68 odsek 1 znie:

„(1) Zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer, ak zamestnanec

a) bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin,

b) porušil závažne pracovnú disciplínu.“.

56. V § 68 ods. 3 prvá veta znie: „Zamestnávateľ nemôže okamžite skončiť pracovný pomer s tehotnou zamestnankyňou, so zamestnankyňou na materskej dovolenke alebo so zamestnankyňou a zamestnancom na rodičovskej dovolenke, s osamelou zamestnankyňou alebo s osamelým zamestnancom, ak sa stará o dieťa mladšie ako tri roky, alebo so zamestnancom, ktorý sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je osobou s ťažkým zdravotným postihnutím.“.

57. V § 69 sa odsek 1 dopĺňa písmenom c), ktoré znie:

„c) je bezprostredne ohrozený jeho život alebo zdravie.“.

58. § 71 sa dopĺňa odsekom 4, ktorý znie:

„(4) Zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer na určitú dobu aj bez uvedenia dôvodu; v takomto prípade má zamestnanec nárok na náhradu mzdy v sume priemerného mesačného zárobku za dobu, po ktorú mal trvať pracovný pomer.“.

59. V § 72 sa slovo „lehota“ vo všetkých tvaroch nahrádza slovom „doba“ v príslušnom tvare.

60. V § 73 sa slová „príslušný odborový orgán“ vo všetkých tvaroch nahrádzajú slovami „zástupcovia zamestnancov“ v príslušnom tvare.

61. § 74 vrátane nadpisu znie:

„§ 74
Účasť zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru

Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak je neplatná. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa do desiatich kalendárnych dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedenej lehote nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.“.

62. V § 76 odsek 1 znie:

„(1) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odstupné, ak sa pracovný pomer skončí výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c).“.

63. V § 76 sa za odsek 1 vkladá nový odsek 2, ktorý znie:

„(2) Zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru patrí odstupné v sume najmenej dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak súhlasí so skončením pracovného pomeru pred začatím plynutia výpovednej doby z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c); zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov, patrí odstupné v

sume najmenej trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku za výpovednú dobu. Ak zamestnanec požiada o skončenie pracovného pomeru, je zamestnávateľ povinný tejto žiadosti vyhovieť.“.
Doterajšie odseky 2 až 5 sa označujú ako odseky 3 až 6.

64. V § 77 sa slová „skúšobnej lehote“ nahrádzajú slovami „skúšobnej dobe“.

65. V § 78 ods. 1, § 78 ods. 3 písm. c), § 79 ods. 3 písm. b) sa slovo „lehota“ vo všetkých tvaroch nahrádza slovom „doba“ v príslušnom tvare.

66. V § 79 odsek 1 znie:

„(1) Ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi 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 ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.“.

67. V § 79 ods. 2 sa číslovka „12“ nahrádza slovom „deväť“.

68. V § 81 písm. a) sa slová „svedomite a riadne podľa svojich síl, vedomostí a schopností“ nahrádzajú slovami „zodpovedne a riadne“.

69. V § 81 sa za písmeno c) vkladá nové písmeno d), ktoré znie:

„d) v období, v ktorom má podľa osobitného predpisu nárok na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti, dodržiavať liečebný režim určený ošetrujúcim lekárom,“.
Doterajšie písmená d) a e) sa označujú ako písmená e) a f).

70. V § 83 ods. 1 sa za slovo „zhodná“ vkladajú slová „alebo obdobná“.

71. V § 84 ods. 1 sa slová „príslušného odborového orgánu“ nahrádzajú slovami „zástupcov zamestnancov“.

72. Nadpis tretej časti znie:

„PRACOVNÝ ČAS A DOBA ODPOČINKU“.

73. V § 85 sa za odsek 1 vkladajú nové odseky 2 až 4, ktoré znejú:

„(2) Doba odpočinku je akákoľvek doba, ktorá nie je pracovným časom.

(3) Na účely určenia rozsahu pracovného času a rozvrhnutia pracovného času je týždňom sedem po sebe nasledujúcich dní.

(4) Pracovný čas v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť osem hodín, ak tento zákon neustanovuje inak.“.
Doterajšie odseky 2 až 6 sa označujú ako odseky 5 až 9.

74. V § 85 odsek 6 znie:

„(6) Pracovný čas zamestnanca, ktorý pracuje s dokázaným chemickým karcinogénom pri pracovných procesoch s rizikom chemickej karcinogenity, je najviac 33 a 1/2 hodiny týždenne.“.

75. V § 85 ods. 7 sa na konci pripája táto veta: „Pracovný čas mladistvého zamestnanca nesmie v priebehu 24 hodín presiahnuť osem hodín.“.

76. V § 85 ods. 8 sa slová „1 až 4“ nahrádzajú slovami „1, 5 až 7“.

77. V § 85 ods. 9 sa čiarka nahrádza bodkou a vypúšťajú sa slová „aj keď pracuje pre viacerých zamestnávateľov.“.

78. V § 86 ods. 1 sa slová „s príslušným odborovým orgánom“ nahrádzajú slovami „so zástupcami zamestnancov“.

79. § 87 vrátane nadpisu znie:

„§ 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 prerokovaní so zástupcami zamestnancov alebo po dohode so zamestnancom rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne. Priemerný týždenný pracovný čas nesmie pritom presiahnuť v období najviac štyroch mesiacov ustanovený týždenný pracovný čas.

(2) Zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov alebo po dohode so zamestnancom rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne na obdobie dlhšie ako štyri mesiace, najviac na obdobie 12 mesiacov, ak ide o činnosti, pri ktorých sa v priebehu roka prejavuje rozdielna potreba práce. Priemerný týždenný pracovný čas počas tohto obdobia nesmie pritom presiahnuť ustanovený týždenný pracovný čas. Rovnako môže byť rozvrhnutý pracovný čas pre určité organizačné útvary alebo druhy prác.

(3) 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 mladšie ako 15 rokov, možno rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne len po dohode s ním.

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

(5) Pracovný čas zamestnanca hasičskej jednotky v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 18 hodín.“.

80. V § 88 ods. 1 sa slová „po dohode s príslušným odborovým orgánom“ nahrádzajú slovami „po prerokovaní so zástupcami zamestnancov“.

81. V § 89 ods. 1 v úvodnej vete sa za slovo „uplatní“ vkladá slovo „najmä“.

82. V § 89 ods. 1 písm. c) sa vypúšťajú slová „pri nerovnomerne rozvrhnutom pracovnom čase“.

83. V § 90 ods. 1 sa na konci pripájajú tieto slová: „a prestávka v práci“.

84. V § 90 sa za odsek 1 vkladajú nové odseky 2 a 3, ktoré znejú:

„(2) Prácou na zmeny je spôsob organizácie pracovného času, pri ktorom zamestnanci jeden druhého striedajú na rovnakom pracovisku podľa určitého rozvrhu a v priebehu určitého obdobia dní alebo týždňov pracujú v rôznom čase.

(3) Zamestnanec pracujúci v pracovných zmenách je každý zamestnanec, ktorého pracovný režim je organizovaný formou práce na pracovné zmeny.“.
Doterajšie odseky 2 až 10 sa označujú ako odseky 4 až 12.

85. V § 90 ods. 4 sa slová „s príslušným odborovým orgánom“ nahrádzajú slovami „so zástupcami zamestnancov“.

86. V § 90 odsek 6 znie:

„(6) Zamestnávateľ môže pracovný čas tej istej zmeny po dohode so zástupcami zamestnancov rozdeliť na dve časti.“.

87. V § 90 ods. 8 posledná veta znie: „Pracovný režim, v ktorom pracovná činnosť prebieha súvislo po všetky dni v týždni, je nepretržitý pracovný režim.“.

88. V § 90 ods. 10 sa slová „po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom“ nahrádzajú slovami „po dohode so zástupcami zamestnancov“.

89. V § 90 sa vypúšťa odsek 12.

90. V § 91 ods. 2 sa slová „s príslušným odborovým orgánom“ nahrádzajú slovami „so zástupcami zamestnancov“.

91. V § 92 odsek 2 znie:

„(2) Tento odpočinok možno skrátiť až na osem hodín zamestnancovi staršiemu ako 18 rokov v nepretržitých prevádzkach a pri turnusovej práci, pri naliehavých opravárskych prácach, ak ide o odvrátenie nebezpečenstva ohrozujúceho život alebo zdravie zamestnancov, a pri mimoriadnych udalostiach. V iných prípadoch môže zamestnávateľ tento odpočinok skrátiť iba po dohode so zamestnancom.“.

92. V § 92 ods. 3 sa vypúšťajú slová „a nepoužil lôžkový vozeň alebo ležadlový vozeň,“.

93. V § 93 odsek 3 znie:

„(3) Ak z prevádzkových dôvodov nemožno rozvrhnúť pracovný čas podľa odsekov 1 a 2, môže zamestnávateľ po prerokovaní so zástupcami zamestnancov alebo po dohode so zamestnancom starším ako 18 rokov rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal raz za týždeň najmenej 24 hodín nepretržitého odpočinku, ktorý by mal pripadnúť na nedeľu.“.

94. V § 94 ods. 2 sa slová „s príslušným odborovým orgánom“ nahrádzajú slovami „so zástupcami zamestnancov“.

95. V § 94 ods. 3 sa vypúšťa písmeno g).

Doterajšie písmená h) a i) sa označujú ako písmená g) a h).

96. V § 94 ods. 3 písm. h) sa na konci pripájajú tieto slová: „a pri spracovaní potravinárskych surovín“.

97. V § 95 sa za slovo „nástupu“ vkladá slovo „pracovnej“.

98. V § 97 ods. 5 v prvej vete sa vypúšťa slovo „výnimočne,“.

99. V § 97 odsek 6 znie:

„(6) Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období najviac štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich, ak sa zamestnávateľ so zástupcami zamestnancov nedohodne na dlhšom období, najviac však 12 mesiacov po sebe nasledujúcich.“.

100. V § 97 sa vypúšťa odsek 7.

Doterajšie odseky 8 až 12 sa označujú ako odseky 7 až 11.

101. V § 97 ods. 8 písm. b) sa za slovo „život“ vkladá čiarka a slová „alebo zdravie“ sa nahrádzajú slovami „zdravie alebo veľké hospodárske škody“.

102. V § 97 odseky 9 a 10 znejú:

„(9) Rozsah a podmienky práce nadčas určí zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov.

(10) Zamestnávateľ môže z vážnych dôvodov dohodnúť so zamestnancom výkon práce nadčas nad hranicu ustanovenú v odseku 7 v rozsahu najviac 250 hodín.“.

103. V § 97 ods. 11 sa na konci pripája táto veta: „Prácu nadčas možno s týmto zamestnancom dohodnúť výnimočne pri prácach podľa odseku 8 a na zabezpečenie bezpečného a plynulého výrobného procesu.“.

104. V § 98 odsek 4 znie:

„(4) Náklady za posúdenie zdravotnej spôsobilosti podľa odseku 3 uhrádza zamestnávateľ podľa osobitného predpisu.“.

105. V § 98 ods. 6 v prvej vete sa slová „zástupcom zamestnancov na ochranu práce a s príslušným odborovým orgánom“ nahrádzajú slovami „zástupcami zamestnancov“.

106. V § 98 ods. 7 sa slová „príslušný odborový orgán“ nahrádzajú slovami „zástupcov zamestnancov“.

107. V § 98 odsek 8 znie:

„(8) Zamestnávateľ je povinný u zamestnanca pracujúceho v noci rozvrhnúť ustanovený týždenný pracovný čas tak, aby priemerná dĺžka pracovnej zmeny neprekročila osem hodín v dobe najviac štyroch kalendárnych mesiacov po sebe nasledujúcich, pričom pri výpočte priemernej dĺžky pracovnej zmeny zamestnanca pracujúceho v noci sa vychádza z päťdenného pracovného týždňa.“.

108. § 98 sa dopĺňa odsekom 9, ktorý znie:

„(9) Pracovný čas u zamestnanca vykonávajúceho ťažkú telesnú prácu alebo ťažkú duševnú prácu, alebo prácu, pri ktorej by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia, nesmie presiahnuť osem hodín v priebehu 24 hodín. Zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov v súlade s právnymi predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vymedzí okruh ťažkých telesných prác alebo ťažkých duševných prác, alebo prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia.“.

109. V § 100 sa vypúšťa písmeno d).

110. V § 106 ods. 2 sa vypúšťa písmeno e).

Doterajšie písmená f) až h) sa označujú ako e) až g).

111. § 108 sa vypúšťa.

112. V § 109 ods. 2 sa vypúšťajú slová „po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom“.

113. V § 109 odsek 5 znie:

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

114. V § 111 ods. 1 sa slová „príslušného odborového orgánu“ nahrádzajú slovami „zástupcov zamestnancov“.

115. V § 111 ods. 2 sa slová „s príslušným odborovým orgánom“ nahrádzajú slovami „so zástupcami zamestnancov“.

116. V § 112 sa vypúšťa odsek 4.

Doterajší odsek 5 sa označuje ako odsek 4.

117. § 115 znie:

„§ 115

Ak bol zamestnanec dočasne pridelený na výkon práce pre iného užívateľského zamestnávateľa, poskytne mu dovolenku alebo jej časť tento zamestnávateľ. Ak nevyčerpá zamestnanec dovolenku pred skončením dočasného pridelenia, poskytne mu ju zamestnávateľ, ktorý zamestnanca dočasne pridelil.“.

118. Nadpis štvrtej časti znie:

„MZDA A PRIEMERNÝ ZÁROBOK“.

119. V § 119 ods. 2 sa na konci prvej vety pripájajú tieto slová: „alebo so zamestnancom v pracovnej zmluve“.

120. V § 121 odsek 2 znie:

„(2) Zamestnávateľ môže dohodnúť so zamestnancom, že vo výške mzdy bude zohľadnená prípadná práca nadčas, najviac však v súhrne 150 hodín ročne. S vedúcim zamestnancom, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu, a s vedúcim zamestnancom, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, môže zamestnávateľ dohodnúť, že vo výške mzdy bude zohľadnená prípadná dohodnutá práca nadčas. V týchto prípadoch zamestnancovi za prácu nadčas nepatrí mzda vrátane mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas podľa odseku 1 a nemôže za túto dobu čerpať náhradné voľno.“.

121. V § 122 ods. 3 v poslednej vete sa za slová „V kolektívnej zmluve“ vkladajú slová „alebo v pracovnej zmluve“.

122. V § 122 ods. 5 druhá veta znie: „Mzdové zvýhodnenie ani náhradné voľno za prácu vo sviatok v tomto prípade vedúcemu zamestnancovi nepatria.“.

123. V § 124 ods. 1 druhá veta znie: „Riziko tohto prekročenia na základe žiadosti zamestnávateľa, zástupcu zamestnancov alebo zamestnanca posudzuje príslušný orgán na ochranu zdravia.“.

124. V § 124 ods. 4 úvodná veta znie: „Mzdové zvýhodnenie možno poskytovať aj pri“.

125. V § 125 sa vypúšťa odsek 2.

Doterajšie odseky 3 až 7 sa označujú ako odseky 2 až 6.

126. V § 125 ods. 4 sa slová „3 a 4“ nahrádzajú slovami „2 a 3“.

127. V § 125 ods. 5 sa vypúšťa druhá veta.

128. V § 126 posledná veta znie: „Rovnako ako pri nepodarkoch sa postupuje pri chybnom vykonávaní montáží, opráv, úprav, stavebných prác a pri nesprávnom alebo chybnom poskytnutí služby.“.

129. V § 128 v prvej vete sa vypúšťajú slová „s jeho súhlasom alebo na jeho písomnú žiadosť“.

130. V § 130 odsek 1 znie:

„(1) Mzda sa zaokrúhľuje na celé koruny smerom nahor a vypláca sa zamestnancovi v peniazoch. V inom druhu plnenia alebo v cudzej mene možno mzdu vyplácať, len ak to umožňuje tento zákon alebo osobitný predpis.“.

131. V § 130 ods. 3 prvá veta znie: „Medzi výplatnými termínmi môže zamestnávateľ poskytovať preddavok na mzdu v dohodnutých termínoch.“.

132. V § 130 ods. 8 posledná veta znie: „Ak o to zamestnanec požiada, môže zamestnávateľ časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil.“.

133. V § 133 ods. 1 sa za slová „zdravia pri práci“ vkladá čiarka a vkladajú sa slová „čas na osobnú očistu po skončení práce“.

134. V § 133 ods. 3 sa slová „s príslušným odborovým orgánom“ nahrádzajú slovami „so zástupcami zamestnancov“.

135. V § 134 ods. 2 sa na konci druhej vety pripájajú tieto slová: „a používa sa počas celého štvrťroka, ak tento zákon neustanovuje inak“.

136. V § 134 ods. 10 sa číslovka „4“ nahrádza číslovkou „1“.

137. Nadpis nad § 136 znie:

„Prekážky z dôvodov všeobecného záujmu“.

138. § 136, § 137 a § 138 vrátane nadpisu znejú:

„§ 136

(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. Pracovné voľno poskytne zamestnávateľ bez náhrady mzdy, ak tento zákon, osobitný predpis alebo

kolektívna zmluva neustanovuje inak alebo ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodne inak.

(2) Zamestnávateľ uvoľní zamestnanca dlhodobo na výkon verejnej funkcie a na výkon odborovej funkcie. Náhrada mzdy od zamestnávateľa, u ktorého je v pracovnom pomere, mu nepatrí.

(3) Zamestnávateľ uvoľní zamestnanca dlhodobo na výkon funkcie v odborovom orgáne pôsobiacom u tohto zamestnávateľa za podmienok dohodnutých v kolektívnej zmluve a na výkon funkcie člena zamestnaneckej rady po dohode so zamestnaneckou radou.

§ 137

(1) 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.

(2) Občianska povinnosť je najmä činnosť

a) svedka, tlmočníka, znalca, iných osôb predvolaných na konanie na súde alebo inom štátnom orgáne alebo orgáne územnej samosprávy,

b) pri poskytnutí prvej pomoci,

c) pri povinných lekárskych prehliadkach,

d) pri opatreniach proti prenosným chorobám,

e) pri iných naliehavých opatreniach liečebno-preventívnej starostlivosti,

f) pri izolácii z dôvodov veterinárno-ochranných opatrení,

g) pri mimoriadnych udalostiach,

h) v prípadoch, keď je fyzická osoba povinná podľa osobitných predpisov poskytnúť osobnú pomoc,

i) pri povinnej účasti zamestnancov na rekondičných pobytoch.

(3) Iný úkon vo všeobecnom záujme je najmä

a) darovanie krvi a aferéza,

b) darovanie ďalších biologických materiálov,

c) výkon funkcie v odborovom orgáne,

d) činnosť člena zamestnaneckej rady a zamestnaneckého dôverníka,

e) účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní,

f) činnosť člena volebných komisií vo voľbách, ktoré vyhlasuje predseda Národnej rady Slovenskej republiky a v referende a činnosť člena orgánov na ľudové hlasovanie o odvolaní prezidenta Slovenskej republiky,

g) činnosť člena horskej služby alebo inej organizovanej záchrannej skupiny počas osobnej účasti na záchrannej akcii,

h) činnosť vedúceho tábora pre deti a mládež, jeho zástupcu pre hospodárske veci a zástupcu pre zdravotné veci, oddielového vedúceho, vychovávateľa, inštruktora, prípadne zdravotníka v tábore pre deti a mládež,

i) činnosť člena poradného orgánu vlády Slovenskej republiky,

j) činnosť člena rozkladovej komisie,

k) činnosť sprostredkovateľa alebo rozhodcu pri kolektívnom vyjednávaní,

l) činnosť registrovaného kandidáta pri voľbe do Národnej rady Slovenskej republiky, prezidenta Slovenskej republiky a do orgánov územnej samosprávy.

§ 138
Náhrada mzdy pri výkone občianskej povinnosti a inom úkone vo všeobecnom záujme

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy na účasť na rekondičných pobytoch, na povinných lekárskych prehliadkach, na darovaní krvi a aferéze, darovaní ďalších biologických materiálov a na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní.“.

139. V § 139 ods. 1 sa za slovo „čas“ vkladá bodka a vypúšťajú sa slová „s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku“.

140. V § 139 ods. 4 prvá veta znie: „Zamestnancovi, ktorý nastupuje základnú službu, náhradnú službu a civilnú službu, zamestnávateľ poskytuje náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku za prvé dva týždne tejto služby.“.

141. V § 139 ods. 7 sa slová „1 a 3“ nahrádzajú slovami „1 až 3“.

142. V § 139 ods. 11 sa slová „6, 7, 9 a 10“ nahrádzajú slovami „6, 9 a 10“.

143. Nadpis pod § 140 znie: „Zvyšovanie kvalifikácie“.

144. V § 140 ods. 1 sa slová „štúdiu popri zamestnaní a ďalšom vzdelávaní, v ktorých“ nahrádzajú slovami „ďalšom vzdelávaní, v ktorom“.

145. V § 140 sa vypúšťa odsek 2.

Doterajšie odseky 3 až 6 sa označujú ako odseky 2 až 5.

146. V § 140 odsek 3 znie:

„(3) Pracovné voľno podľa odseku 2 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 a maturitnej skúšky,

d) 40 dní na prípravu a vykonanie štátnej skúšky alebo dizertačnej skúšky,

e) desať dní na vypracovanie a obhajobu záverečnej práce, diplomovej práce alebo dizertačnej práce.“.

147. V § 140 sa vypúšťa odsek 4.

Doterajší odsek 5 sa označuje ako odsek 4.

148. V § 141 ods. 1 sa na konci bodka nahrádza čiarkou a pripájajú sa tieto slová: „ak osobitný predpis neustanovuje inak.“.

149. V § 141 ods. 2 písmeno a) znie:

„a) vyšetrenie alebo ošetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení

1. pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak vyšetrenie alebo ošetrenie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,

2. ďalšie pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, ak vyšetrenie alebo ošetrenie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,

3. pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas na preventívne lekárske prehliadky súvisiace s tehotenstvom, ak vyšetrenie alebo ošetrenie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,“.

150. V § 141 ods. 2 písm. c) bod 1 sa slová „jeden deň“ nahrádzajú slovami „sedem dní v kalendárnom roku“.

151. V § 141 ods. 2 písm. c) bod 2 sa vypúšťa slovo „internátnej“ a slovo „pracovných“.

152. V § 141 ods. 2 písmeno e) znie:

„e) vlastná svadba; pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na jeden deň,“.

153. Za § 141 sa vkladá § 141a, ktorý vrátane nadpisu znie:

„§ 141a
Dočasné prerušenie výkonu práce

Ak je zamestnanec dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny a jeho ďalší výkon práce by ohrozoval dôležitý záujem zamestnávateľa, môže zamestnávateľ po prerokovaní so zástupcami zamestnancov zamestnancovi dočasne, najdlhšie na jeden mesiac, prerušiť jeho výkon práce. Zamestnancovi po dobu dočasného prerušenia výkonu práce patrí náhrada mzdy vo výške jeho priemerného zárobku.“.

154. V § 142 ods. 4 sa slová „s príslušným odborovým orgánom“ nahrádzajú slovami „so zástupcami zamestnancov“.

155. V § 143 odseky 1 a 2 znejú:

„(1) Prekážky v práci na strane zamestnanca sa pri uplatnení pružného pracovného času posudzujú ako výkon práce s náhradou mzdy len v rozsahu, v ktorom zasiahli do základného pracovného času. V rozsahu, v ktorom zasiahli do voliteľného pracovného času, sa posudzujú ako ospravedlnené prekážky v práci, nie však ako výkon práce a neposkytuje sa za ne náhrada mzdy.

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

156. V § 143 odsek 4 znie:

„(4) Ak zamestnanec neodpracoval pre ospravedlnené prekážky v práci uvedené v odseku 1 druhej vete 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 štvortýždňové pracovné obdobie, pretože mu v tom bránila prekážka v práci na jeho strane, je povinný túto neodpracovanú časť pracovného času nadpracovať v pracovných dňoch bez zbytočného odkladu po odpadnutí prekážky v práci, ak sa so zamestnávateľom nedohodol inak. Nadpracovanie je možné len vo voliteľnom pracovnom čase, ak nebola dohodnutá iná doba a nadpracovanie nie je prácou nadčas.“.

157. V § 144 ods. 7 sa slová „s príslušným odborovým orgánom“ nahrádzajú slovami „so zástupcami zamestnancov“.

158. V § 149 ods. 1 prvá veta znie: „U zamestnávateľa, u ktorého pôsobí odborová organizácia, má odborový orgán právo vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.“.

159. V § 149 ods. 1 písmeno c) znie:

„c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach,“.

160. V § 149 sa vypúšťa odsek 2.

Doterajší odsek 3 sa označuje ako odsek 2.

161. V § 151 ods. 3 v prvej vete sa na konci bodka nahrádza čiarkou a pripájajú sa tieto slová: „ako aj obvyklých dopravných prostriedkov, ak ich zamestnanci používajú na cestu do zamestnania a späť s výnimkou motorových vozidiel.“.

162. V § 152 ods. 2 sa za slová „podľa odseku 1“ vkladá slovo „najmä“ a za slová „iného zamestnávateľa alebo“ sa vkladajú slová „zabezpečí stravovanie pre svojich zamestnancov“.

163. V § 152 ods. 5 sa slová „príslušného odborového orgánu“ nahrádzajú slovami „zástupcov zamestnancov“.

164. V § 153 sa slová „s príslušným odborovým orgánom“ nahrádzajú slovami „so zástupcami zamestnancov“.

165. V § 154 ods. 3 v tretej vete sa vypúšťajú slová „na štúdiu popri zamestnaní a“ a na konci sa pripája táto veta: „Účasť na vzdelávaní je výkonom práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda.“.

166. V § 155 ods. 1 sa vypúšťajú slová „štúdium popri zamestnaní na“.

167. V § 155 ods. 4 písm. b) sa vypúšťa slovo „ďalšej“.

168. V § 155 ods. 6 písmeno b) znie:

„b) pracovný pomer sa skončil výpoveďou danou zamestnávateľom z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) alebo dohodou z tých istých dôvodov,“.

169. V § 159 ods. 4 sa slová „s príslušným odborovým orgánom“ nahrádzajú slovami „so zástupcami zamestnancov“.

170. V § 161 sa vypúšťa odsek 1.

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

171. V § 161 ods. 1 sa vypúšťa slovo „ďalej“.

172. § 163 znie:

„§ 163

Zamestnávateľ môže výpoveďou s tehotnou ženou a so ženou na materskej dovolenke alebo so ženou a mužom na rodičovskej dovolenke a s osamelou zamestnankyňou alebo osamelým zamestnancom, ak sa stará o dieťa mladšie ako tri roky skončiť pracovný pomer len výnimočne, a to v prípadoch ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) a § 68.“.

173. V § 164 ods. 1 sa za slová „zamestnancov do“ vkladá slovo „pracovných“.

174. V § 164 sa vypúšťa odsek 3.

Doterajší odsek 4 sa označuje ako odsek 3.

175. V § 164 odsek 3 znie:

„(3) Tehotná žena, žena alebo muž trvale sa starajúci o dieťa 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.“.

176. V § 166 ods. 2 druhá veta znie: „Ak ide o dlhodobo nepriaznivý zdravotný stav dieťaťa vyžadujúci osobitnú starostlivosť, je zamestnávateľ povinný poskytnúť žene a mužovi, ktorí o to požiadajú, rodičovskú dovolenku až do šiestich rokov veku dieťaťa.“.

177. V § 168 ods. 1 v prvej vete sa za slovom „žena“ slovo „alebo“ nahrádza slovom „a“ a v druhej vete sa za slovom „žene“ slovo „alebo“ nahrádza slovom „a“.

178. V § 168 ods. 2 sa za slovom „žene“ slovo „alebo“ nahrádza slovom „a“.

179. V § 169 ods. 1 sa za slovom „žena“ slovo „alebo“ nahrádza slovom „a“:

180. V § 169 odsek 2 znie:

„(2) Materská dovolenka alebo rodičovská dovolenka sa poskytuje žene a mužovi odo dňa prevzatia dieťaťa v trvaní 22 týždňov, a ak žena a muž prevzal dve deti alebo viac detí alebo ak ide o osamelú ženu a 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 dieťa s dlhodobo nepriaznivým zdravotným stavom, vyžadujúcim osobitnú starostlivosť dosiahne šesť rokov veku.“.

181. V § 171 ods. 1 sa slová „s rodičmi“ nahrádzajú slovami „so zákonnými zástupcami“.

182. V § 172 sa slovo „lehote“ nahrádza slovom „dobe“.

183. V § 175 odsek 3 znie:

„(3) Zoznamy prác a pracovísk, ktoré sú zakázané mladistvým zamestnancom, ustanoví nariadenie vlády.“.

184. V § 191 ods. 4 sa slová „s príslušným odborovým orgánom“ nahrádzajú slovami „so zástupcami zamestnancov“.

185. V § 198 ods. 1 písm. a) sa na konci pripájajú tieto slová: „alebo stratu na dôchodku“.

186. V § 198 odsek 2 znie:

„(2) Rozsah zodpovednosti podľa odseku 1 je zamestnávateľ povinný prerokovať bez zbytočného odkladu so zástupcami zamestnancov a so zamestnancom.“.

187. V § 201 odsek 2 znie:

„(2) Priemerný zárobok rozhodujúci na výpočet predmetnej náhrady sa upravuje o výšku priznávaných percent postupne, zvyšovaním posledne percentuálne upravených priemerných zárobkov, počnúc dňom skončenia pracovnej neschopnosti, alebo pri uznaní invalidity, alebo čiastočnej invalidity. Výšku percenta, ktorým sa bude náhrada za stratu na zárobku upravovať, ustanovuje osobitný predpis.“.

188. V § 201 odsek 5 znie:

„(5) Zamestnancovi, ktorý bez vážnych dôvodov odmietne ponúkanú prácu alebo vhodné zamestnanie, 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 by mohol dosiahnuť pri práci, ktorá mu bola ponúknutá. Zamestnancovi sa neuhradí škoda do sumy, ktorú si bez vážnych dôvodov nezarobil.“.

189. V § 210 ods. 1 sa slová „sa musí“ nahrádzajú slovami „je poistený“ a vypúšťa sa slovo „poistiť“.

190. § 211 znie:

„§ 211

(1) U zamestnanca, ktorý je v čase pracovného úrazu alebo zistenia choroby z povolania v niekoľkých pracovných pomeroch alebo vykonáva prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, sa pri určení náhrady za stratu na zárobku vychádza z jeho priemerných zárobkov dosahovaných vo všetkých týchto pracovnoprávnych vzťahoch, a to za dobu, za ktorú by mohli trvať.

(2) U zamestnanca, ktorý vykonáva prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru na účely odseku 1, je priemerným zárobkom pomerná časť dohodnutej odmeny za vykonanú prácu pripadajúca na jeden mesiac.“.

191. V § 220 ods. 2 v druhej vete sa za slovami „na ne a späť“ vypúšťa čiarka a vypúšťajú sa slová „ak sa nevykonáva v objekte zamestnávateľa“.

192. V § 224 ods. 1 písmeno a) znie:

„a) vykonávať práce zodpovedne a riadne a dodržiavať podmienky dohodnuté v dohode,“.

193. V § 224 ods. 2 písmeno c) znie:

„c) poskytnúť zamestnancom za vykonanú prácu dohodnutú odmenu a dodržiavať ostatné dohodnuté podmienky; nároky zamestnanca alebo iné plnenia v jeho prospech nemožno dohodnúť pre zamestnanca priaznivejšie, ako sú nároky a plnenia vyplývajúce z pracovného pomeru.“.

194. V § 224 ods. 2 sa vypúšťa písmeno d).

195. § 226a sa vypúšťa.

196. V § 229 ods. 1 sa bodka nahrádza čiarkou a na konci sa pripájajú tieto slová: „zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka; zástupcovia zamestnancov navzájom úzko spolupracujú.“.

197. V § 229 odsek 2 znie:

„(2) Zamestnanci majú právo na poskytovanie informácií o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa a o predpokladanom vývoji jeho činnosti, a to zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase. Zamestnanci majú právo vyjadrovať sa k týmto informáciám a k pripravovaným rozhodnutiam, ku ktorým môžu podávať svoje návrhy.“.

198. V § 229 odsek 4 znie:

„(4) Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom príslušného odborového orgánu, zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok

a) spolurozhodovaním,

b) prerokovaním,

c) právom na informácie,

d) kontrolnou činnosťou.“.

199. § 229 sa dopĺňa odsekmi 5 až 8, ktoré znejú:

„(5) Zamestnanci sú oprávnení prostredníctvom zástupcov zamestnancov uplatňovať svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov alebo obdobných pracovných vzťahov, ak zákon neustanoví inak.

(6) Zamestnanci majú právo na kolektívne vyjednávanie len prostredníctvom príslušného odborového orgánu.

(7) Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe odborová organizácia a zamestnanecká rada, patrí odborovej organizácii právo na kolektívne vyjednávanie, na kontrolu plnenia záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv a na informácie, a zamestnaneckej rade patrí právo na spolurozhodovanie, prerokovanie, informácie a na kontrolnú činnosť.

(8) Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe odborová organizácia a zamestnanecká rada, na zasadnutiach zamestnaneckej rady sa môže zúčastniť zástupca odborového orgánu, ak s tým súhlasí nadpolovičná väčšina členov zamestnaneckej rady.“.

200. V § 230 ods. 3 prvá veta znie: „Odborový orgán je orgán odborovej organizácie.“.

201. § 231 sa dopĺňa odsekom 3, ktorý znie:

„(3) V družstve, kde súčasťou členstva je aj pracovný vzťah člena k družstvu, kolektívnu zmluvu podľa odseku 1 nahrádza uznesenie členskej schôdze.“.

202. § 233 až 240 vrátane nadpisov znejú:

„§ 233
Zamestnanecká rada a zamestnanecký dôverník

(1) Zamestnanecká rada je orgán, ktorý zastupuje všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

(2) Zamestnanecká rada môže pôsobiť u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najmenej 50 zamestnancov.

(3) U zamestnávateľa, ktorý zamestnáva menej ako 50 zamestnancov, ale najmenej päť zamestnancov, môže pôsobiť zamestnanecký dôverník. Práva a povinnosti zamestnaneckého dôverníka sú rovnaké ako práva a povinnosti zamestnaneckej rady.

(4) Zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník má právo spolurozhodovať formou dohody alebo formou udelenia predchádzajúceho súhlasu podľa tohto zákona, len ak pracovné podmienky alebo podmienky zamestnávania, pri ktorých sa vyžaduje spolurozhodovanie zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka, neupravuje kolektívna zmluva.

Voľba členov zamestnaneckej rady, voľba zamestnaneckého dôverníka a volebné obdobie

§ 234

(1) Zamestnávateľ je povinný umožniť uskutočnenie volieb do zamestnaneckej rady, ak o to zamestnávateľa písomne požiada aspoň 10 % zamestnancov. Zamestnanecká rada u zamestnávateľa, ktorý má

a) od 50 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 do 1 000 zamestnancov, má najmenej jedného ďalšieho člena,

d) od 1 001 a viac zamestnancov, na každých 1 000 zamestnancov má najmenej jedného ďalšieho člena.“.

(2) Právo voliť členov zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka majú všetci zamestnanci zamestnávateľa, ak u zamestnávateľa pracujú najmenej tri mesiace.

(3) 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.

(4) Člen zamestnaneckej rady je volený priamou voľbou s tajným hlasovaním na základe kandidátnej listiny, ktorú navrhne najmenej 10 % zamestnancov alebo príslušný odborový orgán. Voľby sú platné, ak sa na hlasovaní zúčastní nadpolovičná väčšina všetkých zamestnancov, ktorí majú právo voliť členov zamestnaneckej rady. Členmi zamestnaneckej rady sa stávajú tí kandidáti, ktorí získali najväčší počet hlasov. Počet členov zamestnaneckej rady určí vopred volebný výbor po dohode so zamestnávateľom. Ak nebude zvolený potrebný počet členov zamestnaneckej rady, zamestnávateľ umožní ďalšie kolo volieb do troch týždňov. Ak ani po vykonaní opakovanej voľby nebude zvolený potrebný počet členov zamestnaneckej rady, zamestnanecká rada sa neustanoví. Nové voľby do zamestnaneckej rady sa uskutočnia až po uplynutí 12 mesiacov od konania opakovanej voľby.

(5) Prvé voľby členov zamestnaneckej rady u zamestnávateľa organizuje volebný výbor zložený najmenej z troch zamestnancov a najviac zo siedmich zamestnancov, ktorí podpísali

žiadosť o vytvorenie zamestnaneckej rady. Počet členov volebného výboru určí zamestnávateľ v závislosti od počtu zamestnancov a vnútornej štruktúry zamestnávateľa. Ďalšie voľby organizuje zamestnanecká rada.

(6) Zamestnanecký dôverník je volený priamou voľbou s tajným hlasovaním nadpolovičnou väčšinou zamestnancov prítomných na hlasovaní.

(7) Náklady na úhradu volieb zamestnaneckej rady a zamestnaneckého dôverníka hradí zamestnávateľ.

(8) Volebné obdobie zamestnaneckej rady a zamestnaneckého dôverníka je štvorročné.

§ 235

(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 50.

(2) Pri zániku zamestnaneckej rady podľa odseku 1 písm. a) až c) člen zamestnaneckej rady vykonáva svoju funkciu až do zvolenia novej zamestnaneckej rady.

(3) Ustanovenia odsekov 1 a 2 sa primerane vzťahujú aj na zamestnaneckého dôverníka.

§ 236

(1) 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.

(2) Funkcia zamestnaneckého dôverníka zaniká

a) skončením pracovného pomeru so zamestnávateľom,

b) vzdaním sa funkcie,

c) odvolaním z funkcie zamestnaneckého dôverníka nadpolovičnou väčšinou zamestnancov prítomných na hlasovaní.

§ 237
Prerokovanie

(1) Prerokovanie je výmena názorov a dialóg medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom.

(2) Zamestnávateľ vopred prerokuje so zástupcami zamestnancov najmä

a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,

b) zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,

c) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,

d) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,

e) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.

(3) Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase, s primeraným obsahom, s cieľom dosiahnuť dohodu.

(4) Na účely uvedené v odseku 2 zamestnávateľ poskytuje zástupcom zamestnancov potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada na ich stanoviská.

§ 238
Právo na informácie

(1) Informovanie je poskytnutie údajov zamestnávateľom zástupcom zamestnancov s cieľom oboznámenia sa s obsahom informácie.

(2) Zamestnávateľ informuje zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase zástupcov zamestnancov o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti.

(3) Zamestnávateľ môže odmietnuť poskytnúť informácie, ktoré by mohli poškodiť zamestnávateľa, alebo môže vyžadovať, aby sa tieto informácie považovali za dôverné.

§ 239
Kontrolná činnosť

a) vstupovať na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom,

b) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,

c) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,

d) vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,

e) navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávnych predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnych zmlúv,

f) vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.

§ 240
Podmienky činnosti zástupcov zamestnancov a ich ochrana

(1) Činnosť zástupcov zamestnancov, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, sa považuje za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda.

(2) Zamestnávateľ poskytuje na výkon funkcie zástupcov zamestnancov alebo na účasť na ich vzdelávaní, ktoré zabezpečuje orgán príslušného odborového orgánu,

zamestnanecká rada a zamestnávateľ pracovné voľno podľa § 136 ods. 1, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody.

(3) Zamestnávateľ podľa svojich prevádzkových možností poskytuje zástupcom zamestnancov na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

(4) Zástupcovia zamestnancov, odborníci plniaci úlohy pre zástupcov zamestnancov sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak.

(5) Zástupcovia zamestnancov nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu svojej funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní.

(6) Zástupcovia zamestnancov sú v čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať vrátane skončenia pracovného pomeru a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou.

(7) Zamestnávateľ môže dať zástupcom zamestnancov výpoveď alebo s nimi okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak zástupcovia zamestnancov písomne neodmietli udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia.

(8) Ak zástupcovia zamestnancov odmietli udeliť súhlas podľa odseku 7, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa z tohto dôvodu neplatné; ak sú ostatné podmienky výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru splnené a súd v spore podľa § 77 zistí, že od zamestnávateľa nemôže spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru platné.

(9) Rovnaké podmienky činnosti a ochrana podľa odsekov 1 až 8 sa vzťahujú aj na zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci podľa osobitného predpisu.".

203. V § 243 ods. 1 písm. c) sa slová „a 236" nahrádzajú slovami „a 233".

204. V § 249 sa slová „(§ 230 a 236)" nahrádzajú slovami „(§ 230 a 233)".

205. V § 252 ods. 2 sa slová „ods. 6" nahrádzajú slovami „ods. 9" a slová „do 31. marca 2007" sa nahrádzajú slovami „do 31. decembra 2003".

206. V § 252 ods. 3 sa slová „ods. 1, 3, 4, 5 a 8" nahrádzajú slovami „ods. 1, 2 a 4" a slová „do 30. júna 2003" sa nahrádzajú slovami „do 31. decembra 2003".

207. Za § 252 sa vkladá § 252a, ktorý znie:

„§ 252a

(1) Ustanoveniami tohto zákona sa spravujú aj pracovnoprávne vzťahy, ktoré vznikli pred 1. júlom 2003, ak nie je ďalej ustanovené inak. Vznik pracovnoprávnych vzťahov, ako aj nároky, ktoré z nich vznikli pred 1. júlom 2003, sa posudzujú podľa predpisov platných do 30. júna 2003.

(2) Ak bola daná výpoveď pred 1. júlom 2003, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby podľa predpisov platných do 30. júna 2003.

(3) Pracovnoprávne vzťahy, ktoré boli založené dohodou o pracovnej činnosti uzatvorené pred 1. júlom 2003 vrátane nárokov, ktoré z nich vznikli, sa spravujú pracovnoprávnymi predpismi platnými do 30. júna 2003 a skončia sa najneskôr do 31. decembra 2003.".

208. V prílohe v úvodnej vete sa vypúšťajú slová „a z nej vyplývajúcich požiadaviek na kvalifikáciu" a v písmenách a) až f) sa vypúšťa posledná veta vrátane poznámok pod čiarou k odkazom 1 až 7.

Čl. II

Zákon č. 165/2002 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 313/2001 Z. z. o verejnej službe v znení neskorších predpisov a mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce sa mení takto:

V článku III sa vypúšťa druhá veta.

Čl. III

Predseda Národnej rady Slovenskej republiky sa splnomocňuje, aby v Zbierke zákonov Slovenskej republiky vyhlásil úplné znenie zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení zákona č. 165/2002 Z. z., zákona č. 408/2002 Z. z. a zákona č. 413/2002 Z. z., ako vyplýva zo zmien a doplnkov vykonaných týmto zákonom.

Čl. IV

Tento zákon nadobúda účinnosť 1. júla 2003 s výnimkou článku I siedmeho bodu, ktorý nadobudne účinnosť odo dňa, keď nadobudne platnosť zmluva o pristúpení Slovenskej republiky k Európskej únii, stodeviateho, stodesiateho a stojedenásteho bodu, ktoré nadobúdajú účinnosť 1. januára 2004.

Rudolf Schuster v. r.

Pavol Hrušovský v. r.

Mikuláš Dzurinda v. r.

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