ZBIERKA ZÁKONOV
SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Ročník 2011

Vyhlásené: 02.08.2011 Vyhlásená verzia v Zbierke zákonov Slovenskej republiky

Obsah tohto dokumentu má informatívny charakter.

257

ZÁKON

z 13. júla 2011,

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. 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., zákona č. 231/2006 Z. z., zákona č. 348/2007 Z. z., zákona č. 200/2008 Z. z., zákona č. 460/2008 Z. z., zákona č. 49/2009 Z. z., zákona č. 184/2009 Z. z., zákona č. 574/2009 Z. z., zákona č. 543/2010 Z. z. a zákona č. 48/2011 Z. z. sa mení a dopĺňa takto:

1. V článku 2 sa za prvú vetu vkladá nová druhá veta, ktorá znie: „Zamestnávateľ má právo na slobodný výber zamestnancov v potrebnom počte a štruktúre a určovať podmienky a spôsob uplatnenia tohto práva, ak tento zákon, osobitný predpis alebo medzinárodná zmluva, ktorou je Slovenská republika viazaná, neustanovuje inak.“.
2. V § 1 ods. 4 sa vypúšťa slovo „tieto“ a za slová „právne vzťahy“ sa vkladajú slová „podľa odseku 1“.
3. V § 3 ods. 1 sa slová „verejnej služby“ nahrádzajú slovami „práce vo verejnom záujme“.
4. V § 3 ods. 3 sa za slová „medzinárodná zmluva,“ vkladajú slová „ktorou je Slovenská republika viazaná,“.
5. V § 8 ods. 2 sa slová „dovŕšením 18 rokov veku“ nahrádzajú slovom „plnoletosťou“.
6. V § 9 ods. 1 prvej vete sa za slová „štatutárny orgán“ vkladajú slová „alebo člen štatutárneho orgánu“.
7. V § 9 odsek 3 znie:

   „(3) Vedúci zamestnanci zamestnávateľa sú zamestnanci, ktorí sú na jednotlivých stupňoch riadenia zamestnávateľa oprávnení určovať a ukladať podriadeným zamestnancom zamestnávateľa pracovné úlohy, organizovať, riadiť a kontrolovať ich prácu a dávať im na ten účel záväzné pokyny.“.
8. V § 11 ods. 5 sa slová „orgánom verejného zdravotníctva“ nahrádzajú slovami „orgánom štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva (ďalej len „orgán verejného zdravotníctva“)“.
9. V § 13 ods. 4 sa za slová „odsekov 1 a 2“ vkladajú slová „a nedodržaním podmienok podľa odseku 3“.
10. V § 19 odsek 2 znie:

„(2) Zamestnávateľ má právo odstúpiť od pracovnej zmluvy, ak

a) zamestnanec nenastúpi do práce v dohodnutý deň nástupu do práce bez toho, aby mu v tom bránila prekážka v práci,

b) zamestnanec do troch pracovných dní neupovedomí zamestnávateľa o prekážke v práci, ktorá mu bráni nastúpiť do práce v dohodnutý deň nástupu do práce, alebo

c) zamestnanec bol po uzatvorení pracovnej zmluvy právoplatne odsúdený za úmyselný trestný čin.“.

11. § 19 sa dopĺňa odsekom 3, ktorý znie:

„(3) Odstúpiť od pracovnej zmluvy podľa odseku 2 možno najneskôr do začatia výkonu práce zamestnancom. Odstúpenie od pracovnej zmluvy musí byť písomné, inak je neplatné.“.

12. § 29a znie:

„§ 29a

Ak sa zamestnancovi prevodom majú zásadne zmeniť pracovné podmienky a zamestnanec s ich zmenou nesúhlasí, pracovný pomer sa považuje za skončený dohodou z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. b) ku dňu prevodu. Zamestnancovi podľa prvej vety patrí odstupné podľa § 76.“.

13. V § 33 ods. 2 sa slovo „poštou“ nahrádza slovami „poštovým podnikom“.

14. § 36 vrátane nadpisu znie:

„§ 36
Zánik práva

K zániku práva preto, že sa v ustanovenej lehote neuplatnilo, dochádza len v prípadoch uvedených v § 63 ods. 4 a 5, § 68 ods. 2, § 69 ods. 3, § 75 ods. 3, § 77, § 193 ods. 2 a § 240 ods. 8. Ak sa právo uplatnilo po uplynutí ustanovenej lehoty, súd prihliadne na zánik práva, aj keď to účastník konania nenamietne.“.

15. V § 38 ods. 1 štvrtej vete a odseku 2 sa slovo „poštou“ nahrádza slovami „poštovým podnikom“.

16. V § 38 ods. 4 sa slová „pošta vrátila“ nahrádzajú slovami „poštový podnik vrátil“.

17. § 38 sa dopĺňa odsekom 5, ktorý znie:

„(5) Pri doručovaní písomností poštovým podnikom musia byť splnené podmienky podľa osobitného predpisu.“.

18. V § 39 ods. 2 sa na konci bodka nahrádza bodkočiarkou a pripájajú sa tieto slová: „ak k dohode nedôjde do 15 dní od predloženia návrhu, rozhodne príslušný inšpektorát práce podľa osobitného predpisu.“.

19. V § 41 ods. 6 písm. d) sa za slovami „politickej príslušnosti“ vypúšťa čiarka a slová „odborovej príslušnosti“.

20. V § 43 ods. 3 sa na konci pripája táto veta: „Ak v pracovnej zmluve nie sú dohodnuté mzdové podmienky a účinnosť ustanovení kolektívnej zmluvy, na ktoré pracovná zmluva odkazuje, sa skončila, mzdové podmienky dohodnuté v kolektívnej zmluve sa považujú za mzdové podmienky dohodnuté v pracovnej zmluve až do dohodnutia nových mzdových podmienok v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve, najviac po dobu 12 mesiacov.“.

21. V § 45 ods. 1 prvá veta znie: „V pracovnej zmluve možno dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je najviac tri mesiace, a u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, je najviac šesť mesiacov.“.

22. § 45 sa dopĺňa odsekmi 5 a 6, ktoré znejú:

„(5) V kolektívnej zmluve možno odchylne od odseku 1 dohodnúť maximálnu dĺžku skúšobnej doby, ktorú je možné dohodnúť so zamestnancom v pracovnej zmluve, najviac šesť mesiacov a u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, najviac deväť mesiacov.

(6) V kolektívnej zmluve možno odchylne od odseku 2 dohodnúť, že skúšobná doba sa nepredlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca, a ďalšie objektívne dôvody, o ktoré sa predlžuje skúšobná doba vrátane času prekážok v práci na strane zamestnávateľa.“.

23. V § 47 ods. 2 sa za slová „kolektívnou zmluvou“ vkladá čiarka a slová „s dohodou podľa § 233a“.

24. V § 48 odsek 2 znie:

„(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 trikrát.“.

25. V § 48 odsek 4 znie:

„(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 počas materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, dočasnej pracovnej neschopnosti alebo zamestnanca, ktorý bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie,

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) vykonávania prác dohodnutých v kolektívnej zmluve.“.

26. V § 48 odsek 6 znie:

„(6) Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do troch rokov alebo nad tri roky s vysokoškolským učiteľom alebo tvorivým zamestnancom vedy, výskumu a vývoja je možné aj vtedy, ak je na to objektívny dôvod vyplývajúci z povahy činnosti vysokoškolského učiteľa alebo tvorivého zamestnanca vedy, výskumu a vývoja ustanovený osobitným predpisom.“.

27. Za § 49 sa vkladá § 49a, ktorý vrátane nadpisu znie:

„§ 49a
Delené pracovné miesto

(1) Delené pracovné miesto je pracovné miesto, na ktorom si zamestnanci v pracovnom pomere na kratší pracovný čas sami medzi sebou rozvrhnú pracovný čas a pracovnú náplň pripadajúcu na toto pracovné miesto.

(2) Pred uzatvorením dohody o zaradení zamestnanca v pracovnom pomere na kratší pracovný čas na delené pracovné miesto zamestnávateľ písomne oznámi zamestnancovi pracovné podmienky vzťahujúce sa na delené pracovné miesto.

(3) Dohoda o zaradení zamestnanca na delené pracovné miesto musí byť písomná, inak je neplatná. Jej súčasťou je písomné oznámenie podľa odseku 2.

(4) Ak sa zamestnanci, s ktorými zamestnávateľ uzatvoril dohodu o zaradení na delené pracovné miesto, nedohodnú na rozvrhnutí pracovného času alebo pracovnej náplne, určí ich zamestnávateľ.

(5) Ak nastane prekážka v práci na strane zamestnanca na delenom pracovnom mieste, zamestnanci, ktorí sa s ním delia o pracovné miesto, sú povinní ho zastúpiť, ak tomu nebránia vážne dôvody na ich strane. Zamestnávateľ je povinný informovať zamestnanca bez zbytočného odkladu, ak vznikne potreba zastupovania podľa prvej vety.

(6) Dohodu o zaradení na delené pracovné miesto možno vypovedať v lehote jedného mesiaca odo dňa jej doručenia.

(7) Ak delené pracovné miesto zaniká, ale pracovná náplň pripadajúca na toto pracovné miesto zostáva zachovaná, zamestnanec má právo na zaradenie v rozsahu celého pracovného času a pracovnej náplne, ktorá pripadala na delené pracovné miesto, alebo ak sa o pracovné miesto delilo viac zamestnancov, v rozsahu ich pomernej časti.“.

28. V § 52 ods. 1 písm. a) sa za slová „pracovného času“ vkladá čiarka a slová „nepretržitom dennom odpočinku, nepretržitom odpočinku v týždni“.

29. V § 52 ods. 1 písm. c) sa na konci bodka nahrádza čiarkou a pripájajú sa tieto slová: „ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne inak.“.

30. V § 53 odseky 1 až 4 znejú:

„(1) Po úspešnom vykonaní záverečnej skúšky alebo maturitnej skúšky alebo po úspešnom skončení štúdia (prípravy na povolanie) je zamestnávateľ, pre ktorého sa žiak pripravoval na povolanie, povinný uzatvoriť so žiakom strednej odbornej školy alebo odborného učilišťa pracovnú zmluvu a umožniť mu ďalší odborný rast; skúšobnú dobu v tomto prípade nemožno dohodnúť. Dohodnutý druh práce musí zodpovedať kvalifikácii získanej v učebnom odbore alebo v študijnom odbore, ak sa zamestnávateľ so žiakom nedohodne inak. Uzatvorenie pracovnej zmluvy môže zamestnávateľ odmietnuť, ak nemá pre žiaka vhodnú prácu, pretože sa menia jeho úlohy, pre zdravotnú nespôsobilosť žiaka, alebo ak žiak nesplnil počas prípravy na povolanie podmienky úspešnosti určené zamestnávateľom, ktoré zamestnávateľ žiakovi písomne oznámil pred začatím prípravy na povolanie. Pracovnú zmluvu môže zamestnávateľ so žiakom uzatvoriť aj pred skončením štúdia (prípravy na povolanie) najskôr v deň, keď dovŕši 15 rokov veku.

(2) Zamestnávateľ, pre ktorého sa žiak pripravuje na povolanie, môže so žiakom strednej odbornej školy alebo odborného učilišťa uzatvoriť dohodu, v ktorej sa žiak zaviaže, že po vykonaní záverečnej skúšky alebo maturitnej skúšky alebo po skončení štúdia (prípravy na povolanie) zotrvá u zamestnávateľa v pracovnom pomere po určitú dobu, najviac tri roky, alebo uhradí zamestnávateľovi primerané náklady, ktoré zamestnávateľ vynaložil na jeho prípravu na povolanie v učebnom odbore alebo v študijnom odbore. Do obdobia zotrvania v pracovnom pomere sa nezapočítavajú obdobia uvedené v § 155 ods. 4. Dohoda sa môže uzatvoriť len pri uzatváraní pracovnej zmluvy. Dohoda sa musí uzatvoriť písomne a so súhlasom zákonného zástupcu, inak je neplatná.

(3) Ak zamestnancovi vznikne v čase, po ktorý sa zaviazal zotrvať v pracovnom pomere u zamestnávateľa, pre ktorého sa pripravoval na povolanie, pracovnoprávny vzťah alebo obdobný pracovný vzťah k inému zamestnávateľovi, prechádza záväzok zamestnanca podľa odseku 2 na nového zamestnávateľa, ktorý je povinný uhradiť predchádzajúcemu zamestnávateľovi pomernú časť primeraných nákladov na prípravu žiaka na povolanie v učebnom odbore alebo v študijnom odbore, ak sa nedohodnú inak. Zamestnanec je počas trvania záväzku podľa odseku 2 povinný oznámiť zamestnávateľovi, s ktorým uzatvoril

dohodu podľa odseku 2, vznik pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu k inému zamestnávateľovi.

(4) Uhrádzajú sa primerané náklady za celý čas prípravy žiaka na povolanie v strednej odbornej škole alebo v odbornom učilišti. Pomerná časť primeraných nákladov je časť, ktorá zodpovedá nesplnenému času záväzku.“.

31. V § 55 ods. 2 písmeno b) znie:

„b) tehotná žena, matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaca žena vykonáva prácu, ktorou sa nesmú tieto ženy zamestnávať alebo ktorá podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej tehotenstvo alebo materské poslanie,“.

32. V § 55 ods. 2 písm. c) sa vypúšťajú slová „štátnej správy v oblasti“.

33. V § 55 ods. 2 písmeno f) znie:

„f) tehotná žena, matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaca žena pracujúca v noci požiada o preradenie na dennú prácu.“.

34. V § 58 ods. 5 druhej vete sa za slová „musia byť“ vkladá slovo „najmenej“.

35. V § 58 ods. 6 písmeno a) znie:

„a) pracovný čas, prestávky v práci, odpočinok, práca nadčas, pracovná pohotovosť, práca v noci, dovolenka a sviatky,“.

36. V § 58 ods. 6 písmeno f) znie:

„f) ochrana tehotných žien, matiek do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiacich žien, žien a mužov starajúcich sa o deti a mladistvých,“.

37. V § 58a ods. 2 písm. f) sa za slová „musia byť“ vkladá slovo „najmenej“ a vypúšťajú sa slová „ak tento zákon neustanovuje inak,“.

38. V § 61 ods. 3 sa slovo „troch“ nahrádza slovom „dvoch“.

39. § 62 vrátane nadpisu znie:

„§ 62
Výpovedná doba

(1) Ak je daná výpoveď, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby.

(2) Výpovedná doba je jeden mesiac, ak tento zákon neustanovuje inak.

(3) Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je

a) dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,

b) tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.

(4) Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako podľa odseku 3, je dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok.

(5) Do doby trvania pracovného pomeru podľa odsekov 3 a 4 sa započítava aj doba trvania opakovane uzatvorených pracovných pomerov na určitú dobu u toho istého zamestnávateľa, ktoré na seba bezprostredne nadväzujú.

(6) Ak výpoveď dáva zamestnanec, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok, výpovedná doba je dva mesiace.

(7) Výpovedná doba začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca, ak tento zákon neustanovuje inak.

(8) Ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu v sume priemerného mesačného 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.

(9) V kolektívnej zmluve možno vymedziť okruh zamestnancov, s ktorými je možné v pracovnej zmluve dohodnúť rozsah peňažnej náhrady za nezotrvanie počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa odchylne, ako je ustanovené v odseku 8, najviac však v sume násobku výpovednej doby, počas ktorej zamestnanec nezotrval u zamestnávateľa, a sumy priemerného mesačného zárobku zamestnanca.“.

40. V § 63 ods. 1 písm. b) sa slovo „zvýšiť“ nahrádza slovom „zabezpečiť“.

41. V § 63 ods. 1 písm. b) sa za slovami „technického vybavenia“ čiarka nahrádza slovom „alebo“.

42. V § 63 ods. 1 písm. d) treťom bode sa za slovo „určené“ vkladajú slová „osobitným predpisom alebo“.

43. V § 63 ods. 1 písm. d) štvrtom bode sa slovo „šiestich“ nahrádza slovom „dvoch“.

44. V § 63 sa za odsek 2 vkladá nový odsek 3, ktorý znie:

„(3) V kolektívnej zmluve možno dohodnúť podmienky realizácie povinnosti zamestnávateľa podľa odseku 2 alebo vylúčenie plnenia tejto povinnosti.“.
Doterajšie odseky 3 až 5 sa označujú ako odseky 4 až 6.

45. V § 63 ods. 5 sa slová „odseku 3“ nahrádzajú slovami „odseku 4“.

46. V § 68 ods. 2 sa slová „ods. 3 a 4“ nahrádzajú slovami „ods. 4 a 5“.

47. V § 72 odsek 1 znie:

„(1) V skúšobnej dobe môže zamestnávateľ a zamestnanec skončiť pracovný pomer písomne z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu, ak ďalej nie je ustanovené inak. Zamestnávateľ môže skončiť pracovný pomer v skúšobnej dobe s tehotnou ženou, matkou do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacou ženou len písomne, vo výnimočných prípadoch, ktoré nesúvisia s jej tehotenstvom alebo materstvom, a musí ho náležite písomne odôvodniť, inak je neplatné.“.

48. V § 73 odsek 1 znie:

„(1) O hromadné prepúšťanie ide, ak zamestnávateľ alebo časť zamestnávateľa rozviaže pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) alebo ak sa pracovný pomer skončí iným spôsobom z dôvodu, ktorý nespočíva v osobe zamestnanca, počas 30 dní

a) najmenej s desiatimi zamestnancami u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva viac ako 20 a menej ako 100 zamestnancov,

b) najmenej s 10 % zamestnancov z celkového počtu zamestnancov u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva viac ako 100 a menej ako 300 zamestnancov,

c) najmenej s 30 zamestnancami u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva viac ako 300 zamestnancov.“.

49. V § 73 sa vypúšťa odsek 7.

Doterajšie odseky 8 až 13 sa označujú ako odseky 7 až 12.

50. V § 73 ods. 7 sa na konci pripája táto veta: „Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny môže lehotu podľa odseku 6 primerane skrátiť, o čom bezodkladne písomne informuje zamestnávateľa.“.

51. V § 73 ods. 9 sa slová „odsekov 1 až 9“ nahrádzajú slovami „odsekov 1 až 8“.

52. V § 73 ods. 10 sa slová „odsekov 6 až 8“ nahrádzajú slovami „odsekov 6 a 7“.

53. § 74 sa vypúšťa.

54. V § 75 ods. 1 posledná veta znie: „Zamestnanec má právo nahliadnuť do osobného spisu a robiť si z neho výpisy, odpisy a fotokópie.“.

55. V § 75 ods. 2 písm. f) sa slová „§ 76 ods. 6“ nahrádzajú slovami „§ 76a“.

56. § 76 vrátane nadpisu znie:

„§ 76
Odstupné

(1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné, ak sa pracovný pomer skončí dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písmene b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu. Zamestnancovi podľa prvej vety patrí odstupné najmenej v sume, ktorá je násobkom jeho priemerného mesačného zárobku a počtu mesiacov, počas ktorých by trvala výpovedná doba podľa § 62.

(2) Ak bola zamestnancovi daná výpoveď z dôvodov uvedených v odseku 1, zamestnanec má právo pred začatím plynutia výpovednej doby požiadať zamestnávateľa, aby sa pracovný pomer skončil dohodou. Tejto žiadosti je zamestnávateľ povinný vyhovieť. Zamestnancovi patrí odstupné najmenej v sume, ktorá je násobkom jeho priemerného mesačného zárobku a počtu mesiacov, počas ktorých by trvala výpovedná doba podľa § 62.

(3) Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne, že zamestnanec zotrvá v pracovnom pomere len časť výpovednej doby, zamestnancovi patrí pomerná časť odstupného.

(4) 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; to neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť.

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

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

(7) Odstupné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

(8) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odstupné aj v iných prípadoch ako podľa odsekov 1 a 4.“.

57. Za § 76 sa vkladá § 76a, ktorý vrátane nadpisu znie:

„§ 76a
Odchodné

(1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na

a) invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %,

b) predčasný starobný dôchodok alebo

c) starobný dôchodok.

(2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné podľa odseku 1, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

(3) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť odchodné podľa odseku 1, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.“.

58. V § 79 odsek 2 znie:

„(2) Ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje deväť mesiacov, patrí zamestnancovi náhrada mzdy za čas deväť mesiacov.“.

59. § 81 sa dopĺňa písmenom g), ktoré znie:

„g) písomne oznamovať zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu všetky zmeny, ktoré sa týkajú pracovného pomeru a súvisia s jeho osobou, najmä zmenu jeho mena, priezviska, trvalého pobytu alebo prechodného pobytu, adresy na doručovanie písomností, zdravotnej poisťovne, a ak sa so súhlasom zamestnanca poukazuje výplata na účet v banke alebo v pobočke zahraničnej banky, aj zmenu bankového spojenia.“.

60. § 83 vrátane nadpisu znie:

„§ 83
Výkon inej zárobkovej činnosti

(1) Zamestnanec je povinný bez zbytočného odkladu písomne oznámiť zamestnávateľovi, že chce popri pracovnom pomere u zamestnávateľa vykonávať inú zárobkovú činnosť, ktorá by mohla mať k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter.

(2) Zamestnávateľ má právo od zamestnanca požadovať, aby sa zdržal výkonu zárobkovej činnosti, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter; toto právo môže zamestnávateľ písomne uplatniť najneskôr do desiatich

pracovných dní od oznámenia podľa odseku 1. Zamestnanec je povinný vyhovieť požiadavke zamestnávateľa podľa prvej vety bez zbytočného odkladu.

(3) Zamestnávateľ môže požiadavku podľa odseku 2 písomne odvolať.

(4) Odseky 1 až 3 sa nevzťahujú na výkon vedeckej, pedagogickej, publicistickej, lektorskej, prednášateľskej, literárnej a umeleckej činnosti.“.

61. Za § 83 sa vkladá § 83a, ktorý vrátane nadpisu znie:

„§ 83a
Obmedzenie zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru

(1) Zamestnávateľ a zamestnanec sa môžu v pracovnej zmluve dohodnúť, že zamestnanec po skončení pracovného pomeru nebude po určitú dobu, najdlhšie jeden rok, vykonávať zárobkovú činnosť, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter.

(2) Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť obmedzenie zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru, iba ak zamestnanec v priebehu trvania pracovného pomeru má možnosť nadobudnúť informácie alebo znalosti, ktoré nie sú bežne dostupné a ich využitie by mohlo privodiť zamestnávateľovi podstatnú ujmu.

(3) Ak obmedzenie zárobkovej činnosti dohodnuté v pracovnej zmluve je väčšie, ako to vyžaduje potrebná miera ochrany zamestnávateľa, môže súd záväzok zamestnanca podľa odseku 1 obmedziť alebo zrušiť.

(4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi primeranú peňažnú náhradu najmenej v sume 50 % priemerného mesačného zárobku zamestnanca za každý mesiac plnenia záväzku podľa odseku 1. Peňažná náhrada je splatná vo výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, a to za predchádzajúce mesačné obdobie, ak sa nedohodlo inak.

(5) Zamestnanec a zamestnávateľ sa môžu v pracovnej zmluve dohodnúť na primeranej peňažnej náhrade, ktorú je zamestnanec povinný zaplatiť, ak poruší záväzok podľa odseku 1. Suma peňažnej náhrady nesmie presiahnuť celkovú sumu peňažnej náhrady zamestnávateľa dohodnutej podľa odseku 4. Suma peňažnej náhrady sa primerane zníži, ak zamestnanec splnil svoj záväzok sčasti. Zaplatením peňažnej náhrady záväzok zamestnanca podľa odseku 1 zanikne.

(6) Zamestnávateľ môže od záväzku podľa odseku 1 odstúpiť len počas trvania pracovného pomeru zamestnanca; záväzok zaniká prvým dňom kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom bolo odstúpenie doručené druhej zmluvnej strane, najneskôr však posledným dňom trvania pracovného pomeru.

(7) Zamestnanec môže záväzok podľa odseku 1 vypovedať, ak mu zamestnávateľ nevyplatil peňažnú náhradu do 15 dní od uplynutia jej splatnosti; záväzok zaniká dňom, v ktorom bola výpoveď doručená druhej zmluvnej strane.

(8) Záväzok podľa odsekov 1, 4 a 5 musí byť súčasťou pracovnej zmluvy, inak je neplatný. Odstúpenie od dohody podľa odseku 6 a výpoveď podľa odseku 7 musia byť písomné, inak sú neplatné.

(9) V kolektívnej zmluve je možné vymedziť okruh zamestnancov, s ktorými možno dohodnúť obmedzenie zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru, dobu trvania obmedzenia zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru, minimálnu

mieru primeranej peňažnej náhrady podľa odseku 4 a obmedzenie najvyššej sumy peňažnej náhrady podľa odseku 5.“.

62. V § 85 odsek 6 znie:

„(6) Pracovný čas zamestnanca, ktorý pracuje s dokázaným chemickým karcinogénom pri pracovných procesoch s rizikom chemickej karcinogenity alebo ktorý vykonáva činnosti vedúce k ožiareniu ako zamestnanec kategórie A v kontrolovanom pásme so zdrojom ionizujúceho žiarenia okrem kontrolovaného pásma v jadrovej elektrárni, je najviac 33 a 1/2 hodiny týždenne.“.

63. V § 85a odsek 1 znie:

„(1) Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas môže prekročiť 48 hodín za obdobie štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich v prípade, ak ide o zdravotníckeho zamestnanca podľa osobitného predpisu alebo o vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu alebo vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, ak zamestnanec s takým rozsahom pracovného času súhlasí. Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca podľa prvej vety vrátane práce nadčas nesmie presiahnuť 56 hodín.“.

64. § 85a sa dopĺňa odsekom 4, ktorý znie:

„(4) Zamestnanec má právo odvolať súhlas podľa odseku 1; odvolanie súhlasu je účinné uplynutím jedného mesiaca od jeho doručenia zamestnávateľovi.“.

65. Za § 87 sa vkladá § 87a, ktorý vrátane nadpisu znie:

„§ 87a
Konto pracovného času

(1) Konto pracovného času je spôsob nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času, ktorý zamestnávateľ môže zaviesť len po dohode so zástupcami zamestnancov. Dohoda o zavedení konta pracovného času musí byť písomná. Dohodu nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa. Na zavedenie konta pracovného času u zamestnanca uvedeného v § 87 ods. 3 sa vyžaduje aj dohoda s týmto zamestnancom.

(2) Pri uplatňovaní konta pracovného času môže zamestnávateľ rozvrhnúť pracovný čas tak, že v prípade väčšej potreby práce zamestnanec odpracuje viac hodín, ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas a v prípade menšej potreby práce zamestnanec odpracuje menej hodín, ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas alebo prácu nebude vykonávať vôbec. Priemerný týždenný pracovný čas nesmie v dobe najviac 12 mesiacov po sebe nasledujúcich presiahnuť ustanovený týždenný pracovný čas.

(3) Pri uplatňovaní konta pracovného času je zamestnávateľ povinný viesť účet pracovného času, účet vyplatenej mzdy a rozdielový účet. Na účte pracovného času zamestnávateľ eviduje skutočne odpracovaný čas zamestnanca v jednotlivých dňoch a týždňoch. Na účte vyplatenej mzdy zamestnávateľ eviduje skutočne vyplatenú mzdu za dobu podľa § 129. Na rozdielovom účte zamestnávateľ eviduje rozdiel medzi ustanoveným týždenným pracovným časom a skutočne odpracovaným časom zamestnanca a rozdiel medzi skutočne vyplatenou mzdou a mzdou, na ktorú by mal zamestnanec právo za skutočne odpracovaný čas.

(4) Zamestnávateľ je povinný vyplatiť zamestnancovi mzdu, ktorá zodpovedá ustanovenému týždennému pracovnému času zamestnanca. Ak bola do skončenia pracovného pomeru vyplatená nižšia mzda, ako by zamestnancovi patrila podľa účtu

pracovného času, zamestnávateľ je povinný zamestnancovi zvyšnú časť mzdy doplatiť; § 129 ods. 3 sa použije primerane.

(5) Ak sa pracovný pomer skončil a zamestnanec neodpracoval celý rozsah pracovného času, ktorý pripadá na dobu, v ktorej sa konto pracovného času uplatňuje, zamestnávateľ môže uplatniť na súde právo na vrátenie vyplatenej mzdy, len ak sa pracovný pomer so zamestnancom skončil podľa § 63 ods. 1 písm. d) a e) a § 68 ods. 1; toto právo sa môže uplatniť najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa pracovný pomer skončil.

(6) Za výkon práce v príslušnom týždni sa považuje čas, ktorý zodpovedá ustanovenému týždennému pracovnému času zamestnanca.

(7) Práca nadčas pri uplatnení konta pracovného času je práca vykonávaná nad ustanovený týždenný pracovný čas a mimo rozvrhu pracovných zmien vyplývajúcich z konta pracovného času.

(8) Ak sa konto pracovného času uplatňuje u zamestnanca s kratším pracovným časom, vychádza sa z kratšieho pracovného času.“.

66. § 88 a 89 vrátane nadpisu nad paragrafom znejú:

„Pružný pracovný čas

§ 88

(1) Pružný pracovný čas je spôsob rovnomerného alebo nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času, ktorý zamestnávateľ môže zaviesť po prerokovaní so zástupcami zamestnancov.

(2) Základný pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec povinný byť na pracovisku.

(3) Voliteľný pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec povinný byť na pracovisku v takom rozsahu, aby odpracoval prevádzkový čas.

(4) Prevádzkový čas je celkový pracovný čas, ktorý je zamestnanec povinný odpracovať v pružnom pracovnom období určenom zamestnávateľom.

(5) Pružné pracovné obdobie sa uplatní ako pracovný deň, pracovný týždeň, štvortýždňové pracovné obdobie alebo iné pracovné obdobie.

(6) Dĺžka pracovnej zmeny pri uplatnení pružného pracovného času môže byť najviac 12 hodín.

§ 89

Pružný pracovný čas sa neuplatní, ak zamestnávateľ vyšle zamestnanca na pracovnú cestu. Zamestnávateľ na tento účel určí pevný začiatok a koniec pracovnej zmeny.“.

67. V § 90 ods. 2 druhej vete sa za slovom „zmien“ vypúšťa čiarka a slová „najviac po dobu jednej hodiny“.

68. V § 90 ods. 8 štvrtá veta znie: „Ak sa zamestnávateľ písomne nedohodne so zamestnancom inak, 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.“.

69. V § 92 ods. 2 sa za slová „turnusovej práci,“ vkladajú slová „pri naliehavých poľnohospodárskych prácach,“.

70. § 93 sa dopĺňa odsekom 5, ktorý znie:

„(5) Ak povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas podľa odsekov 1 až 3, zamestnávateľ môže zamestnancovi staršiemu 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 dva týždne 24 hodín nepretržitého odpočinku v týždni, ktorý by mal pripadnúť na nedeľu s tým, že zamestnávateľ je povinný dodatočne poskytnúť zamestnancovi náhradný nepretržitý odpočinok v týždni do štyroch mesiacov odo dňa, keď mal byť poskytnutý nepretržitý odpočinok v týždni.“.

71. V § 95 sa na konci pripájajú tieto slová: „ranná zmena“.

72. V § 96 ods. 3 a 5 sa slová „minimálneho mzdového nároku ustanoveného v § 120 ods. 4 v eurách za hodinu pre prvý stupeň náročnosti práce“ nahrádzajú slovami „minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu“.

73. § 96 sa dopĺňa odsekom 8, ktorý znie:

„(8) V kolektívnej zmluve možno dohodnúť obmedzenie rozsahu pracovnej pohotovosti, ktorú možno so zamestnancom dohodnúť podľa odseku 7.“.

74. Za § 96 sa vkladá § 96a, ktorý vrátane nadpisu znie:

„§ 96a
Pracovná pohotovosť pri pružnom pracovnom čase

Pri uplatňovaní pružného pracovného času sa pracovná pohotovosť na pracovisku podľa § 96 ods. 2 považuje za základný pracovný čas.“.

75. V § 97 odsek 3 znie:

„(3) Práca nadčas pri pružnom pracovnom čase je práca vykonávaná zamestnancom na základe príkazu zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad rozsah prevádzkového času v určenom pružnom pracovnom období.“.

76. V § 97 odsek 10 znie:

„(10) Zamestnanec môže v kalendárnom roku vykonať prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín. Vedúci zamestnanec v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúci zamestnanec, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, môže vykonať prácu nadčas najviac v rozsahu 550 hodín v kalendárnom roku, ak súhlasil s rozsahom pracovného času podľa § 85a ods. 1.“.

77. § 97 sa dopĺňa odsekmi 12 a 13, ktoré znejú:

„(12) V kolektívnej zmluve možno odchylne od odseku 7 dohodnúť rozsah práce nadčas, ktorú možno zamestnancovi nariadiť v kalendárnom roku, najviac v rozsahu 250 hodín. V kolektívnej zmluve možno odchylne od odseku 10 dohodnúť maximálny rozsah práce nadčas, ktorý zamestnávateľ môže dohodnúť so zamestnancom v pracovnom pomere na kratší pracovný čas; priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas nesmie prekročiť 48 hodín týždenne.

(13) Zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu a ktorý dovŕšil vek 50 rokov, nemožno nariadiť prácu nadčas. Práca nadčas je prípustná len po dohode s týmto zamestnancom.“.

78. V § 98 ods. 1 sa slová „6. hodinou“ nahrádzajú slovami „5. hodinou“.

79. V § 98 ods. 2 písm. b) sa vypúšťa slovo „ktorý“.

80. V § 98 ods. 3 písmeno d) znie:

„d) ak o to požiada tehotná žena, matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaca žena.“.

81. § 98 sa dopĺňa odsekom 10, ktorý znie:

„(10) Predpokladom výkonu nočnej práce zamestnanca, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie sestra a pôrodná asistentka podľa osobitného predpisu a ktorý dovŕšil vek 50 rokov, je súhlas tohto zamestnanca s výkonom práce v noci.“.

82. § 103 vrátane nadpisu znie:

„§ 103
Základná výmera dovolenky

(1) Základná výmera dovolenky je najmenej štyri týždne.

(2) Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku, je najmenej päť týždňov.

(3) Dovolenka riaditeľa školy, riaditeľa školského výchovno-vzdelávacieho zariadenia, riaditeľa špeciálneho výchovného zariadenia a ich zástupcov, učiteľa, pedagogického asistenta, majstra odbornej výchovy a vychovávateľa je najmenej osem týždňov v kalendárnom roku.“.

83. Za § 104 sa vkladá § 104a, ktorý vrátane nadpisu znie:

„§ 104a
Dovolenka pri pružnom pracovnom čase

Ak dovolenku čerpá zamestnanec s pružným pracovným časom, považuje sa za deň dovolenky čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovného času pripadajúceho na jeden deň, ktorý vyplýva z ustanoveného týždenného pracovného času zamestnanca, pričom sa zamestnanec posudzuje akoby pracoval päť dní v týždni.“.

84. V § 109 odsek 1 znie:

„(1) Zamestnancovi, ktorý splnil podmienku odpracovania aspoň 60 dní v kalendárnom roku, za ktorý sa dovolenka poskytuje, môže zamestnávateľ krátiť dovolenku za prvých 100 zameškaných pracovných dní o jednu dvanástinu a za každých ďalších 21 zameškaných pracovných dní rovnako o jednu dvanástinu, ak v tomto kalendárnom roku nepracoval z dôvodu

a) výkonu mimoriadnej služby v období krízovej situácie alebo alternatívnej služby v čase vojny a vojnového stavu,

b) čerpania rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 2,

c) dlhodobého uvoľnenia na výkon verejnej funkcie a na výkon odborovej funkcie podľa § 136 ods. 2,

d) dôležitých osobných prekážok v práci podľa § 141 ods. 1 a ods. 3 písm. c).“.

85. V § 109 sa za odsek 1 vkladá nový odsek 2, ktorý znie:

„(2) Dovolenka sa zamestnancovi nekráti za obdobie dočasnej pracovnej neschopnosti vzniknutej v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania, za ktoré zamestnávateľ zodpovedá, a za obdobie materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 1.“.
Doterajšie odseky 2 až 6 sa označujú ako odseky 3 až 7.

86. V § 109 ods. 6 sa slová „odseku 2“ nahrádzajú slovami „odseku 3“.

87. V § 111 odsek 2 znie:

„(2) Zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov určiť hromadné čerpanie dovolenky, ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov.“.

88. V § 111 sa za odsek 2 vkladajú nové odseky 3 a 4, ktoré znejú:

„(3) Hromadné čerpanie dovolenky podľa odseku 2 nesmie byť určené na viac ako dva týždne, ak tento zákon neustanovuje inak. Ak ide o vážne prevádzkové dôvody, ktoré sa zamestnancom oznámia najmenej šesť mesiacov vopred, môže byť hromadné čerpanie dovolenky určené na tri týždne.

(4) Hromadné čerpanie dovolenky podľa odseku 2 v umeleckých súboroch z povolania nesmie byť určené na viac ako štyri týždne. V divadle a v inej umeleckej ustanovizni, ktorej predmetom činnosti je interpretovanie hudobného diela, možno určiť hromadné čerpanie dovolenky v celej výmere.“.
Doterajší odsek 3 sa označuje ako odsek 5.

89. V § 112 ods. 2 a § 114 sa za slová „uznaný za“ vkladá slovo „dočasne“.

90. § 113 znie:

„§ 113

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

(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 zamestnancovi dovolenku tak, aby sa skončila najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho roka.

(3) 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.

(4) Ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku, pretože bol uznaný za dočasne pracovne neschopného pre chorobu alebo úraz, ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, nevyčerpanú dovolenku mu zamestnávateľ poskytne po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca.

(5) Ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku, pretože bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie, nevyčerpanú dovolenku mu zamestnávateľ poskytne po skončení výkonu verejnej funkcie alebo odborovej funkcie.“.

91. V § 118 ods. 2 druhá veta znie: „Za mzdu sa nepovažuje najmä náhrada mzdy, odstupné, odchodné, cestovné náhrady vrátane nenárokových cestovných náhrad, príspevky zo sociálneho fondu, príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie, príspevky na životné poistenie zamestnanca, výnosy z kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií, daňový bonus, náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, doplatky k nemocenským dávkam, náhrada za pracovnú pohotovosť, peňažná náhrada podľa § 83a ods. 4 a iné plnenie poskytované zamestnancovi v súvislosti so zamestnaním podľa tohto zákona, osobitných predpisov, kolektívnej zmluvy alebo pracovnej zmluvy, ktoré nemá charakter mzdy.“.

92. § 121 vrátane nadpisu znie:

„§ 121
Mzda za prácu nadčas

(1) Za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 25 % jeho priemerného zárobku. Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, patrí za prácu nadčas dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 35 % jeho priemerného zárobku.

(2) 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 v kalendárnom roku. Zamestnávateľ, ktorý nemá v kolektívnej zmluve dohodnutý okruh zamestnancov podľa prvej vety, môže písomne dohodnúť s vedúcim zamestnancom v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu alebo s vedúcim zamestnancom, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, 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 v kalendárnom roku. 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.

(3) Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas. Zamestnancovi patrí náhradné voľno v rozsahu, v ktorom práca nadčas trvala; v tom prípade zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa odseku 1 nepatrí.

(4) Náhradné voľno zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi v dohodnutom termíne. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú na termíne čerpania náhradného voľna za prácu nadčas, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi náhradné voľno najneskôr do uplynutia dvanástich kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná.

(5) Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno v termíne podľa odseku 4, zamestnancovi patrí mzdové zvýhodnenie podľa odseku 1.“.

93. V § 123 ods. 1 sa slová „minimálneho mzdového nároku ustanoveného v § 120 ods. 4 v eurách za hodinu pre prvý stupeň“ nahrádzajú slovami „minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu“.

94. V § 124 ods. 3 sa slová „minimálneho mzdového nároku ustanoveného v § 120 ods. 4 v eurách za hodinu pre prvý stupeň náročnosti práce“ nahrádzajú slovami „minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu“.

95. V § 125 ods. 3 a 6 sa vypúšťajú slová „štátnej správy v oblasti“.

96. V § 125 ods. 5 sa slová „v orgáne štátnej správy v oblasti verejného zdravotníctva“ nahrádzajú slovami „u orgánu verejného zdravotníctva“.

97. V § 130 ods. 5 prvá veta znie: „Pri vyúčtovaní mzdy je zamestnávateľ povinný zamestnancovi vydať doklad obsahujúci najmä údaje o jednotlivých zložkách mzdy, o jednotlivých plneniach poskytovaných v súvislosti so zamestnaním, o vykonaných zrážkach zo mzdy a o celkovej cene práce.“.

98. V § 130 ods. 5 sa za prvú vetu vkladá nová druhá veta, ktorá znie: „Doklad podľa prvej vety sa poskytne v písomnej forme, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú na jeho poskytovaní elektronickými prostriedkami.“.

99. V § 131 ods. 2 písm. d) sa vypúšťajú slová „a peňažného príspevku za opatrovanie“.

100. V § 131 ods. 2 písm. h) sa slová „ods. 3“ nahrádzajú slovami „ods. 5“.

101. § 132 znie:

„§ 132

Ustanovenia § 129 až 131 sa vzťahujú rovnako na všetky zložky príjmu zamestnanca poskytované zamestnávateľom, ak ide o ich splatnosť, výplatu a vykonávanie zrážok.“.

102. 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 po prerokovaní so zástupcami zamestnancov.“.

103. V § 134 ods. 11 sa slová „v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve“ nahrádzajú slovami „so zástupcami zamestnancov“.

104. V § 140 sa za odsek 3 vkladá nový odsek 4, ktorý znie:

„(4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu, pracovné voľno päť dní v priebehu kalendárneho roka na sústavné vzdelávanie a náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.“.
Doterajší odsek 4 sa označuje ako odsek 5.

105. V § 141 ods. 1 prvej vete sa za slová „čas jeho“ vkladá slovo „dočasnej“.

106. V § 141 ods. 2 písmeno b) znie:

„b) narodenie dieťaťa zamestnancovi; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas na prevoz matky dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia a späť,“.

107. V § 141 odseky 3 a 4 znejú:

„(3) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi

a) ďalšie pracovné voľno z dôvodov podľa odseku 2 s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy,

b) pracovné voľno z iných dôvodov ako podľa odseku 2 s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy,

c) pracovné voľno na žiadosť zamestnanca s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy,

d) pracovné voľno s náhradou mzdy, ktoré si zamestnanec odpracuje.

(4) Za jeden deň sa považuje čas zodpovedajúci dĺžke pracovného času, ktorý mal zamestnanec na základe rozvrhnutia ustanoveného týždenného pracovného času v tento deň odpracovať.“.

108. V § 141 sa za odsek 4 vkladajú nové odseky 5 a 6, ktoré znejú:

„(5) Pri prekážke v práci podľa odseku 2 písm. a) a c) sa za jeden deň považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovného času pripadajúceho na jeden deň, ktorý vyplýva z ustanoveného týždenného pracovného času zamestnanca, pričom sa zamestnanec posudzuje akoby pracoval päť dní v týždni.

(6) Zamestnávateľ môže určiť, že ak pracovný pomer zamestnanca vznikol v priebehu kalendárneho roka, pracovné voľno s náhradou mzdy z dôvodov uvedených v odseku 2 písm. a) prvom bode a písm. c) prvom bode sa poskytne v rozsahu najmenej jednej tretiny nároku za kalendárny rok za každú začatú tretinu kalendárneho roka trvania pracovného pomeru. Celkový nárok podľa prvej vety sa zaokrúhli na celé kalendárne dni nahor.“.
Doterajšie odseky 5 a 6 sa označujú ako odseky 7 a 8.

109. § 141a vrátane nadpisu znie:

„§ 141a
Dočasné prerušenie výkonu práce

(1) 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. V kolektívnej zmluve možno odchylne od prvej vety dohodnúť predĺženie doby, počas ktorej môže zamestnávateľ dočasne prerušiť výkon práce zamestnanca a možnosť zamestnávateľa dočasne prerušiť výkon práce zamestnanca aj pri menej závažnom porušení pracovnej disciplíny.

(2) Zamestnancovi patrí po dobu dočasného prerušenia výkonu práce náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku. Ak ide o dôvodné podozrenie zo závažného porušenia pracovnej disciplíny, zamestnancovi patrí po dobu dočasného prerušenia výkonu práce náhrada mzdy najmenej v sume 60 % jeho priemerného zárobku; ak sa závažné porušenie pracovnej disciplíny nepreukázalo, zamestnancovi patrí doplatok do výšky jeho priemerného zárobku.“.

110. Za § 142 sa vkladá § 142a, ktorý znie:

„§ 142a

(1) Ak zamestnanec nemôže z vážnych prevádzkových dôvodov vykonávať prácu, môže zamestnávateľ po prerokovaní so zástupcami zamestnancov poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno, za ktoré patrí zamestnancovi mzda najmenej v sume základnej zložky mzdy podľa § 119 ods. 3.

(2) Čas pracovného voľna poskytnutého zamestnancovi podľa odseku 1 sa posudzuje ako výkon práce.

(3) Ak pominie prekážka v práci na strane zamestnávateľa podľa odseku 1, zamestnanec je povinný dodatočne odpracovať pracovné voľno, za ktoré sa mu poskytla mzda podľa odseku 1, ak sa zamestnávateľ so zástupcami zamestnancov alebo so zamestnancom nedohodne na priaznivejšej úprave pre zamestnanca.

(4) Čas odpracovania pracovného voľna poskytnutého podľa odseku 1 sa neposudzuje ako výkon práce.

(5) Ak sa čas poskytnutého pracovného voľna podľa odseku 1 odpracúva prácou vykonávanou nad určený týždenný pracovný čas, nejde o prácu nadčas.

(6) Za prácu podľa odseku 3 zamestnancovi nepatrí mzda poskytnutá v rozsahu podľa odseku 1.

(7) Obdobie, v ktorom je zamestnanec povinný odpracovať pracovné voľno, za ktoré sa mu poskytla mzda podľa odseku 1, je najviac 12 mesiacov odo dňa, keď sa pracovné voľno poskytlo.

(8) Ak zamestnanec neodpracuje pracovné voľno poskytnuté podľa odseku 1, pretože sa pracovný pomer skončil podľa § 63 ods. 1 písm. d) alebo písm. e), § 67 alebo § 68 ods. 1, zamestnávateľ má právo na vrátenie mzdy poskytnutej podľa odseku 1, ktorá zodpovedá nesplnenému záväzku podľa odseku 3. Toto právo môže zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď pracovný pomer skončil.

(9) Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu pracovného voľna poskytnutého podľa odseku 1 a evidenciu pracovného času, v ktorom si zamestnanec nadpracúva pracovné voľno poskytnuté podľa odseku 1 tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu.

(10) Na účely zisťovania priemerného zárobku podľa § 134 ods. 1 sa do zúčtovanej mzdy nezahŕňa mzda vyplatená zamestnancovi podľa odseku 1; do počtu odpracovaných hodín sa nezahŕňa čas, počas ktorého zamestnanec vykonáva prácu podľa odseku 3.“.

111. V § 143 odseky 3 a 4 znejú:

„(3) Prekážky v práci na strane zamestnávateľa sa posudzujú ako výkon práce najviac v rozsahu prevádzkového času v určenom pružnom pracovnom období.

(4) Ak zamestnanec neodpracoval pre ospravedlnené prekážky v práci uvedené v odseku 1 druhej vete celý prevádzkový čas určeného pružného pracovného obdobia, pretože mu v tom bránila prekážka v práci na jeho strane, je povinný bez zbytočného odkladu po jej odpadnutí túto neodpracovanú časť pracovného času odpracovať v pracovných dňoch, ak sa so zamestnávateľom nedohodol inak. Odpracovanie je možné len vo voliteľnom pracovnom čase, ak sa nedohodla iná doba, a odpracovanie nie je prácou nadčas.“.

112. § 144 vrátane nadpisu znie:

„§ 144
Spoločné ustanovenia o prekážkach v práci

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

(2) Prekážku v práci a jej trvanie je zamestnanec povinný zamestnávateľovi preukázať. Príslušné zariadenie je povinné potvrdiť mu doklad o existencii prekážky v práci a o jej trvaní.

(3) Ak má zamestnanec nárok na pracovné voľno bez náhrady mzdy, zamestnávateľ je povinný mu umožniť odpracovanie zameškaného času, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.“.

113. Za § 144 sa vkladá § 144a, ktorý vrátane nadpisu znie:

„§ 144a
Výkon práce

(1) Ako výkon práce sa posudzuje aj doba,

a) keď zamestnanec nepracuje pre prekážky v práci, ak tento zákon neustanovuje inak,

b) pracovného voľna, ktoré si zamestnanec odpracuje neskôr,

c) náhradného voľna za prácu nadčas, za prácu vo sviatok alebo za čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku,

d) počas ktorej si zamestnanec odpracúva prekážku v práci z dôvodu nepriaznivých poveternostných vplyvov,

e) dovolenky,

f) počas ktorej zamestnanec nepracuje preto, že je sviatok, za ktorý mu patrí náhrada mzdy alebo za ktorý sa mu jeho mesačná mzda nekráti,

g) ktorú mladistvý zamestnanec strávi pri odbornej príprave v rámci systému teoretickej alebo praktickej prípravy.

(2) Ako výkon práce sa neposudzuje doba

a) výkonu práce, za ktorý sa vopred poskytlo pracovné voľno,

b) práce nadčas, práce vo sviatok, neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku, ak sa za ňu poskytne náhradne voľno,

c) prekážky v práci z dôvodu nepriaznivých poveternostných vplyvov,

d) pracovného voľna poskytnutého na žiadosť zamestnanca podľa § 141 ods. 3 písm. c),

e) výkonu mimoriadnej služby v období krízovej situácie alebo alternatívnej služby v čase vojny a vojnového stavu,

f) neospravedlneného zameškania pracovnej zmeny alebo jej časti,

g) na ktorú zamestnávateľ uvoľní zamestnanca dlhodobo na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie podľa § 136 ods. 2.

(3) Ako výkon práce sa na účely dovolenky okrem dôb podľa odseku 2 neposudzuje ani doba

a) dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca pre chorobu alebo úraz okrem dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca vzniknutej v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania, za ktoré zamestnávateľ zodpovedá,

b) rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 2,

c) nariadenej karantény (karanténneho opatrenia),

d) ošetrovania chorého člena rodiny,

e) starostlivosti o dieťa mladšie ako desať rokov, ktoré nemôže byť z vážnych dôvodov v starostlivosti detského výchovného zariadenia alebo školy, v ktorých starostlivosti dieťa inak je, alebo ak osoba, ktorá sa inak stará o dieťa, ochorela alebo sa jej nariadila karanténa (karanténne opatrenie), prípadne sa podrobila vyšetreniu alebo ošetreniu v zdravotníckom zariadení, ktoré nebolo možné zabezpečiť mimo pracovného času zamestnanca.

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

(5) Odseky 1 až 3 sa neuplatnia pri posudzovaní nároku na mzdu (odmenu) za vykonanú prácu.

(6) O tom, či ide o neospravedlnené zameškanie práce, rozhoduje zamestnávateľ po prerokovaní so zástupcami zamestnancov.“.

114. V § 149 sa za odsek 3 vkladá nový odsek 4, ktorý znie:

„(4) V družstve, kde je súčasťou členstva aj pracovnoprávny vzťah člena k družstvu, zabezpečuje výkon kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci podľa odsekov 1 a 3 vo vzťahu k týmto členom družstva osobitný orgán družstva volený členskou schôdzou.“.

Doterajší odsek 4 sa označuje ako odsek 5.

115. V § 150 ods. 2 sa slovo „sťažnosť“ nahrádza slovom „podnet“.

116. Nadpis siedmej časti znie: „Sociálna politika zamestnávateľa“.

117. V § 151 ods. 3 sa za prvú vetu vkladá nová druhá veta, ktorá znie: „Zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov vymedziť podmienky, za ktorých bude zodpovedať aj za úschovu motorových vozidiel.“.

118. V § 152 sa za odsek 4 vkladá nový odsek 5, ktorý znie:

„(5) Pri zabezpečovaní stravovania zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby prostredníctvom stravovacích poukážok, je výška poplatku za sprostredkované stravovacie služby maximálne 3 % z hodnoty sumy uvedenej na stravovacej poukážke.“.
Doterajšie odseky 5 až 7 sa označujú ako odseky 6 až 8.

119. V § 152 ods. 7 sa slová „odseku 5“ nahrádzajú slovami „odseku 6“.

120. V § 155 ods. 3 sa vypúšťa druhá veta.

121. V § 155 ods. 4 písmená a) a b) znejú:

„a) výkonu mimoriadnej služby v období krízovej situácie alebo alternatívnej služby v čase vojny a vojnového stavu,

b) materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky podľa § 166,“.

122. V § 155 odsek 5 znie:

„(5) Zamestnávateľ môže so zamestnancom uzatvoriť dohodu podľa odseku 2 aj pri prehlbovaní kvalifikácie, ak predpokladané náklady dosahujú aspoň 1700 eur. V týchto prípadoch nemožno zamestnancovi uložiť povinnosť prehlbovať si kvalifikáciu.“.

123. V § 155 ods. 6 písm. c) sa vypúšťajú slová „alebo rozhodnutia orgánu štátnej zdravotníckej správy, alebo rozhodnutia orgánu sociálneho zabezpečenia“.

124. V § 156 sa vypúšťajú slová „čiastočnej invalidite,“.

125. V § 164 ods. 2 sa slovo „jej“ nahrádza slovom „ich“.

126. § 166 sa dopĺňa odsekom 4, ktorý znie:

„(4) Zamestnávateľ sa môže so zamestnancom dohodnúť, že rodičovskú dovolenku podľa odseku 2 možno poskytnúť najdlhšie do dňa, v ktorom dieťa dovŕši päť rokov veku, a ak ide o dieťa s dlhodobo nepriaznivým zdravotným stavom vyžadujúcim osobitnú starostlivosť, najdlhšie do dňa, v ktorom dieťa dovŕši osem rokov veku, a to najviac v rozsahu, v ktorom sa táto dovolenka v období podľa odseku 2 nečerpala.“.

127. § 169 sa dopĺňa odsekom 3, ktorý znie:

„(3) Zamestnávateľ sa môže so zamestnancom dohodnúť, že ak ide o dieťa s dlhodobo nepriaznivým zdravotným stavom vyžadujúcim osobitnú starostlivosť, rodičovskú dovolenku možno poskytnúť najdlhšie do dňa, v ktorom dieťa dovŕši osem rokov veku, a to najviac v rozsahu, v ktorom sa táto dovolenka v období podľa odseku 2 tretej vety nečerpala.“.

128. § 176 vrátane nadpisu znie:

„§ 176
Lekárska preventívna prehliadka vo vzťahu k práci

(1) Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť posúdenie zdravotnej spôsobilosti na prácu na základe výsledkov lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu k práci mladistvého zamestnanca

a) pred preradením mladistvého zamestnanca na inú prácu,

b) pravidelne, podľa potreby najmenej raz za rok, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

(2) Mladistvý zamestnanec je povinný podrobiť sa určeným lekárskym preventívnym prehliadkam vo vzťahu k práci.

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

129. § 185 sa dopĺňa odsekom 3, ktorý znie:

„(3) Zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov vymedziť okruh zamestnancov, s ktorými môže dohodnúť povinnosť, aby si dali poistiť predmet, ktorý im zamestnávateľ zveril podľa odseku 1, pre prípad straty a zničenia.“.

130. V § 191 ods. 4 sa slová „33,19 eura“ nahrádzajú slovami „50 eur“.

131. V § 193 ods. 2 sa slovo „Nárok“ nahrádza slovom „Právo“.

132. V § 220 ods. 1 sa slová „pracovného pomeru“ nahrádzajú slovami „pracovnoprávneho vzťahu“.

133. V § 223 ods. 1 sa na konci pripájajú tieto slová: „a šiestej časti“.

134. V § 224 sa odsek 1 dopĺňa písmenom e), ktoré znie:

„e) písomne oznamovať zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu všetky zmeny, ktoré sa týkajú jeho pracovnoprávneho vzťahu a súvisia s jeho osobou, najmä zmenu jeho mena, priezviska, trvalého pobytu alebo prechodného pobytu, adresy pre doručovanie písomností, a ak sa so súhlasom zamestnanca poukazuje výplata na účet v banke alebo pobočke zahraničnej banky, aj zmenu bankového spojenia.“.

135. V § 224 ods. 3 sa slová „niektorých prác pre ženy“ nahrádzajú slovami „prác a pracovísk pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiace ženy“.

136. V § 226 ods. 1 sa vypúšťa slovo „predpokladaný“ a slovo „predpokladaného“.

137. V § 226 ods. 2 sa vypúšťa slovo „predpokladaný“.

138. V § 228 ods. 2 sa na konci tretej vety bodka nahrádza bodkočiarkou a pripájajú sa tieto slová: „to neplatí, ak sa dohoda uzatvára v období od skončenia štúdia na strednej škole alebo od skončenia letného semestra na vysokej škole najneskôr do konca októbra toho istého kalendárneho roka.“.

139. V § 229 odsek 7 znie:

„(7) Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe odborová organizácia a zamestnanecká rada, patrí odborovej organizácii právo na kolektívne vyjednávanie, kontrolu plnenia záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv, kontrolnú činnosť podľa § 149 a na informácie a zamestnaneckej rade patrí právo na spolurozhodovanie, prerokovanie, informácie a kontrolnú činnosť.“.

140. V § 230 sa za odsek 2 vkladá nový odsek 3, ktorý znie:

„(3) Odborová organizácia, ktorá začne pôsobiť u zamestnávateľa a chce u neho zastupovať všetkých zamestnancov, musí preukázať, že najmenej 30 % zamestnancov zamestnávateľa je odborovo organizovaných v tejto odborovej organizácii, ak o to zamestnávateľ požiada do 30 dní odo dňa, kedy odborová organizácia písomne informovala zamestnávateľa o začatí svojho pôsobenia podľa odseku 1. Ak u zamestnávateľa pôsobia dve odborové organizácie alebo viac odborových organizácií, môžu podmienku podľa prvej vety preukázať aj spoločne.“.
Doterajší odsek 3 sa označuje ako odsek 4.

141. § 231 znie:

„§ 231

(1) Odborový orgán uzatvára so zamestnávateľom kolektívnu zmluvu, ktorá upravuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania, vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, vzťahy medzi zamestnávateľmi alebo ich organizáciami a jednou organizáciou alebo viacerými organizáciami zamestnancov výhodnejšie, ako ich upravuje tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť.

(2) V kolektívnej zmluve je možné dohodnúť pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania odchylne ako podľa odseku 1 na základe a v rozsahu podľa § 45 ods. 5 a 6, § 62 ods. 9, § 63 ods. 3, § 97 ods. 12 a § 141a ods. 1.

(3) Pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania, ktoré sa dohodli na základe § 45 ods. 5 a § 62 ods. 9, zaväzujú zamestnanca len v prípade, ak sa dohodli v pracovnej zmluve.

(4) Nároky, ktoré vznikli z kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru.

(5) Pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu než kolektívna zmluva.

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

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

142. V § 233 ods. 3 sa slovo „päť“ nahrádza slovom „troch“.

143. Za § 233 sa vkladá § 233a, ktorý vrátane nadpisu znie:

„§ 233a
Dohoda so zamestnaneckou radou alebo zamestnaneckým dôverníkom

(1) Zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník môže uzatvoriť so zamestnávateľom dohodu, ktorá upravuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania v rozsahu ako je ich možné dohodnúť v kolektívnej zmluve.

(2) Dohodu podľa odseku 1 možno uzatvoriť, len ak u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia.

(3) Nároky, ktoré by vznikli z dohody so zamestnaneckou radou alebo zamestnaneckým dôverníkom jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú len v rozsahu dohodnutom v pracovnej zmluve. Zamestnávateľ nemôže pri návrhu pracovnej zmluvy alebo jej zmeny zamestnancovi ponúknuť menej výhodné podmienky, aké sa dohodli v dohode so zamestnaneckou radou alebo zamestnaneckým dôverníkom.“.

144. V § 234 ods. 4 druhej vete sa slová „nadpolovičná väčšina“ nahrádzajú slovami „30 %“.

145. V § 235 sa vypúšťa odsek 2.
Doterajší odsek 3 sa označuje ako odsek 2.

146. V § 235 ods. 2 sa slová „Ustanovenia odsekov 1 a 2 sa primerane vzťahujú“ nahrádzajú slovami „Odsek 1 sa primerane vzťahuje“.

147. V § 236 ods. 1 písm. c) a ods. 2 písm. c) sa za slovo „zamestnancov“ vkladá čiarka a slová „prítomných na hlasovaní“ sa nahrádzajú slovami „ak sa voľby zúčastnilo aspoň 30 % všetkých zamestnancov“.

148. V § 237 ods. 2 písm. b) sa slová „podnikovej sociálnej politiky“ nahrádzajú slovami „sociálnej politiky zamestnávateľa“.

149. V § 239 úvodná veta znie: „Zástupcovia zamestnancov kontrolujú dodržiavanie pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy alebo z dohody podľa § 233a; na tento účel sú oprávnení najmä“.

150. V § 239 písm. a) sa slová „ods. 3“ nahrádzajú slovami „ods. 4“.

151. V § 240 odsek 3 znie:

„(3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy alebo bez náhrady 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. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté.“.

152. V § 240 ods. 7 sa slová „jedného roka“ nahrádzajú slovami „šiestich mesiacov“.

153. Za § 252f sa vkladá § 252g, ktorý vrátane nadpisu znie:

„§ 252g
Prechodné ustanovenie účinné od 1. septembra 2011

(1) Ustanoveniami tohto zákona sa spravujú aj pracovnoprávne vzťahy, ktoré vznikli pred 1. septembrom 2011. Právne úkony urobené pred 1. septembrom 2011 a nároky, ktoré z nich vznikli, sa posudzujú podľa právnej úpravy účinnej do 31. augusta 2011.

(2) Pracovné pomery na určitú dobu uzatvorené pred 1. septembrom 2011 sa skončia uplynutím doby, na ktorú boli dohodnuté.

(3) Ustanovenie § 252c sa od 1. septembra 2011 nepoužije. Práva a povinnosti vyplývajúce z dohôd uzatvorených podľa § 252c pred 1. septembrom 2011 sa posudzujú podľa právnej úpravy účinnej do 31. augusta 2011.

(4) Právo odborovej organizácie pôsobiacej u zamestnávateľa pred 1. septembrom 2011 samostatne zastupovať všetkých zamestnancov zamestnávateľa sa posudzuje do 31. decembra 2012 podľa právnej úpravy účinnej do 31. augusta 2011; u tejto odborovej organizácie môže zamestnávateľ uplatniť postup podľa § 230 ods. 3 od 1. januára 2013.“.

Čl. II

Zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení zákona č. 365/2004 Z. z., zákona č. 369/2004 Z. z., zákona č. 330/2007 Z. z., zákona č. 490/2008 Z. z. a zákona č. 151/2010 Z. z. sa mení a dopĺňa takto:

1. V § 1 ods. 4 sa vypúšťa druhá veta.

2. Za § 13b sa vkladá § 13ba, ktorý znie:

„§ 13ba

Pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania dohodnuté v podnikovej kolektívnej zmluve sa nevzťahujú na zamestnanca, ktorý vykonáva

funkciu štatutárneho orgánu; to sa nevzťahuje na pracovný čas, odpočinok a dovolenku, bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, ochranu materstva, rodičov a mladistvých a na podmienky stravovania. U zamestnávateľa, ktorý zamestnáva viac ako 100 zamestnancov, sa prvá veta vzťahuje aj na vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu.“.

Čl. III

Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 191/2004 Z. z., zákona č. 365/2004 Z. z., zákona č. 585/2004 Z. z., zákona č. 614/2004 Z. z., zákona č. 1/2005 Z. z., zákona č. 82/2005 Z. z., zákona č. 528/2005 Z. z., zákona č. 573/2005 Z. z., zákona č. 310/2006 Z. z., zákona č. 693/2006 Z. z., zákona č. 561/2007 Z. z., zákona č. 139/2008 Z. z., zákona č. 233/2008 Z. z., zákona č. 263/2008 Z. z., zákona č. 460/2008 Z. z., zákona č. 562/2008 Z. z., zákona č. 49/2009 Z. z., zákona č. 108/2009 Z. z., zákona č. 266/2009 Z. z., zákona č. 463/2009 Z. z., zákona č. 594/2009 Z. z., zákona č. 52/2010 Z. z., zákona č. 136/2010 Z. z., zákona č. 373/2010 Z. z., zákona č. 120/2011 Z. z., zákona č. 223/2011 Z. z. a zákona č. 231/2011 Z. z. sa mení a dopĺňa takto:

1. V § 29 odseky 1 a 2 znejú:

„(1) Agentúra dočasného zamestnávania na účely tohto zákona je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva občana v pracovnom pomere (ďalej len „dočasný agentúrny zamestnanec“) na účel jeho pridelenia k užívateľskému zamestnávateľovi[35]) na dočasný výkon práce pod jeho dohľadom a vedením.

(2) Agentúra dočasného zamestnávania nesmie od dočasného agentúrneho zamestnanca vyberať poplatok za pridelenie k užívateľskému zamestnávateľovi alebo za uzatvorenie pracovného pomeru s užívateľským zamestnávateľom po skončení tohto pridelenia; za pridelenie dočasného agentúrneho zamestnanca môže agentúra dočasného zamestnávania od užívateľského zamestnávateľa vyberať úhradu v dohodnutej výške.“.

2. V § 29 ods. 4 sa na konci pripája táto veta: „Ústredie vedie register agentúr dočasného zamestnávania.“.
3. V § 29 ods. 8 písm. c) sa za slovo „dočasných“ vkladá slovo „agentúrnych“.
4. V § 30 a § 31 ods. 1 písm. b) sa za slovo „dočasnému“ vkladá slovo „agentúrnemu“.
5. V § 31 ods. 1 písm. a) sa za slovo „dočasného“ vkladá slovo „agentúrneho“.
6. V § 31 ods. 1 písm. c) sa za slovo „dočasnému“ vkladá slovo „agentúrnemu“ a slová „dočasným pridelením“ sa nahrádzajú slovami „pridelením alebo v období medzi jeho prideleniami“.
7. V § 31 ods. 1 sa za písmeno c) vkladá nové písmeno d), ktoré znie:

„d) umožniť prístup dočasnému agentúrnemu zamestnancovi k zariadeniam starostlivosti o deti,“.

Doterajšie písmená d) a e) sa označujú ako písmená e) a f).

8. V § 31 ods. 1 písmeno f) znie:

„f) poskytovať ústrediu správu o svojej činnosti za uplynulý kalendárny rok v termíne do 31. marca nasledujúceho kalendárneho roka.“.

9. V § 31 ods. 2 sa vypúšťajú slová „pred uplynutím obdobia, na ktoré bolo povolenie vydané,“.

Čl. IV

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., zákona č. 330/2007 Z. z., zákona č. 348/2007 Z. z., zákona č. 144/2008 Z. z., zákona č. 452/2008 Z. z., zákona č. 59/2009 Z. z., zákona č. 483/2009 Z. z., zákona č. 151/2010 Z. z., zákona č. 543/2010 Z. z. a zákona č. 48/2011 Z. z. sa mení takto:

V § 191 ods. 1 sa vypúšťajú slová „§ 36 ods. 2," a slová „§ 141 ods. 1, ods. 2 písm. a) až h) a ods. 3" sa nahrádzajú slovami „§ 141 ods. 1, ods. 2 písm. a) až h), ods. 3 a 5".

Čl. V

Zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 309/2007 Z. z., zákona č. 462/2007 Z. z., zákona č. 555/2007 Z. z., zákona č. 400/2009 Z. z., zákona č. 52/2010 Z. z., zákona č. 67/2010 Z. z., zákona č. 182/2011 Z. z. a zákona č. 223/2011 Z. z. sa mení takto:
V § 7 odsek 9 znie:

„(9) Inšpektorát práce rozhoduje o pravidlách o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, ktoré má zamestnávateľ vydať, ak nedošlo k dohode podľa osobitného predpisu.[18d])".

Poznámka pod čiarou k odkazu 18d znie:

„18d) § 39 ods. 2 Zákonníka práce.".

Čl. VI

Zákon č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 151/2010 Z. z., zákona č. 500/2010 Z. z., zákona č. 505/2010 Z. z., zákona č. 547/2010 Z. z., zákona č. 33/2011 Z. z., zákona č. 48/2011 Z. z. a zákona č. 220/2011 Z. z. sa mení takto:

1. V § 67 ods. 1 sa slová „dovŕši aspoň 15 rokov štátnozamestnaneckého pomeru, služobného pomeru podľa osobitného predpisu[4]) alebo pracovného pomeru po 18. roku veku" nahrádzajú slovami „dosiahne 33 rokov veku".
2. V § 67 sa vypúšťa odsek 3.
3. V § 120 sa slová „§ 49 ods. 1, 2, 3, 5 a 8" nahrádzajú slovami „§ 49 ods. 1 až 3 a 5", slová „§ 63 ods. 3 až 5" sa nahrádzajú slovami „§ 63 ods. 4 až 6", vypúšťajú sa slová „§ 74,", slová „§ 76 ods. 3 a 5" sa nahrádzajú slovami „§ 76 ods. 4, 5 a 7", slová „§ 97 až 102" sa nahrádzajú slovami „§ 96a, § 97 ods. 1 až 11, § 98 až 102", slová „§ 104 až 114" sa nahrádzajú slovami „§ 104, § 104a, § 105 až 114", slová „§ 142 až 148" sa nahrádzajú slovami „§ 142, § 143, § 144, § 144a, § 145 až 148" a slová „§ 230 až 236" sa nahrádzajú slovami „§ 230, § 231 ods. 1, 4 až 6, § 232, § 233, § 233a, § 234 až 236".
4. V § 120 sa vypúšťajú slová „§ 103 ods. 4 až 7,".

Čl. VII

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. 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., zákonom č. 348/2007 Z. z., zákonom č. 200/2008 Z. z., zákonom č. 460/2008 Z. z., zákonom č. 49/2009 Z. z., zákonom č. 184/2009 Z. z., zákonom č. 574/2009 Z. z., zákonom č. 543/2010 Z. z., zákonom č. 48/2011 Z. z. a týmto zákonom.

Čl. VIII

Tento zákon nadobúda účinnosť 1. septembra 2011 okrem osemdesiateho druhého bodu v čl. I a prvého a štvrtého bodu v čl. VI, ktoré nadobúdajú účinnosť 1. januára 2012.

Ivan Gašparovič v. r.

Richard Sulík v. r.

Iveta Radičová 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.