

ZBIERKA ZÁKONOV SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Ročník 2007

Vyhlásené: 27.07.2007

Časová verzia predpisu účinná od: 01.11.2009

Obsah tohto dokumentu má informatívny charakter.

348

ZÁKON

z 28. júna 2007,

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

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., zákona č. 413/2002 Z. z., zákona č. 210/2003 Z. z., zákona č. 461/2003 Z. z., zákona č. 5/2004 Z. z., zákona č. 365/2004 Z. z., zákona č. 82/2005 Z. z., zákona č. 131/2005 Z. z., zákona č. 244/2005 Z. z., zákona č. 570/2005 Z. z., zákona č. 124/2006 Z. z. a zákona č. 231/2006 Z. z. sa mení a dopĺňa takto:

1. V článku 1 sa slová „zdravotného stavu“ nahrádzajú slovami „nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia“.
2. Základné zásady sa dopĺňajú článkom 11, ktorý znie:

„Čl. 11

Zamestnávateľ môže o zamestnancovi zhromažďovať len osobné údaje súvisiace s kvalifikáciou a profesionálnymi skúsenosťami zamestnanca a údaje, ktoré môžu byť významné z hľadiska práce, ktorú zamestnanec má vykonávať, vykonáva alebo vykonával. Zamestnávateľ nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činností zamestnávateľa narúšať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa tým, že ho sleduje bez toho, aby bol na to upozornený, alebo kontroluje listové zásielky adresované zamestnancovi ako súkromnej osobe. Ak je u zamestnávateľa zavedený kontrolný mechanizmus, je zamestnávateľ povinný informovať zamestnanca o rozsahu kontroly a spôsoboch jej uskutočňovania.“.

3. V § 1 ods. 1 sa slová „so zamestnávaním fyzických osôb právnickými osobami alebo fyzickými osobami“ nahrádzajú slovami „s výkonom závislej práce fyzických osôb pre právnické osoby alebo fyzické osoby“.
4. V § 1 sa za odsek 1 vkladajú nové odseky 2 a 3, ktoré znejú:

„(2) Za závislú prácu, ktorá je vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, sa považuje výlučne osobný výkon práce zamestnanca pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, za mzdu alebo odmenu, v pracovnom čase, na náklady zamestnávateľa, jeho výrobnými prostriedkami a na zodpovednosť zamestnávateľa a ide o výkon práce, ktorá pozostáva prevažne z opakovania určených činností.“.

(3) Závislá práca môže byť vykonávaná výlučne v pracovnom pomere, v obdobnom pracovnom vzťahu alebo výnimočne za podmienok ustanovených v tomto zákone aj v inom pracovnoprávnom vzťahu. Závislou prácou nie je podnikanie alebo iná zárobková činnosť založená na zmluvnom občianskoprávnom alebo zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu podľa osobitných predpisov.“.

Doterajšie odseky 2 a 3 sa označujú ako odseky 4 a 5.

5. § 1 sa dopĺňa odsekom 6, ktorý znie:

„(6) V pracovnoprávných vzťahoch možno upraviť podmienky zamestnania a pracovné podmienky zamestnanca výhodnejšie ako to upravuje tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z povahy ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchyliť.“.

6. V § 5 ods. 2 sa vypúšťajú slová „k inému zamestnávateľovi“.

7. V § 5 sa odsek 2 dopĺňa písmenom g), ktoré znie:

„g) pracovné podmienky pri zamestnávaní agentúrou dočasného zamestnávania.“.

8. § 5 sa dopĺňa odsekom 6, ktorý znie:

„(6) Ak je zamestnanec vyslaný podľa § 58 do členského štátu Európskej únie, pracovné podmienky a podmienky zamestnávania sa spravujú právom štátu, na ktorého území prácu vykonáva; § 58 ods. 7 a 8 sa nepoužije.“.

9. V § 7 sa vypúšťa odsek 4.

10. V § 11 ods. 1 sa vypúšťajú slová „podľa jeho pokynov za mzdu alebo za odmenu“.

11. V § 11 ods. 4 sa úvodná veta nahrádza textom: „Práca fyzickej osoby vo veku do 15 rokov alebo práca fyzickej osoby staršej ako 15 rokov do skončenia povinnej školskej dochádzky je zakázaná. Tieto fyzické osoby môžu vykonávať ľahké práce, ktoré svojím charakterom a rozsahom neohrozujú ich zdravie, bezpečnosť, ich ďalší vývoj alebo školskú dochádzku len pri“.

12. V § 11 ods. 5 prvá veta znie: „Výkon ľahkých prác uvedených v odseku 4 povoľuje na žiadosť zamestnávateľa príslušný inšpektorát práce po dohode s príslušným orgánom verejného zdravotníctva.“.

13. V § 11a ods. 1 druhá veta znie: „Pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci je zástupcom zamestnancov aj zástupca zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci podľa osobitného predpisu.“.

14. Za § 20 sa vkladajú § 21 a 22, ktoré vrátane nadpisov znejú:

„Nároky zamestnancov z pracovnoprávných vzťahov pri platobnej neschopnosti zamestnávateľa

§ 21

Ak sa zamestnávateľ stane platobne neschopným a nemôže uspokojiť nároky zamestnancov z pracovnoprávných vzťahov, tieto nároky sa uspokojia dávkou garančného poistenia podľa osobitného predpisu.

§ 22

Informačná povinnosť

(1) Zamestnávateľ, predbežný správca konkurznej podstaty alebo správca konkurznej podstaty je povinný písomne informovať zástupcov zamestnancov, a ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, priamo zamestnancov o platobnej neschopnosti do desiatich dní od jej vzniku.

(2) Zamestnanec je povinný zamestnávateľovi, predbežnému správcovi konkurznej podstaty alebo správcovi konkurznej podstaty na ich žiadosť oznámiť všetky informácie potrebné v súvislosti s potvrdením nárokov z pracovnoprávneho vzťahu podľa osobitného predpisu.“.

15. V § 28 odsek 1 znie:

„(1) Ak sa prevádza hospodárska jednotka, ktorou je na účely tohto zákona, 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 prevedeným zamestnancom na preberajúceho zamestnávateľa.“.

16. V § 28 sa za odsek 1 vkladajú nové odseky 2 až 4, ktoré znejú:

„(2) Prevod podľa odseku 1 je prevod hospodárskej jednotky, ktorá si zachováva svoju totožnosť ako organizované zoskupenie zdrojov (hmotné zložky, nehmotné zložky a osobné zložky), ktorého cieľom je vykonávanie hospodárskej činnosti bez ohľadu na to, či je táto činnosť hlavná alebo doplnková.

(3) Prevodca je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá prevodom podľa odseku 2 prestáva byť zamestnávateľom.

(4) Preberajúcim zamestnávateľom je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá prevodom podľa odseku 2 pokračuje ako zamestnávateľ voči prevedeným zamestnancom.“.

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

17. V § 28 sa vypúšťa odsek 6.

18. Za § 29 sa vkladá § 29a, ktorý znie:

„§ 29a

Ak sa prevodom zmenia pracovné podmienky dohodnuté v pracovnej zmluve a zamestnanec nesúhlasí so zmenou pracovných podmienok, skončí pracovný pomer zamestnávateľ z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. b) alebo dohodou z tých istých dôvodov.“.

19. V § 31 ods. 4 sa bodka na konci nahrádza bodkočiarkou a pripájajú sa tieto slová: „to sa nevzťahuje na zamestnancov prijatých do zamestnania zamestnávateľom-nájomcom odo dňa vzniku nájmu.“.

20. § 31 sa dopĺňa odsekom 9, ktorý znie:

„(9) Ustanovenia o prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov sa nevzťahujú na zamestnávateľa, na ktorého bol súdom vyhlásený konkurz.“.

21. V § 36 ods. 1 sa slová „§ 240 ods. 7“ nahrádzajú slovami „§ 240 ods. 8“.

22. V § 39 ods. 2 sa na konci pripájajú tieto slová: „po dohode so zástupcami zamestnancov“.

23. V § 40 ods. 5 sa slová „právoplatným rozhodnutím príslušného orgánu na neskoršie osvojenie alebo do pestúnskej starostlivosti, alebo do výchovy,“ nahrádzajú slovami „do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení,“.

24. § 40 sa dopĺňa odsekmi 8 a 9, ktoré znejú:

„(8) Zamestnanec so zdravotným postihnutím na účely tohto zákona je zamestnanec uznaný za invalidného podľa osobitného predpisu, ktorý svojmu zamestnávateľovi predloží rozhodnutie o invalidnom dôchodku.

(9) Porovnateľný zamestnanec na účely tohto zákona je zamestnanec u toho istého zamestnávateľa alebo u zamestnávateľa podľa § 58, ktorý vykonáva alebo by vykonával rovnaký druh práce alebo obdobný druh práce s prihliadnutím na kvalifikáciu a odbornú prax.“.

25. § 45 sa dopĺňa odsekom 4, ktorý znie:

„(4) Skúšobnú dobu nie je možné dohodnúť v prípade opätovne uzatváraných pracovných pomerov na určitú dobu.“.

26. § 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 najdlhšie na tri roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci troch rokov najviac jedenkrát.

(3) 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.

(4) Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do troch rokov alebo nad tri roky je možné 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) vykonávania prác, ktoré sú závislé od striedania ročných období, každý rok sa opakujú a nepresahujú osem mesiacov v kalendárnom roku (sezónna práca),
- d) dohodnutého v kolektívnej zmluve.

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

(6) Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do troch rokov alebo nad tri roky je možné aj bez dôvodu uvedeného v odseku 4, ak ide o

- a) zamestnanca, ktorý je štatutárnym orgánom alebo členom štatutárneho orgánu,
- b) vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu,
- c) tvorivého zamestnanca vedy, výskumu, vývoja,
- d) zamestnanca na výkon činnosti, pre ktorú je predpísané vzdelanie umeleckého smeru,
- e) zamestnanca, ktorý vykonáva opatrovateľskú službu podľa osobitného predpisu,

- f) zamestnanca, ktorý je poberateľom starobného dôchodku, invalidného dôchodku, výsluhového dôchodku alebo invalidného výsluhového dôchodku,
- g) zamestnanca u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najviac 20 zamestnancov,
- h) zamestnanca, o ktorom to ustanovuje zákon alebo medzinárodná zmluva.

(7) 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 s porovnateľným zamestnancom v pracovnom pomere na neurčitý čas.

(8) 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.

(9) Obmedzenia podľa odsekov 2 až 7 sa nevzťahujú na zamestnávanie agentúrou dočasného zamestnávania.“.

- 27. V § 49 ods. 5 sa slová „so zamestnancom“ nahrádzajú slovami „s porovnateľným zamestnancom“.
- 28. V § 49 ods. 6 sa slová „20 hodín“ nahrádzajú slovami „15 hodín“ a v druhej vete sa slová „15 dní“ nahrádzajú slovami „30 dní“.
- 29. V § 49 odsek 7 znie:

„(7) Na pracovný pomer na kratší pracovný čas podľa odseku 6 sa nevzťahujú ustanovenia § 62, § 64 ods. 1 písm. a), b), d) a e), § 73, § 74 a § 240 ods. 8.“.

- 30. § 52 vrátane nadpisu znie:

„§ 52

Domácka práca a telepráca

(1) Pracovný pomer zamestnanca, ktorý vykonáva prácu pre zamestnávateľa podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve doma alebo na inom dohodnutom mieste (ďalej len „domácka práca“) alebo vykonáva prácu pre zamestnávateľa podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve doma alebo na inom dohodnutom mieste s použitím informačných technológií (ďalej len „telepráca“) v pracovnom čase, ktorý si sám rozvrhuje, 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,
- c) nepatrí mu mzda za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu a mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce.

(2) Zamestnávateľ prijme pri telepráci vhodné opatrenia, najmä

- a) zabezpečí, nainštaluje a pravidelne udržiava technické a programové vybavenie potrebné na výkon telepráce okrem prípadov, keď zamestnanec vykonávajúci teleprácu používa svoje vlastné vybavenie,
- b) zabezpečuje, najmä pokiaľ ide o softvér, ochranu údajov, ktoré sa spracúvajú a používajú pri telepráci,

c) informuje zamestnanca o všetkých obmedzeniach používania technického vybavenia a programového vybavenia, ako aj o sankciách v prípade porušenia týchto obmedzení.

(3) Zamestnávateľ prijme opatrenia, ktoré predchádzajú izolácii zamestnanca vykonávajúceho domácku prácu alebo teleprácu od ostatných zamestnancov a dávajú mu možnosť stretávať sa s ostatnými zamestnancami.

(4) Pracovné podmienky zamestnanca pri domácej práci a telepráci nesmú znevýhodňovať zamestnanca v porovnaní s porovnateľným zamestnancom na pracovisku zamestnávateľa.

(5) Za domácku prácu alebo teleprácu sa nepovažuje práca, ktorú zamestnanec vykonáva príležitostne alebo za mimoriadnych okolností so súhlasom zamestnávateľa alebo po dohode s ním doma alebo na inom ako zvyčajnom mieste výkonu práce za predpokladu, že druh práce, ktorý zamestnanec vykonáva podľa pracovnej zmluvy, to umožňuje.“.

31. V § 53 ods. 3 sa vypúšťajú slová „ktorý získanú kvalifikáciu zamestnanca využíva,“.

32. V § 53 ods. 5 písmeno a) znie:

„a) zamestnanec nemôže vykonávať podľa lekárskeho posudku povolanie, na ktoré sa pripravoval, prípadne doterajšiu prácu z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. c) a § 69 ods. 1 písm. a),“.

33. V § 55 ods. 2 písmeno a) znie:

„a) zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť naďalej vykonávať doterajšiu prácu, alebo ak ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva,“.

34. V § 58 ods. 5 druhá veta znie: „Pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania dočasne pridelených zamestnancov musia byť rovnako priaznivé ako u porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa, ak ďalej nie je ustanovené inak.“.

35. V § 58 sa odsek 6 dopĺňa písmenom h), ktoré znie:

„h) podmienky stravovania.“.

36. V § 58 odsek 7 znie:

„(7) Mzdové podmienky podľa odseku 5 nemusia byť rovnako priaznivé u zamestnanca dočasne prideleného zamestnávateľom alebo agentúrou dočasného zamestnávania, ktorý plní úlohy u užívateľského zamestnávateľa menej ako tri mesiace.“.

37. Za § 58 sa vkladá § 58a, ktorý znie:

„§ 58a

(1) Zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania sa môžu s užívateľským zamestnávateľom dohodnúť o dočasnom pridelení zamestnanca na výkon práce. Zamestnávateľ môže s užívateľským zamestnávateľom dohodnúť dočasné pridelenie zamestnanca iba v prípade, ak sú u zamestnávateľa objektívne prevádzkové dôvody.

(2) Dohoda o dočasnom pridelení uzatvorená medzi zamestnávateľom alebo agentúrou dočasného zamestnávania a užívateľským zamestnávateľom musí obsahovať

a) meno a priezvisko, dátum a miesto narodenia a miesto trvalého pobytu dočasne prideleného zamestnanca,

- b) druh práce, ktorú bude dočasne pridelený zamestnanec vykonávať, vrátane predpokladov na zdravotnú spôsobilosť na prácu, psychickú spôsobilosť na prácu, alebo iných predpokladov podľa osobitného zákona, ak sa na výkon tohto druhu práce vyžadujú,
- c) dobu, na ktorú sa dočasné pridelenie dohodlo,
- d) miesto výkonu práce,
- e) deň nástupu dočasne prideleného zamestnanca na výkon práce u užívateľského zamestnávateľa,
- f) pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania dočasne prideleného zamestnanca, ktoré musia byť rovnako priaznivé ako u porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa, ak tento zákon neustanovuje inak,
- g) podmienky, za ktorých môže zamestnanec alebo užívateľský zamestnávateľ skončiť dočasné pridelenie pred uplynutím doby dočasného pridelenia,
- h) číslo rozhodnutia a dátum vydania rozhodnutia, ktorým sa agentúre dočasného zamestnávania vydalo povolenie na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania.

(3) Dohoda medzi zamestnávateľom alebo agentúrou dočasného zamestnávania a užívateľským zamestnávateľom o dočasnom pridelení zamestnancov musí byť uzatvorená písomne, inak je neplatná.“.

38. § 62 sa dopĺňa odsekom 3, ktorý znie:

„(3) Ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu v sume priemerného zárobku tohto zamestnanca za jeden mesiac, ak sa na tejto peňažnej náhrade dohodli v pracovnej zmluve; dohoda o peňažnej náhrade musí byť písomná, inak je neplatná.“.

39. V § 63 ods. 1 písmeno c) znie:

„c) zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, alebo ak ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva,“.

40. V § 63 ods. 2 písm. b) sa na konci vety pripájajú tieto slová: „alebo sa podrobí predchádzajúcej príprave na túto inú prácu“.

41. V § 64 ods. 1 písmeno b) znie:

„b) pri povolaní na výkon mimoriadnej služby v období krízovej situácie odo dňa, keď bol zamestnanec povolaný na výkon mimoriadnej služby doručením povolávacieho rozkazu alebo keď bol na výkon mimoriadnej služby povolaný mobilizačnou výzvou alebo mobilizačným oznámením, alebo ak bol zamestnanecovi výkon mimoriadnej služby nariadený, až do uplynutia dvoch týždňov po jeho prepustení z tejto služby; to platí rovnako v prípade výkonu alternatívnej služby podľa osobitného predpisu,“.

42. V § 64 ods. 1 písm. c) sa slovo „alebo“ nahrádza čiarkou a na konci sa pripájajú tieto slová: „alebo keď sa osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky“.

43. V 64 ods. 1 písm. d) sa slovo „plne“ nahrádza slovom „dlhodobo“.

44. § 65 sa vypúšťa.

45. V § 66 prvá veta znie: „Zamestnancovi so zdravotným postihnutím môže dať zamestnávateľ výpoveď len s predchádzajúcim súhlasom príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, inak je výpoveď neplatná.“.

46. V § 68 ods. 1 úvodnej vete sa za slovo „pomer“ vkladajú slová „výnimočne a to iba vtedy“.
47. V § 68 ods. 2 prvej vete sa slová „jedného mesiaca“ nahrádzajú slovami „dvoch mesiacov“ a v druhej vete sa vypúšťa slovo „mesačnej“.
48. V § 69 ods. 1 písmeno b) znie:
„b) zamestnávateľ mu nevyplatil mzdu, náhradu mzdy, cestovné náhrady, náhradu za pracovnú pohotovosť, náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca alebo ich časť do 15 dní po uplynutí ich splatnosti.“
49. V § 71 sa vypúšťa odsek 4.
50. V § 73 sa slovo „Ústredie“ vo všetkých tvaroch nahrádza slovom „úrad“ v príslušnom tvare.
51. V § 73 ods. 1 sa vypúšťajú slová „(§ 28 ods. 3)“ a slová „dohodou z tých istých dôvodov“ sa nahrádzajú slovami „ak sa pracovný pomer skončí z iného dôvodu, ktorý nespočíva v osobe zamestnanca“.
52. V § 73 ods. 2 prvej vete sa za slová „zástupcami zamestnancov“ vkladá čiarka a slová „a ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov priamo s dotknutými zamestnancami“.
53. V § 73 ods. 9 sa slová „v odseku 2“ nahrádzajú slovami „v odsekoch 2 až 4 a 6“.
54. § 73 sa dopĺňa odsekmi 12 a 13, ktoré znejú:
„(12) Ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, zamestnávateľ plní povinnosti ustanovené v odsekoch 2 až 4 priamo voči dotknutým zamestnancom.
(13) Povinnosti ustanovené v odsekoch 2 až 4 plní zamestnávateľ aj vtedy, ak rozhodnutie o hromadnom prepúšťaní prijal riadiaci zamestnávateľ uvedený v § 243 ods. 3.“
55. V § 76 odseky 1 a 2 znejú:
„(1) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu alebo dohodou z tých istých dôvodov, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku. Ak pracovný pomer zamestnanca trval u zamestnávateľa najmenej päť rokov, patrí mu odstupné v sume najmenej trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku.
(2) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku.“
56. V § 79 odsek 2 znie:
„(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.“
57. V § 82 písm. c) sa na konci pripájajú tieto slová: „a dodržiavať zásadu poskytovania rovnakej mzdy za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty podľa § 119a“.
58. V § 83 ods. 1 sa vypúšťajú slová „alebo obdobná“.
59. V § 85 ods. 6 sa za slovo „karcinogenity“ vkladajú slová „alebo, ktorý vykonáva činnosti vedúce k ožiareniu zdrojom ionizujúceho žiarenia kategórie A v kontrolovanom pásme pracoviska so zdrojmi ionizujúceho žiarenia“.
60. V § 85 odsek 9 znie:

„(9) Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas nesmie prekročiť 48 hodín.“.

61. Za § 85 sa vkladá § 85a, ktorý znie:

„§ 85a

(1) Pracovný čas zamestnanca môže byť viac ako 48 hodín týždenne v priemere, za obdobie najviac štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich, len v prípade, ak ide o zdravotníckeho zamestnanca podľa osobitného predpisu a ak zamestnanec s takým rozsahom pracovného času súhlasí a rozsah týždenného pracovného času neprekročí 56 hodín v priemere.

(2) Zamestnávateľ je povinný pri dohodnutí pracovného času podľa odseku 1

a) upovedomiť o tejto skutočnosti príslušný inšpektorát práce alebo príslušný orgán dozoru v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ak o to požiadajú,

b) viesť aktuálne záznamy o zamestnancoch, ktorých pracovný čas je takto dohodnutý, a predložiť tieto záznamy príslušnému inšpektorátu práce alebo príslušnému orgánu dozoru v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ak o ne požiadajú.

(3) Zamestnanec nesmie byť zo strany zamestnávateľa prenasledovaný alebo inak postihovaný za to, že nesúhlasí s rozsahom pracovného času nad 48 hodín týždenne v priemere.“.

62. V § 86 ods. 1 sa slovo „dohode“ nahrádza slovom „prerokovaní“.

63. V § 87 ods. 1 prvá veta znie: „Ak povaha práce alebo podmienky prevádzky nedovoľujú, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne na jednotlivé týždne, zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov alebo po dohode so zamestnancom, rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne.“.

64. V § 87 ods. 2 prvá veta znie: „Zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov, a ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, 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.“.

65. V § 87 sa vypúšťa odsek 5.

66. V § 88 ods. 1 sa slovo „prerokovaní“ nahrádza slovom „dohode“.

67. V § 88 sa vypúšťajú odseky 3 až 5.
Doterajší odsek 6 sa označuje ako odsek 3.

68. V § 90 ods. 2 sa na konci pripája táto veta: „To platí aj v prípade, ak pri striedaní zamestnancov v zmenách dôjde k súbežnému výkonu práce zamestnancov nadväzujúcich zmien, najviac po dobu jednej hodiny.“.

69. V § 90 ods. 8 sa na konci pripája táto veta: „Zamestnávateľ nemôže rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec pracoval v nočných zmenách dva týždne po sebe nasledujúcich, okrem prípadu, ak povaha práce alebo podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas inak.“.

70. V § 90 ods. 11 sa vypúšťa slovo „môže“ a za slovo „zamestnávateľ“ sa vkladajú slová „je povinný“.

71. V § 92 ods. 2 druhá veta znie: „Ak zamestnávateľ skráti minimálny odpočinok je povinný dodatočne poskytnúť zamestnancovi do 30 dní rovnocenný nepretržitý náhradný odpočinok.“.

72. V § 93 ods. 2 sa za slová „pracovný čas“ vkladajú slová „zamestnanca staršieho ako 18 rokov“.

73. V § 93 odsek 3 znie:

„(3) Ak povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas podľa odsekov 1 a 2, zamestnávateľ môže zamestnancovi, ktorý je starší ako 18 rokov, po dohode so zástupcami zamestnancov alebo, ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, po dohode so zamestnancom, rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal raz za týždeň najmenej 24 hodín nepretržitého odpočinku, ktorý by mal pripadnúť na nedeľu s tým, že zamestnávateľ je povinný dodatočne poskytnúť zamestnancovi náhradný nepretržitý odpočinok v týždni do ôsmich mesiacov odo dňa, keď mal byť poskytnutý nepretržitý odpočinok v týždni.“.

74. § 96 vrátane nadpisu znie:

„§ 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 dohodnutom mieste a bol pripravený na výkon práce podľa pracovnej zmluvy, ide o pracovnú pohotovosť.

(2) Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na pracovisku a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za pracovný čas.

(3) Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku podľa odseku 2 patrí zamestnancovi mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, najmenej však vo výške minimálneho mzdového nároku ustanoveného v § 120 ods. 4 v Sk za hodinu pre prvý stupeň náročnosti práce. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi mzda podľa prvej vety a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna; za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi mzda nepatrí.

(4) Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na dohodnutom mieste mimo pracoviska a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa nezapočítava do pracovného času.

(5) Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti mimo pracoviska patrí zamestnancovi náhrada najmenej 20 % minimálneho mzdového nároku ustanoveného v § 120 ods. 4 v Sk za hodinu pre prvý stupeň náročnosti práce.

(6) Čas, keď zamestnanec počas pracovnej pohotovosti vykonáva prácu, je aktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za prácu nadčas.

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

75. V § 97 odsek 8 znie:

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

a) nalievavých opravárskych prácach alebo prácach, bez ktorých vykonania by mohlo vzniknúť nebezpečenstvo pracovného úrazu alebo škody veľkého rozsahu podľa osobitného predpisu,

- b) mimoriadnych udalostiach podľa osobitného predpisu, kde hrozilo nebezpečenstvo ohrozujúce život, zdravie alebo škody veľkého rozsahu podľa osobitného predpisu.“.
76. V § 97 ods. 11 sa vypúšťajú slová „a na zabezpečenie bezpečného a plynulého výrobného procesu“ a na konci sa pripája táto veta: „So zamestnancom, ktorý vykonáva rizikové práce, možno dohodnúť výnimočne prácu nadčas aj na zabezpečenie bezpečného a plynulého výrobného procesu po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov.“.
77. § 99 vrátane nadpisu znie:

„§ 99 Evidencia

Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu pracovného času, práce nadčas, nočnej práce, aktívnej časti a neaktívnej časti pracovnej pohotovosti zamestnanca tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu alebo mal nariadenú alebo dohodnutú pracovnú pohotovosť.“.

78. V § 103 ods. 3 sa za slová „týchto škôl a ich zástupcov,“ vkladajú slová „asistentov učiteľov,“.
79. V § 105, § 106 ods. 1 a § 109 ods. 4 sa číslovka „22“ nahrádza číslovkou „21“.
80. V § 109 ods. 1 prvej vete sa slová „základnej služby, náhradnej služby alebo civilnej služby namiesto tejto služby“ nahrádzajú slovami „mimoriadnej služby v období krízovej situácie alebo alternatívnej služby v čase vojny a vojnového stavu“, číslovka „22“ sa nahrádza číslovkou „21“ a v druhej vete sa slovo „ktorú“ nahrádza slovom „ktoré“.
81. V § 111 ods. 1 sa na konci pripája táto veta: „Zamestnávateľ je povinný určiť zamestnancovi čerpanie aspoň štyroch týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ne nárok, a ak určeníu čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca.“.
82. V § 112 ods. 2 sa vypúšťajú slová „keď zamestnanec vykonáva základnú službu, náhradnú službu, zdokonaľovacia službu, civilnú službu alebo civilnú službu namiesto zdokonaľovacej služby,“ a za slová „keď je“ sa vkladá slovo „zamestnanec“.
83. V § 113 odsek 2 znie:

„(2) Ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku v kalendárnom roku preto, že zamestnávateľ neurčí jej čerpanie, alebo pre prekážky v práci na strane zamestnanca, zamestnávateľ je povinný poskytnúť ju zamestnancovi tak, aby sa skončila najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho roka. Ak si zamestnankyňa (zamestnanec) nemôže vyčerpať dovolenku pre čerpanie materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, nevyčerpanú dovolenku jej (mu) zamestnávateľ poskytne po skončení materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky.“.

84. V § 114 sa vypúšťajú slová „alebo civilnú službu“.
85. V § 116 odseky 2 a 3 znejú:

„(2) Za časť dovolenky, ktorá presahuje štyri týždne základnej výmery dovolenky, ktorú zamestnanec nemohol vyčerpať ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

(3) Za nevyčerpané štyri týždne základnej výmery dovolenky nemôže byť zamestnancovi vyplatená náhrada mzdy, s výnimkou, ak si túto dovolenku nemohol vyčerpať z dôvodu skončenia pracovného pomeru.“.

86. V § 118 ods. 2 sa za slovo „obligácií“ vkladá čiarka a slová „daňový bonus, náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca“.
87. V § 119 odsek 3 znie:

„(3) V mzdových podmienkach zamestnávateľ dohodne najmä formy odmeňovania zamestnancov, sumu základnej zložky mzdy a ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu a podmienky ich poskytovania. Základnou zložkou mzdy je zložka poskytovaná podľa odpracovaného času alebo dosiahnutého výkonu.“.

88. Za § 119 sa vkladá § 119a, ktorý vrátane nadpisu znie:

„§ 119a

Mzda za rovnakú prácu a za prácu rovnakej hodnoty

(1) Mzdové podmienky musia byť dohodnuté bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia. Ustanovenie prvej vety sa vzťahuje na každé plnenie za prácu, ako aj na plnenia, ktoré sa vyplácajú alebo sa budú vyplácať v súvislosti so zamestnaním podľa iných ustanovení tohto zákona alebo podľa osobitných predpisov.

(2) Ženy a muži majú právo na rovnakú mzdu za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty. Za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty sa považuje práca rovnakej alebo porovnateľnej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti, ktorá je vykonávaná v rovnakých alebo porovnateľných pracovných podmienkach a pri dosahovaní rovnakej alebo porovnateľnej výkonnosti a výsledkov práce v pracovnom pomere u toho istého zamestnávateľa.

(3) Ak zamestnávateľ uplatňuje systém hodnotenia pracovných miest, hodnotenie musí vychádzať z rovnakých kritérií pre mužov a ženy bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia. Pri posudzovaní hodnoty práce ženy a muža môže zamestnávateľ okrem kritérií uvedených v odseku 2 uplatniť ďalšie objektívne merateľné kritériá, ktoré sa dajú uplatniť na všetkých zamestnancov bez rozdielu pohlavia.

(4) Odseky 1 až 3 sa vzťahujú aj na zamestnancov rovnakého pohlavia, ak vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.“.

89. § 120 vrátane nadpisu znie:

„§ 120

Minimálne mzdové nároky

(1) Zamestnávateľ, u ktorého nie je odmeňovanie zamestnancov dohodnuté v kolektívnej zmluve, je povinný zamestnancovi poskytnúť mzdu najmenej v sume minimálneho mzdového nároku určeného pre stupeň náročnosti práce (ďalej len „stupeň“) príslušného pracovného miesta. Ak mzda zamestnanca v kalendárnom mesiaci nedosiahne 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 nezahŕňa mzda za prácu nadčas (§ 121), mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok (§ 122), mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu (§ 123) a mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce (§ 124). Do počtu odpracovaných hodín sa nezahŕňajú hodiny práce nadčas.

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

najnáročnejšej pracovnej činnosti, ktorej výkon od zamestnanca vyžaduje, v rámci druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve.

(4) Sadzba minimálneho mzdového nároku pre príslušný stupeň je násobkom hodinovej minimálnej mzdy pri ustanovenom týždennom pracovnom čase 40 hodín alebo minimálnej mzdy v Sk na mesiac, ak ide o zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou, ustanovenej osobitným predpisom, 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 sadzby minimálnych mzdových nárokov ustanovené v Sk na hodinu úmerne zvýšia.

(6) U zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou, ktorý v mesiaci neodpracoval všetky pracovné dni alebo má dohodnutý kratší týždenný pracovný čas, sa sadzba minimálneho mzdového nároku ustanoveného v Sk na mesiac zníži v pomere zodpovedajúcom odpracovanému času v mesiaci.

(7) Sadzba minimálneho mzdového nároku ustanoveného v Sk na hodinu sa zaokrúhľuje na celých desať halierov. Sadzba minimálneho mzdového nároku ustanoveného v Sk na mesiac sa zaokrúhľuje na celých 10 Sk.“.

90. V § 121 ods. 1 sa za prvú vetu vkladá nová druhá veta, ktorá znie: „Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, patrí za prácu nadčas dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 35 % jeho priemerného zárobku.“.
91. V § 121 ods. 2 prvá veta a druhá veta znejú: „Zamestnávateľ môže v kolektívnej zmluve dohodnúť okruh zamestnancov, s ktorými je možné dohodnúť, že vo výške mzdy bude zohľadnená prípadná práca nadčas, najviac však v úhrne 150 hodín ročne. Zamestnávateľ, ktorý nemá v kolektívnej zmluve dohodnutý okruh zamestnancov podľa prvej vety, môže písomne dohodnúť s vedúcim zamestnancom, so zamestnancom, ktorý vykonáva koncepčné, systémové, tvorivé, metodické alebo obchodné činnosti, riadi, organizuje alebo koordinuje zložité procesy alebo rozsiahle súbory veľmi zložitých zariadení, že vo výške mzdy bude zohľadnená prípadná práca nadčas, najviac však v úhrne 150 hodín ročne.“.
92. § 124 vrátane nadpisu znie:

„§ 124

Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce

(1) Zamestnancovi patrí mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností uvedených v odseku 2, ak tieto pracovné činnosti príslušný orgán verejného zdravotníctva zaradil do 3. alebo 4. kategórie podľa osobitného predpisu, a pri ich výkone intenzita pôsobenia faktorov pracovného prostredia napriek vykonaným technickým, organizačným a špecifickým ochranným a preventívnym opatreniam podľa osobitných predpisov vyžaduje, aby zamestnanec používal na zníženie zdravotného rizika osobné ochranné pracovné prostriedky.

(2) Pracovné činnosti, pri ktorých patrí zamestnancovi mzdová kompenzácia podľa odseku 1, sú činnosti v prostredí, v ktorom pôsobia

- a) chemické faktory,
- b) karcinogénne a mutagénne faktory,
- c) biologické faktory,
- d) prach,
- e) fyzikálne faktory (napríklad hluk, vibrácie, ionizujúce žiarenie).

(3) Za sťažený výkon práce podľa odseku 1 patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce mzdová kompenzácia najmenej 20 % minimálneho mzdového nároku ustanoveného v § 120 ods. 4 v Sk za hodinu pre prvý stupeň náročnosti práce.

(4) Mzdovú kompenzáciu možno poskytovať aj pri pôsobení iných vplyvov, ktoré zamestnancovi prácu sťažujú alebo zamestnanca negatívne ovplyvňujú alebo pri nižšej intenzite pôsobenia faktorov pracovného prostredia uvedených v odseku 2.

(5) Pri dohodnutí mzdovej kompenzácie za sťažený výkon práce podľa odseku 4 sa odsek 3 neuplatní.“.

93. V § 125 ods. 4 sa za slová „odvody do poisťných fondov“ vkladajú slová „a príspevky na starobné dôchodkové sporenie“.
94. § 126 sa vypúšťa.
95. V § 129 ods. 2 sa vypúšťa druhá veta.
96. V § 129 ods. 3 sa slovo „zamestnania“ nahrádza slovami „pracovného pomeru“ a na konci sa bodka nahrádza čiarkou a pripájajú sa tieto slová: „najneskôr však v najbližšom výplatnom termíne nasledujúcom po dni skončenia pracovného pomeru.“.
97. V § 130 ods. 2 sa slová „S domáckym zamestnancom“ nahrádzajú slovami „So zamestnancom vykonávajúcim domácku prácu“.
98. V § 130 ods. 8 sa za slovo „povinný“ vkladá čiarka a slová „po vykonaní zrážok podľa § 131,“.
99. V § 131 odseky 1 až 3 znejú:

„(1) Zo mzdy zamestnanca zamestnávateľ prednostne vykoná zrážky poisťného na sociálne poistenie, preddavkov poisťného na verejné zdravotné poistenie, nedoplatku z ročného zúčtovania preddavkov na verejné zdravotné poistenie, príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie, ktoré platí zamestnanec podľa osobitného predpisu, zrážky preddavku na daň alebo dane, nedoplatku preddavku na daň, daňového nedoplatku, 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.

(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 správnym orgánom,
- c) peňažné tresty a pokuty, ako aj náhrady uložené zamestnancovi vykonateľným rozhodnutím príslušných orgánov,
- d) neprávom prijaté sumy dávok sociálneho poistenia a dôchodkov starobného dôchodkového sporenia alebo ich preddavky, štátnych sociálnych dávok, dávok v hmotnej núdzi a príspevkov k dávke v hmotnej núdzi, peňažných príspevkov na kompenzáciu sociálnych

dôsledkov ťažkého zdravotného postihnutia a peňažného príspevku za opatrovanie, ak je zamestnanec povinný ich vrátiť na základe vykonateľného rozhodnutia podľa osobitného predpisu,

- e) nevyúčtované preddavky cestovných náhrad,
- f) náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca alebo jej častí, na ktorú zamestnanec stratil nárok alebo mu nárok nevznikol,
- g) náhradu mzdy za dovolenku, na ktorú zamestnanec stratil nárok, prípadne na ktorú mu nárok nevznikol,
- h) sumu odstupného alebo jeho častí, ktorú je zamestnanec povinný vrátiť podľa § 76 ods. 3.

(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, alebo ak povinnosť zamestnávateľa vykonávať zrážky zo mzdy a iných príjmov zamestnanca vyplýva z osobitného predpisu.“.

100. V § 133 odsek 3 znie:

„(3) Ak zavádzanie a zmeny noriem spotreby práce nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve, zamestnávateľ zavádza normy a ich zmeny vykonáva až po dohode so zástupcami zamestnancov; ak k dohode nedôjde do 15 dní od predloženia návrhu, rozhodne príslušný inšpektorát práce podľa osobitného predpisu.“.

101. V § 134 ods. 5 sa na konci pripája táto veta: „Ak zamestnávateľ skráti ustanovený týždenný pracovný čas podľa § 85 ods. 5, zamestnávateľ zvýši priemerné zárobky dotknutých zamestnancov nepriamo úmerne skráteniu týždenného pracovného času odo dňa účinnosti tejto zmeny; opačný postup zamestnávateľ uplatní v prípade predĺženia ustanoveného týždenného pracovného času.“.

102. V § 134 ods. 7 sa za druhú vetu vkladajú nové vety, ktoré znejú: „Počet rozhodujúcich období zamestnávateľ určí podľa počtu štvrtrokov, za ktoré sa mzda poskytuje. Mzda poskytnutá zamestnancovi pri príležitosti jeho pracovného výročia alebo životného výročia podľa § 118 ods. 3 sa považuje za mzdu poskytnutú za obdobie štyroch kalendárnych štvrtrokov.“.

103. V § 134 odsek 9 znie:

„(9) Ak sa na účely výpočtu peňažných plnení vychádza podľa všeobecne záväzných právnych predpisov z priemerného mesačného čistého zárobku zamestnanca, tento zárobok sa zisťuje z priemerného mesačného zárobku odpočítaním súm poistného na sociálne poistenie, príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie, preddavku poistného na zdravotné 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.“.

104. V § 134 ods. 11 sa na konci pripájajú tieto slová: „alebo v pracovnej zmluve“.

105. V § 137 sa za odsek 1 vkladajú nové odseky 2 a 3, ktoré znejú:

„(2) Výkon verejnej funkcie na účely tohto zákona je plnenie povinností vyplývajúcich z funkcie, ktorá je vymedzená funkčným obdobím alebo časovým obdobím a obsadzovaná na základe priamej voľby alebo nepriamej voľby alebo vymenovaním podľa osobitných predpisov.

(3) Zamestnancovi, ktorý vykonáva verejnú funkciu popri plnení povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru, môže byť z dôvodu výkonu verejnej funkcie poskytnuté pracovné voľno v rozsahu najviac 30 pracovných dní alebo zmien v kalendárnom roku, ak osobitný predpis neustanovuje inak.“.

Doterajšie odseky 2 a 3 sa označujú ako odseky 4 a 5.

106. V § 137 ods. 4 sa za písmenom f) vkladá nové písmeno g), ktoré znie:

„g) občana, ktorému vznikla branná povinnosť a v období krízovej situácie je povinný vykonať mimoriadnu službu alebo v čase vojny alebo vojnového stavu alternatívnu službu,“.
Doterajšie písmená g) až i) sa označujú ako písmená h) až j).

107. § 138 znie:

„§ 138

(1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku na účasť na rekondičných pobytoch, na povinných lekárskejších prehliadkach a na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní.

(2) Zamestnávateľ ďalej poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku na účasť na darovaní krvi, aferéze a darovaní ďalších biologických materiálov. Pracovné voľno patrí na nevyhnutne potrebný čas a to za čas cesty na odber a späť a za čas na zotavenie po odbere, pokiaľ tieto skutočnosti zasahujú do pracovného času zamestnanca. Podľa charakteru odberu a zdravotného stavu darcu môže lekár určiť, že čas potrebný na jeho zotavenie sa predlžuje, najviac po dobu zasahujúcu do pracovného času v rámci 96 hodín od nástupu cesty na odber. Ak nedôjde k odberu, poskytne sa pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku len za preukázaný nevyhnutne potrebný čas neprítomnosti v práci.“.

108. § 139 vrátane nadpisu znie:

„§ 139

Náhrada mzdy pri plnení brannej povinnosti a pri plnení úloh odbornej prípravy v ozbrojených silách

(1) Ak je zamestnanec povinný dostaviť sa osobne v súvislosti s plnením brannej povinnosti na príslušnú územnú vojenskú správu alebo na lekárske vyšetrenie, zamestnávateľ mu poskytne pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas.

(2) Ak je zamestnanec povinný dostaviť sa osobne na odbornú prípravu do určeného vojenského útvaru, zamestnávateľ mu poskytne pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas.

(3) Ak má zamestnanec nastúpiť na odbornú prípravu v mieste natoľko vzdialenom od svojho bydliska, prípadne pracoviska, že cesta verejnou dopravou trvá viac ako šesť hodín, má nárok na jeden deň pracovného voľna.

(4) Zamestnancovi po skončení odbornej prípravy zamestnávateľ poskytne za čas odbornej prípravy náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca.

(5) Na cestu z miesta, kde zamestnanec skončil odbornú prípravu, do miesta bydliska, prípadne pracoviska, patrí zamestnancovi jeden deň pracovného voľna za podmienok uvedených v odseku 3.

(6) Za čas pracovného voľna poskytnutého podľa odsekov 1 až 3 a 5 patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

(7) Zamestnanec je povinný nastúpiť do práce najneskôr druhý deň po skončení odbornej prípravy.

(8) Náklady zamestnávateľa na náhradu mzdy za poskytnuté pracovné voľno podľa odseku 1 zamestnávateľovi uhradí príslušná územná vojenská správa.

(9) Náklady zamestnávateľa na náhradu mzdy za poskytnuté pracovné voľno podľa odsekov 2, 3 a 5 zamestnávateľovi uhradí vojenský útvar, v ktorom zamestnanec odbornú prípravu vykonával.“.

109. V § 140 ods. 3 písmená c) a d) znejú:

„c) päť dní na prípravu a vykonanie záverečnej skúšky, maturitnej skúšky a absolutória,

d) 40 dní súhrnne na prípravu a vykonanie všetkých štátnych skúšok alebo dizertačnej skúšky v jednotlivých stupňoch vysokoškolského vzdelávania,“.

110. V § 141 ods. 2 úvodná veta znie: „Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno z týchto dôvodov a v tomto rozsahu:“.

111. V § 141 ods. 2 písmeno e) znie:

„e) svadba; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na jeden deň na účasť na vlastnej svadbe a pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na účasť na svadbe dieťaťa a rodiča zamestnanca,“.

112. V § 141 ods. 2 písm. f) sa slová „ťažko zdravotne postihnutý“ nahrádzajú slovami „so zdravotným postihnutím“.

113. V § 141 odsek 3 znie:

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

114. § 141 sa dopĺňa odsekmi 4 až 6, ktoré znejú:

„(4) Za jeden deň sa považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúci z určeného týždenného pracovného času zamestnanca.

(5) Náhrada mzdy sa poskytne v sume priemerného zárobku zamestnanca.

(6) Zamestnávateľ je povinný ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca v práci za čas jeho účasti na štrajku v súvislosti s uplatnením jeho hospodárskych a sociálnych práv; mzda, ani náhrada mzdy zamestnancovi nepatrí. Účasť na štrajku po právoplatnosti rozhodnutia súdu o nezákonnosti štrajku sa považuje za neospravedlivenú neprítomnosť zamestnanca v práci.“.

115. V § 144 ods. 4 prvá veta znie: „Na účely dovolenky sa posudzuje čas zameškaný pre dôležité osobné prekážky v práci, ktoré sa uvádzajú v § 141 ods. 2 ako výkon práce.“ a za prvú vetu sa vkladá nová druhá veta, ktorá znie: „Ostatné dôležité osobné prekážky v práci sa na účely dovolenky neposudzujú ako výkon práce.“.

116. V § 149 ods. 1 písmeno c) znie:

„c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo na pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,“.

117. V § 149 sa za odsek 1 vkladajú nové odseky 2 a 3, ktoré znejú:

„(2) O nedostatkoch podľa odseku 1 písm. c) je odborový orgán povinný vypracovať protokol. Protokol obsahuje označenie odborového orgánu, ktorý kontrolu vykonal, dátum a čas vykonania kontroly a nedostatky zistené kontrolou v prevádzke, na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch, ktoré odborový orgán požaduje odstrániť. V

prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia protokol obsahuje aj požiadavku na prerušenie práce s označením práce a času, odkedy sa požaduje práca prerušiť. Súčasťou protokolu je vyjadrenie zamestnávateľa k zisteným nedostatkom.

(3) O požiadavke na prerušenie práce podľa odseku 1 písm. c) je odborový orgán povinný bez zbytočného odkladu upovedomiť príslušný orgán inšpekcie práce alebo príslušný orgán štátnej banskej správy. Požiadavka na prerušenie práce odborového orgánu trvá až do odstránenia nedostatkov zamestnávateľom, inak do skončenia jej preskúmania príslušným orgánom inšpekcie práce alebo príslušným orgánom štátnej banskej správy.“. Doterajší odsek 2 sa označuje ako odsek 4.

118. § 152 vrátane nadpisu znie:

„§ 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, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny. Povinnosť zamestnávateľa ustanovená v prvej vete sa nevzťahuje na zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v zahraničí.

(2) Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie podľa odseku 1 najmä poskytovaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja zamestnancovi v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom stravovacom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo zabezpečí stravovanie pre svojich zamestnancov 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. Nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac 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 v sume najmenej 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu. Okrem toho zamestnávateľ poskytuje príspevok podľa osobitného predpisu.

(4) Pri zabezpečovaní stravovania zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, sa cenou jedla rozumie hodnota stravovacej poukážky. Hodnota stravovacej poukážky musí predstavovať najmenej 75 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu.

(5) 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, alebo ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom.

(6) Zamestnávateľ poskytne finančný príspevok na stravovanie podľa odseku 5 aj zamestnancovi pri výkone domáckej práce alebo telepráce, ak mu nezabezpečí

stravovanie podľa odseku 2 alebo ak by stravovanie podľa odseku 2 bolo v rozpore s povahou vykonávanej domáckej práce alebo telepráce.

(7) Zamestnávateľ môže po prerokovaní so zástupcami zamestnancov

- a) upraviť podmienky, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci, alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci,
- b) umožniť stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom,
- c) rozšíriť okruh fyzických osôb, ktorým zabezpečí stravovanie, a ktorým bude prispievať na stravovanie podľa odseku 3.“

119. V § 155 ods. 5 sa za prvú vetu vkladá nová druhá veta, ktorá znie: „Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva menej ako 20 zamestnancov, môže so zamestnancom uzatvoriť dohodu podľa odseku 2 aj pri prehlbovaní kvalifikácie, ak predpokladané náklady dosahujú aspoň 50 000 Sk.“ a slová „takom prípade“ sa nahrádzajú slovami „týchto prípadoch“.
120. V § 157 sa slová „zdokonaľovacej služby, mimoriadnej služby a civilnej služby vykonávanej namiesto zdokonaľovacej služby“ nahrádzajú slovami „mimoriadnej služby alebo alternatívnej služby“.
121. V § 161 ods. 1 sa vypúšťajú slová „všetkým ženám,“.
122. § 163 sa vypúšťa.
123. V § 168 ods. 1 sa za slová „materská dovolenka“ vkladajú slová „a rodičovská dovolenka“.
124. V § 168 ods. 2 sa za slová „materská dovolenka“ vkladajú slová „a rodičovská dovolenka“.
125. V § 181 ods. 1 druhej vete sa vypúšťajú slová „a aký je spoločenský význam škody, ako aj na osobné a majetkové pomery zamestnanca, ktorý povinnosť nesplnil“ a v tretej vete sa slovo „trojnásobku“ nahrádza slovom „štvornásobku“.
126. V § 186 ods. 2 sa slovo „trojnásobku“ nahrádza slovom „štvornásobku“.
127. § 190 sa vypúšťa.
128. V § 191 ods. 4 sa vypúšťajú slová „spôsobenej vyrobením nepodarku alebo“.
129. § 216 sa vypúšťa.
130. V § 223 odsek 1 znie:

„(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, dohodu o pracovnej činnosti a dohodu o brigádnickej práci študentov), ak ide o prácu, ktorá je vymedzená výsledkom (dohoda o vykonaní práce) alebo ak ide o príležitostnú činnosť vymedzenú druhom práce (dohoda o pracovnej činnosti, dohoda o brigádnickej práci študentov). Na pracovnoprávny vzťah založený dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa vzťahujú ustanovenia prvej časti.“
131. V § 224 ods. 1 písm. b) sa vypúšťajú slová „prípadne za pomoci rodinných príslušníkov uvedených v dohode,“.
132. V § 224 ods. 2 písm. e) sa na konci pripájajú tieto slová: „a dohody o pracovnej činnosti“.
133. V § 225 ods. 1 sa za slovom „pomere“ vypúšťa čiarka a vypúšťajú sa slová „aj keď túto škodu spôsobili jeho rodinní príslušníci, ktorí mu pri práci pomáhali“.
134. V § 225 ods. 2 sa vypúšťa druhá veta.
135. V § 226 ods. 1 sa číslovka „300“ nahrádza číslovkou „350“.
136. V § 227 ods. 1 sa za slovom „študenta“ čiarka nahrádza bodkou a vypúšťajú sa slová „aj keď predpokladaný rozsah nepresahuje 100 hodín v kalendárnom roku.“.
137. V § 227 ods. 2 sa vypúšťa druhá veta.

138. V § 228 ods. 2 sa slovo „zrušenie“ vo všetkých tvaroch nahrádza slovom „skončenie“ v príslušnom tvare a v piatej vete sa vypúšťajú slová „pracovného pomeru“.
139. Za § 228 sa vkladá § 228a, ktorý vrátane nadpisu znie:

„§ 228a

Dohoda o pracovnej činnosti

(1) Na základe dohody o pracovnej činnosti možno vykonávať pracovnú činnosť v rozsahu najviac 10 hodín týždenne.

(2) Dohodu o pracovnej činnosti je zamestnávateľ povinný uzatvoriť písomne, inak je neplatná. V dohode o pracovnej činnosti musí byť uvedená dohodnutá práca, dohodnutá odmena za vykonávanú prácu, dohodnutý rozsah pracovného času a doba, na ktorú sa dohoda uzatvára. Jedno vyhotovenie dohody o pracovnej činnosti je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.

(3) Dohoda o pracovnej činnosti sa uzatvára na určitú dobu alebo na neurčitý čas. V dohode možno dohodnúť spôsob jej skončenia. Okamžité skončenie dohody možno dohodnúť len na prípady, v ktorých možno okamžite skončiť pracovný pomer. Ak spôsob skončenia nevyplýva priamo z uzatvorenej dohody, možno ju skončiť dohodou účastníkov k dohodnutému dňu a jednostranne len výpoveďou bez uvedenia dôvodu s 15-dennou výpovednou dobou, ktorá sa začína dňom, v ktorom sa písomná výpoveď doručila.“.

140. V § 229 odsek 7 znie:

„(7) Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe odborová organizácia a zamestnanecká rada, odborovej organizácii patrí právo na kolektívne vyjednávanie, na spolurozhodovanie, na kontrolnú činnosť a na informácie, a zamestnaneckej rade patrí právo na prerokovanie a na informácie.“.

141. V § 230 odsek 1 znie:

„(1) Odborová organizácia je občianske združenie podľa osobitného predpisu. Odborová organizácia je povinná písomne informovať zamestnávateľa o začatí svojho pôsobenia u zamestnávateľa a predložiť mu zoznam členov odborového orgánu.“.

142. V § 230 odsek 3 znie:

„(3) Zamestnávateľ je povinný po dohode so zástupcami zamestnancov umožniť vstup do priestorov zamestnávateľa, súvisiacich s účelom vstupu, aj osobe, ktorá nie je zamestnancom zamestnávateľa, ak táto osoba koná v mene odborovej organizácie, v ktorej je združený jeho zamestnanec, na účel uplatňovania práv zamestnancov; táto osoba je povinná v nevyhnutnom rozsahu dodržiavať, vzhľadom na účel vstupu, povinnosti a opatrenia ustanovené pre oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia, osobitné predpisy a vnútorné predpisy zamestnávateľa. Odborový orgán je povinný oznámiť zamestnávateľovi osobu konajúcu v mene odborovej organizácie, účel a termín vstupu do priestorov zamestnávateľa.“.

143. V § 232 sa vypúšťa odsek 2.

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

144. V § 239 písm. a) sa na konci pripájajú tieto slová: „a ak sa so zamestnávateľom nedohodnú, najneskôr do troch pracovných dní po oznámení zamestnávateľovi o vstupe na jeho pracoviská; § 230 ods. 3 sa použije primerane,“.

145. V § 240 sa za odsek 2 vkladá nový odsek 3, ktorý znie:

„(3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy, na výkon funkcie v odborovom orgáne na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a príslušným

odborovým orgánom a na výkon funkcie člena zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a zamestnaneckou radou alebo zamestnaneckým dôverníkom. Ak k dohode nedôjde, zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu

- a) 4 hodín mesačne najmenej jednému zástupcovi odborového orgánu odborovej organizácie, ktorá má menej ako 50 členov zamestnaných u zamestnávateľa,
- b) 12 hodín mesačne najmenej jednému zástupcovi odborového orgánu odborovej organizácie, ktorá má 50 a viac členov zamestnaných u zamestnávateľa,
- c) 16 hodín mesačne najmenej jednému zástupcovi odborového orgánu odborovej organizácie, ktorá má 100 a viac členov zamestnaných u zamestnávateľa,
- d) 4 hodín mesačne najmenej jednému členovi zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckému dôverníkovi.

Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté voľno podľa prvej vety a druhej vety na účel, na ktorý bolo poskytnuté.“

Doterajšie odseky 3 až 9 sa označujú ako odseky 4 až 10.

146. V § 240 ods. 7 sa slová „šiestich mesiacov“ nahrádzajú slovami „jedného roka“.
147. V § 240 ods. 8 prvá veta znie: „Zamestnávateľ môže dať členovi príslušného odborového orgánu, členovi zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckému dôverníkovi výpoveď alebo s nimi okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom týchto zástupcov zamestnancov.“
148. V § 240 ods. 9 sa slová „odseku 7“ nahrádzajú slovami „odseku 8“.
149. V § 240 ods. 10 sa slová „odsekov 1 až 8“ nahrádzajú slovami „odsekov 1, 2, 4 až 9“.
150. V § 244 ods. 3 prvej vete sa slová „najviac 17 členov“ nahrádzajú slovami „maximálny počet sa rovná počtu členských štátov“.
151. Za § 252a sa vkladá § 252b, ktorý znie:

„§ 252b

Ustanoveniami tohto zákona sa spravujú aj pracovnoprávne vzťahy, ktoré vznikli pred 1. septembrom 2007, ak nie je ďalej ustanovené inak. Právne úkony urobené pred 1. septembrom 2007 a nároky, ktoré z nich vznikli, sa posudzujú podľa právnej úpravy platnej do 31. augusta 2007.“

152. Za § 254 sa vkladá § 254a, ktorý vrátane nadpisu znie:

„Záverečné ustanovenia

§ 254a

Týmto zákonom sa preberajú právne akty Európskych spoločenstiev a Európskej únie uvedené v prílohe č. 2.“

153. V prílohe v písm. b) sa za slová „remeselných prác;“ vkladajú slová „výkon sanitárnych pracovných činností v zdravotníctve;“.
154. V prílohe v písm. d) sa za slová „duševnou námahou;“ vkladajú slová „poskytovanie zdravotnej starostlivosti, odborné činnosti v zdravotníctve so zodpovednosťou za zdravie ľudí;“.
155. V prílohe v písm. e) sa za slová „v rámci systému;“ vkladajú slová „výkon odborných a špecializovaných činností v príslušnom odbore zdravotnej starostlivosti so zodpovednosťou za zdravie ľudí;“.

156. V prílohe v písm. f) sa za slová „spoločenskými dôsledkami;“ vkladajú slová „výkon špecializovaných a certifikovaných činností v zdravotnej starostlivosti so zodpovednosťou za zdravie a životy ľudí;“.
157. Doterajšia príloha sa označuje ako príloha č. 1 a dopĺňa sa príloha č. 2, ktorá znie:

„Príloha č. 2 k zákonu č. 311/2001 Z. z.

ZOZNAM PREBERANÝCH PRÁVNÝCH AKTOV EURÓPSKÝCH SPOLOČENSTIEV A EURÓPSKEJ ÚNIE

1. Smernica Rady 80/987/EHS z 20. októbra 1980 o ochrane zamestnancov pri platobnej neschopnosti ich zamestnávateľa (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 1; Ú. v. ES L 283, 28. 10. 1980) v znení smernice Rady 87/164/EHS z 2. marca 1987 (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 1; Ú. v. ES L 66, 11. 3. 1987) a smernice Európskeho parlamentu a Rady 2002/74/ES z 23. septembra 2002 (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 4; Ú. v. ES L 270, 8. 10. 2002).
2. Smernica Rady 91/383/EHS z 25. júna 1991 doplňujúca opatrenia na podporu zlepšení v ochrane bezpečnosti a zdravia pri práci pracovníkov s pracovným pomerom na dobu určitú alebo s dočasným pracovným pomerom (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 1; Ú. v. ES L 206, 29. 7. 1991).
3. Smernica Rady 91/533/EHS zo 14. októbra 1991 o povinnosti zamestnávateľa informovať zamestnancov o podmienkach vzťahujúcich sa na zmluvu alebo na pracovno-právny vzťah (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 2; Ú. v. ES L 288, 18. 10. 1991).
4. Smernica Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (desiata samostatná smernica v zmysle článku 16 (1) smernice 89/391/EHS) (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 2; Ú. v. ES L 348, 28. 11. 1992).
5. Smernica Rady 94/33/ES z 22. júna 1994 o ochrane mladých ľudí pri práci (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 2; Ú. v. ES L 216, 20. 8. 1994).
6. Smernica Rady 94/45/ES z 22. septembra 1994 o zriaďovaní Európskej zamestnaneckej rady alebo postupu v podnikoch s významom na úrovni Spoločenstva a v skupinách podnikov s významom na úrovni Spoločenstva na účely informovania zamestnancov a prerokovania s nimi (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 2; Ú. v. ES L 254, 30. 9. 1994) v znení smernice Rady 97/74/ES z 15. decembra 1997 (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 3; Ú. v. ES L 10, 16. 1. 1998) a smernice Rady 2006/109/ES z 20. novembra 2006 (Ú. v. EÚ L 363, 20. 12. 2006).
7. Smernica Rady 96/34/ES z 3. júna 1996 o rámcovej dohode o rodičovskej dovolenke uzavretej medzi UNICE, CEEP a ETUC (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 2; Ú. v. ES L 145, 19. 6. 1996) v znení smernice Rady 97/75/ES z 15. decembra 1997 (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 3; Ú. v. ES L 16. 1. 1998).
8. Smernica Európskeho Parlamentu a Rady 96/71/ES zo 16. decembra 1996 o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 2; Ú. v. ES L 18, 21. 1. 1997).
9. Smernica Rady 97/81/ES z 15. decembra 1997 týkajúca sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 3; Ú. v. ES L 14, 20. 1. 1998) v znení smernice Rady 98/23/ES zo 7. apríla 1998 (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 3; Ú. v. ES L 131, 5. 5. 1998).

10. Smernica Rady 98/59/ES z 20. júla 1998 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 3; Ú. v. ES L 225, 12. 8. 1998).
11. Smernica Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 3; Ú. v. ES L 175, 10. 7. 1999).
12. Smernica Rady 2000/43/ES z 29. júna 2000, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 20/zv. 1; Ú. v. ES L 180, 19. 7. 2000).
13. Smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 4; Ú. v. ES L 303, 2. 12. 2000).
14. Smernica Rady 2001/23/ES z 12. marca 2001 o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa zachovania práv zamestnancov pri prevodoch podnikov, závodov alebo častí podnikov alebo závodov (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 4; Ú. v. ES L 82, 22. 3. 2001).
15. Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2002/14/ES z 11. marca 2002, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre informovanie a porady so zamestnancami v Európskom spoločenstve (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 4; Ú. v. ES L 80, 23. 3. 2002).
16. Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 4; Ú. v. EÚ L 299, 18. 11. 2003).
17. Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie) (Ú. v. EÚ L 204, 26. 7. 2006).“.

Čl. III

Zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení zákona č. 530/2004 Z. z., zákona č. 81/2005 Z. z. a zákona č. 312/2005 Z. z. sa mení takto:

V § 6 odsek 1 znie:

„(1) Zamestnancovi patria počas dočasného pridelenia⁷⁾náhrady v rozsahu a vo výške ako pri pracovnej ceste. Ak je zamestnanec dočasne pridelený do členského štátu Európskej únie,^{7a)} patria mu náhrady v rozsahu a vo výške ako pri zahraničnej pracovnej ceste.“.

Poznámka pod čiarou k odkazu 7a znie:

„7a) § 5 ods. 6 Zákonníka práce.“.

Čl. IV

Zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 369/2004 Z. z., zákona č. 81/2005 Z. z., zákona č. 131/2005 Z. z., zákona č. 628/2005 Z. z. a zákona č. 231/2006 Z. z. sa mení a dopĺňa takto:

1. V § 4 sa odsek 1 dopĺňa písmenom o), ktoré znie:

„o) plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku.“.

2. V § 7 ods. 10 sa slová „1. júla“ nahrádzajú slovami „1. januára“ a slová „30. júnu“ nahrádzajú slovami „31. decembru“.

3. V § 7 ods. 11 sa slová „30. júnu“ nahrádzajú slovami „31. decembru“.

4. Za § 7 sa vkladá § 7a, ktorý vrátane nadpisu znie:

**„§ 7a
Osobný plat**

(1) Zamestnancovi s vysokoškolským vzdelaním druhého stupňa, ktorý na vedeckovýskumnom pracovisku alebo na vysokej škole na základe poverenia zamestnávateľom vykonáva výskumnú a vývojovú činnosť, vedecko-pedagogickú činnosť alebo umelecko-pedagogickú činnosť v rámci riešenia medzinárodných projektov a tuzemských projektov financovaných zo zahraničných zdrojov alebo z tuzemských zdrojov s výnimkou verejných financií, zamestnávateľ môže namiesto tarifného platu podľa § 7 priznať osobný plat. Osobný plat nesmie byť nižší ako tarifný plat, ktorý by zamestnancovi patril podľa § 7.

(2) Osobný plat sa zamestnancovi prizná v pomernej výške v závislosti od rozsahu účasti na riešení projektu.“.

5. Nadpis pod § 21 znie: „Odmeňovanie za pracovnú pohotovosť a náhrada za pohotovosť“.

6. V § 21 odseky 1 a 2 znejú:

„(1) Ak je zamestnancovi nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť na pracovisku, patrí mu za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti 50 %, a ak ide o deň pracovného pokoja 100 % hodinovej sadzby funkčného platu. Za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnancovi nepatrí príplatok podľa § 16 až 19. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi plat podľa prvej vety a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna; za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí funkčný plat.

(2) Ak je zamestnancovi nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť mimo pracoviska, patrí mu za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti

- a) náhrada v sume 15 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 25 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja,
- b) s možnosťou použitia pridelených mobilných prostriedkov spojenia, náhrada v sume 5 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 10 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja.“.

7. V § 29 ods. 4 sa slová „§ 96 ods. 3“ nahrádzajú slovami „§ 96 ods. 3 a 5“.

Čl. V

Zákon č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov ozbrojených síl Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 253/2007 Z. z. sa mení takto:

V § 191 ods. 1 sa slová „§ 1 ods. 2“ nahrádzajú slovami „§ 1 ods. 4“ a slová „§ 137 ods. 1, 2 a 3 písm. a), b), i), j) a l)“ sa nahrádzajú slovami „§ 137 ods. 1, 4 a 5 písm. a), b), i), j) a l)“.

Čl. VI

Predseda Národnej rady Slovenskej republiky sa splnomocňuje, aby v Zbierke zákonov Slovenskej republiky vyhlásil úplné znenie zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce, ako vyplýva zo zmien a doplnení vykonaných zákonom č. 165/2002 Z. z., zákonom č. 408/2002 Z. z., zákonom č. 413/2002 Z. z., zákonom č. 210/2003 Z. z., zákonom č. 461/2003 Z. z., zákonom č. 5/2004 Z. z., zákonom č. 365/2004 Z. z., zákonom č. 82/2005 Z. z., zákonom č. 131/2005 Z. z., zákonom č.

244/2005 Z. z., zákonom č. 570/2005 Z. z., zákonom č. 124/2006 Z. z., zákonom č. 231/2006 Z. z. a týmto zákonom.

Čl. VII

Tento zákon nadobúda účinnosť 1. septembra 2007 okrem čl. IV druhého bodu a tretieho bodu, ktoré nadobúdajú účinnosť 1. januára 2008.

Ivan Gašparovič v. r.

Pavol Paška v. r.

Robert Fico v. r.

