ZBIERKA ZÁKONOV
SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Ročník 2012

Vyhlásené: 27.11.2012 Vyhlásená verzia v Zbierke zákonov Slovenskej republiky

Obsah tohto dokumentu má informatívny charakter.

361

ZÁKON

z 25. októbra 2012,

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., zákona č. 48/2011 Z. z., zákona č. 257/2011 Z. z., zákona č. 406/2011 Z. z., zákona č. 512/2011 Z. z., zákona č. 251/2012 Z. z., zákona č. 252/2012 Z. z. a zákona č. 345/2012 Z. z. sa mení a dopĺňa takto:

1. V čl. 11 sa vypúšťa druhá veta a tretia veta.
2. V § 1 odsek 2 znie:

   „(2) Závislá práca je práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom, za mzdu alebo odmenu.“.
3. V § 1 ods. 3 druhá veta znie: „Závislá práca nemôže byť vykonávaná v zmluvnom občianskoprávnom vzťahu alebo v zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu podľa osobitných predpisov.“.
4. V § 10 ods. 1 sa za slová „štatutárnych orgánov“ vkladajú slová „alebo členov štatutárnych orgánov“.
5. V § 10 ods. 2 sa za slová „štatutárny orgán“ vkladajú slová „alebo člen štatutárneho orgánu“.
6. Za § 11a sa vkladá § 12, ktorý znie:

„§ 12

(1) Ak sa podľa tohto zákona vyžaduje súhlas zástupcov zamestnancov alebo dohoda s nimi, zamestnávateľ, u ktorého nepôsobia zástupcovia zamestnancov, môže konať samostatne; to neplatí, ak tento zákon ustanovuje, že dohodu so zástupcami zamestnancov nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa. Ak tento zákon ustanovuje, že dohodu so zástupcami zamestnancov nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa, túto dohodu nemožno nahradiť ani dohodou so zamestnancom.

(2) Ak sa podľa tohto zákona vyžaduje prerokovanie so zástupcami zamestnancov, zamestnávateľ, u ktorého nepôsobia zástupcovia zamestnancov, môže konať samostatne.“.

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

„(4) Zamestnávateľ nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činností zamestnávateľa narúšať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa tým, že ho monitoruje, vykonáva záznam telefonických hovorov uskutočňovaných technickými pracovnými zariadeniami zamestnávateľa a kontroluje elektronickú poštu odoslanú z pracovnej elektronickej adresy a doručenú na túto adresu bez toho, aby ho na to vopred upozornil. Ak zamestnávateľ zavádza kontrolný mechanizmus, je povinný prerokovať so zástupcami zamestnancov rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, ako aj dobu jej trvania a informovať zamestnancov o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia, ako aj o dobe jej trvania.“.
Doterajšie odseky 4 a 5 sa označujú ako odseky 5 a 6.

8. V § 13 ods. 5 sa slová „odseku 3“ nahrádzajú slovami „odsekov 3 a 4“.

9. § 13 sa dopĺňa odsekom 7, ktorý znie:

„(7) Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho súkromie na pracovisku alebo v spoločných priestoroch bolo narušené nedodržaním podmienok podľa odseku 4, môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany.“.

10. V § 17 ods. 2 sa za slová „na ktorý“ vkladajú slová „neudelil predpísaný súhlas príslušný orgán alebo zákonný zástupca alebo na ktorý“.

11. V § 29a sa za prvú vetu vkladá nová druhá veta, ktorá znie: „Zamestnávateľ vydá zamestnancovi písomný doklad o skončení pracovného pomeru podľa prvej vety.“.

12. V § 36 sa za slová „§ 77,“ vkladajú slová „§ 87a ods. 7,“ a slová „§ 240 ods. 8“ sa nahrádzajú slovami „§ 240 ods. 9“ .

13. V § 41 ods. 6 písm. d) sa za slová „politickej príslušnosti“ vkladá čiarka a slová „odborovej príslušnosti“.

14. V § 43 ods. 1 písm. b) sa slová „obec a organizačnú časť“ nahrádzajú slovami „obec, časť obce“.

15. V § 45 sa vypúšťajú odseky 5 a 6.

16. V § 47 ods. 2 sa vypúšťajú slová „s dohodou podľa § 233a a“ a na konci sa pripája táto veta: „Zamestnávateľ je tiež povinný pri nástupe do zamestnania oboznámiť mladistvého zamestnanca, a v prípade fyzickej osoby vykonávajúcej ľahké práce uvedené v § 11 ods. 4 aj jej zákonného zástupcu, o možných rizikách vykonávanej práce a o prijatých opatreniach týkajúcich sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.“.

17. V § 48 odsek 2 znie:

„(2) Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát.“.

18. V § 48 ods. 4 a 6 sa slová „do troch rokov alebo nad tri roky“ nahrádzajú slovami „do dvoch rokov alebo nad dva roky“.

19. V § 49a ods. 3 prvá veta znie: „Dohoda o zaradení zamestnanca na delené pracovné miesto uzatvorená medzi zamestnávateľom a zamestnancom musí byť písomná, inak je neplatná.“.

20. V § 49a odsek 6 znie:

„(6) Dohodu o zaradení zamestnanca na delené pracovné miesto môže zamestnávateľ aj zamestnanec písomne vypovedať. Dohoda o zaradení zamestnanca na delené pracovné miesto

zaniká uplynutím jedného mesiaca odo dňa oznámenia vypovedania dohody, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.“.

21. V § 53 ods. 3 sa za prvú vetu vkladá nová druhá veta, ktorá znie: „Zamestnanec je povinný zotrvať u nového zamestnávateľa v pracovnom pomere po dobu, ktorá zodpovedá uhradeným nákladom; ak zamestnanec nezotrvá u nového zamestnávateľa v pracovnom pomere, je povinný uhradiť mu pomernú časť týchto nákladov.“.

22. V § 53 sa za odsek 3 vkladá nový odsek 4, ktorý znie:

„(4) Zamestnanec nie je povinný uhradiť zamestnávateľovi primerané náklady podľa odsekov 2 a 3, ak

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

b) zamestnávateľ porušuje povinnosť, ktorú má voči zamestnancovi podľa pracovnej zmluvy alebo kolektívnej zmluvy, alebo právnych predpisov,

c) zamestnávateľ skončí so zamestnancom pracovný pomer s výnimkou skončenia pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. e) a § 68 ods. 1.“.

Doterajšie odseky 4 a 5 sa označujú ako odseky 5 a 6.

23. V § 58 ods. 1 sa za slovo „zamestnancom“ vkladajú slová „v pracovnom pomere“.

24. V § 58a ods. 1 sa za slovo „zamestnanca“ vkladajú slová „v pracovnom pomere“.

25. V § 60 ods. 2 sa slová „organizačných zmien“ nahrádzajú slovami „uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c)“.

26. V § 62 ods. 2 sa za slovo „je“ vkladá slovo „najmenej“.

27. V § 62 ods. 3 sa na konci úvodnej vety pripája slovo „najmenej“.

28. V § 62 ods. 4 a 6 sa slová „je dva mesiace“ nahrádzajú slovami „je najmenej dva mesiace“.

29. V § 62 ods. 8 sa slová „v sume priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca za jeden mesiac“ nahrádzajú slovami „najviac v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby“.

30. V § 62 sa vypúšťa odsek 9.

31. V § 63 ods. 1 písmeno a) znie:

„a) sa zamestnávateľ alebo jeho časť

1. zrušuje alebo
2. premiestňuje a zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce,“.

32. V § 63 ods. 1 písm. d) treťom bode sa vypúšťajú slová „osobitným predpisom alebo“.

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

34. V § 63 ods. 3 sa vypúšťajú slová „alebo vylúčenie plnenia tejto povinnosti“.

35. V § 64 ods. 3 písmeno a) znie:

„a) z dôvodov ustanovených

1. v § 63 ods. 1 písm. a) prvom bode,
2. v § 63 ods. 1 písm. a) druhom bode v dobe, keď sa osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky, a v dobe, keď je zamestnanec pracujúci v noci uznaný na základe lekárskeho posudku dočasne nespôsobilým na nočnú prácu,“.

36. V § 73 ods. 1 písm. b) a c) sa slová „viac ako“ nahrádzajú slovom „najmenej“.

37. V § 73 odsek 3 znie:

„(3) Zamestnávateľ doručí odpis písomnej informácie podľa odseku 2 spolu s menami, priezviskami a adresami trvalého pobytu zamestnancov, s ktorými sa má rozviazať pracovný pomer, súčasne aj úradu práce, sociálnych vecí a rodiny na účely hľadania riešení problémov spojených s hromadným prepúšťaním podľa odseku 7.“.

38. V § 73 ods. 4 sa slovo „predložiť“ nahrádza slovom „doručiť“.

39. V § 73 ods. 6 sa na konci pripájajú tieto slová: „písm. a)“.

40. V § 73 ods. 7 druhej vete sa za slová „podľa odseku 6“ vkladajú slová „z objektívnych dôvodov“.

41. § 73 sa dopĺňa odsekom 13, ktorý znie:

„(13) Na účely hromadného prepúšťania sa za časť zamestnávateľa považuje aj organizačná zložka zamestnávateľa, ktorá má postavenie odštepného závodu zapísaného do obchodného registra podľa osobitného predpisu.“.

42. Za § 73 sa vkladá § 74, ktorý vrátane nadpisu znie:

„§ 74
Účasť zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru

Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.“.

43. 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 písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume

a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou 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, odstupné najmenej v sume

a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,

b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.“.

44. V § 76 sa vypúšťa odsek 3.
Doterajšie odseky 4 až 8 sa označujú ako odseky 3 až 7.

45. V § 76 ods. 7 sa slová „odsekov 1 a 4“ nahrádzajú slovami „odsekov 1 a 2“.

46. § 76a vrátane nadpisu znie:

„§ 76a
Odchodné

(1) Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

(2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

(3) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

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

47. 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 za čas presahujúci 12 mesiacov zamestnancovi vôbec nepriznať. Náhrada mzdy môže byť priznaná najviac za čas 36 mesiacov.“.

48. § 83 vrátane nadpisu znie:

„§ 83
Výkon inej zárobkovej činnosti

(1) Zamestnanec môže popri svojom zamestnaní vykonávanom v pracovnom pomere vykonávať inú zárobkovú činnosť, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter, len s predchádzajúcim písomným súhlasom zamestnávateľa. Ak sa zamestnávateľ nevyjadrí do 15 dní od doručenia žiadosti zamestnanca, platí, že súhlas udelil.

(2) Zamestnávateľ môže udelený súhlas podľa odseku 1 z vážnych dôvodov písomne odvolať; v písomnom odvolaní súhlasu je zamestnávateľ povinný uviesť tieto dôvody. Po odvolaní súhlasu zamestnávateľom podľa prvej vety je zamestnanec povinný bez zbytočného odkladu inú zárobkovú činnosť skončiť spôsobom vyplývajúcim z príslušných právnych predpisov.

(3) Súhlas zamestnávateľa podľa odseku 1 sa nevyžaduje na výkon vedeckej, pedagogickej, publicistickej, lektorskej, prednášateľskej, literárnej a umeleckej činnosti.“.

49. V § 85 ods. 6 sa za slovo „karcinogénom“ vkladá slovo „alebo“.

50. V § 85 ods. 8 sa na konci pripája táto veta: „Pracovný čas, ktorý je zamestnanec povinný odpracovať v príslušnom týždni po rozvrhnutí ustanoveného týždenného pracovného času, je určený týždenný pracovný čas.“.

51. V § 85a ods. 1 sa vypúšťajú slová „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“.

52. V § 85a ods. 4 sa slovo „doručenia“ nahrádza slovami „písomného oznámenia“.

53. V § 86 ods. 2 sa slovo „spravidla“ nahrádza slovom „najviac“.

54. V § 87 ods. 2 prvá veta znie: „Zamestnávateľ môže v kolektívnej zmluve alebo po dohode so zástupcami zamestnancov 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.“.

55. V § 87 ods. 2 sa za prvú vetu vkladá nová druhá veta, ktorá znie: „Dohodu nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa.“.

56. § 87a vrátane nadpisu znie:

„§ 87a
Konto pracovného času

(1) Konto pracovného času je spôsob nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času, ktorý zamestnávateľ môže zaviesť len kolektívnou zmluvou alebo 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) V kolektívnej zmluve alebo v dohode so zástupcami zamestnancov sa musí dohodnúť vyrovnávacie obdobie konta pracovného času, v ktorom sa vyrovná rozdiel medzi ustanoveným týždenným pracovným časom a skutočne odpracovaným časom zamestnanca; vyrovnávacie obdobie nesmie byť dlhšie ako 30 mesiacov.

(3) 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 (kladný účet konta pracovného času), a v prípade menšej potreby práce zamestnanec odpracuje menej hodín, ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas alebo prácu nebude vykonávať vôbec (záporný účet konta pracovného času). Priemerný týždenný pracovný čas vrátane kladného konta pracovného času a práce nadčas nesmie presiahnuť 48 hodín v období najviac 12 mesiacov.

(4) Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi základnú zložku mzdy, ktorá zodpovedá ustanovenému týždennému pracovnému času zamestnanca. Poskytovaním základnej zložky mzdy nie je dotknutá povinnosť zamestnávateľa poskytovať ďalšie zložky mzdy, ak táto povinnosť vyplýva z tohto zákona, osobitných predpisov, z pracovnej zmluvy alebo kolektívnej zmluvy.

(5) Pri uplatňovaní konta pracovného času je zamestnávateľ povinný viesť účet konta pracovného času, na ktorom eviduje rozdiel medzi ustanoveným týždenným pracovným

časom a skutočne odpracovaným časom zamestnanca a rozdiel medzi skutočne poskytnutou základnou zložkou mzdy podľa odseku 3 a základnou zložkou mzdy, na ktorú by mal zamestnanec právo za skutočne odpracovaný čas.

(6) Ak bola ku dňu skončenia pracovného pomeru alebo vyrovnávacieho obdobia poskytnutá nižšia základná zložka mzdy, ako by zamestnancovi patrila podľa odpracovaného času, zamestnávateľ je povinný zamestnancovi rozdiel doplatiť; § 129 ods. 3 sa použije primerane.

(7) Ak zamestnanec neodpracoval ku dňu skončenia pracovného pomeru alebo vyrovnávacieho obdobia celý rozsah pracovného času, za ktorý mu zamestnávateľ poskytol základnú zložku mzdy, zamestnávateľ má právo na vrátenie základnej zložky mzdy poskytnutej nad rozsah odpracovaného pracovného času, len ak sa pracovný pomer so zamestnancom skončil podľa § 63 ods. 1 písm. d) a e) alebo § 68 ods. 1; toto právo môže zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa pracovný pomer skončil.

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

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

57. V § 88 ods. 1 sa slová „po prerokovaní“ nahrádzajú slovami „kolektívnou zmluvou alebo po dohode“.

58. V § 91 ods. 5 sa na konci bodka nahrádza bodkočiarkou a pripájajú sa tieto slová: „to neplatí, ak ide o prestávku na odpočinok a jedenie, pri ktorej sa zabezpečuje primeraný čas na odpočinok a jedenie bez prerušenia práce zamestnancom.“.

59. V § 91 odsek 6 znie:

„(6) Prestávka poskytovaná z dôvodov zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov pri práci sa započítava do pracovného času.“.

60. V § 92 ods. 2 sa za slová „pri naliehavých poľnohospodárskych prácach,“ vkladajú slová „pri poskytovaní univerzálnej poštovej služby,“.

61. V § 93 ods. 5 sa za slová „dva týždne“ vkladá slovo „najmenej“.

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

„§ 96b
Náhrada za stratu času

Zamestnávateľ môže v kolektívnej zmluve alebo so zástupcami zamestnancov dohodnúť, že za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou, patrí zamestnancovi dohodnutá peňažná náhrada alebo náhradné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku.“.

63. V § 97 ods. 5 sa za slovo „nariadiť“ vkladajú slová „alebo dohodnúť so zamestnancom“.

64. V § 97 ods. 7 sa na konci pripája táto veta: „Zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu, možno po dohode so zástupcami zamestnancov nariadiť nad rozsah ustanovený v prvej vete ďalšiu prácu nadčas v rozsahu najviac 100 hodín v kalendárnom roku.“.

65. V § 97 ods. 10 sa vypúšťa druhá veta.

66. V § 97 sa vypúšťa odsek 12.
Doterajší odsek 13 sa označuje ako odsek 12.

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

68. V § 103 ods. 2 sa za slovo „dovŕši“ vkladá slovo „najmenej“.

69. V § 106 ods. 3 sa na konci pripájajú tieto slová: „a Ministerstvom zahraničných vecí a európskych záležitostí Slovenskej republiky“.

70. V § 107 sa za slovo „Za“ vkladá slovo „nevyčerpanú“.

71. V § 113 ods. 2 sa na konci pripájajú tieto vety: „Ak zamestnávateľ neurčí zamestnancovi čerpanie dovolenky najneskôr do 30. júna nasledujúceho kalendárneho roka tak, aby zamestnanec vyčerpal dovolenku do konca tohto kalendárneho roka, čerpanie dovolenky si môže určiť zamestnanec. Toto čerpanie dovolenky je zamestnanec povinný oznámiť zamestnávateľovi písomne, najmenej 30 dní vopred; uvedená lehota môže byť so súhlasom zamestnávateľa skrátená.“.

72. V § 120 ods. 6 sa slová „všetky pracovné dni“ nahrádzajú slovami „určený týždenný pracovný čas“.

73. V § 121 odsek 2 znie:

„(2) Zamestnávateľ môže písomne dohodnúť s vedúcim zamestnancom v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu, s vedúcim zamestnancom, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, a so zamestnancom, ktorý vykonáva koncepčné, systémové, tvorivé alebo metodické 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 ani mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas podľa odseku 1 a zamestnanec nemôže za túto dobu čerpať náhradné voľno.“.

74. V § 121 ods. 4 sa slovo „dvanástich“ nahrádza slovom „štyroch“.

75. V § 121 ods. 5 sa vypúšťajú slová „v termíne“.

76. V § 122 ods. 2 sa na konci pripájajú tieto vety: „U zamestnanca, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou, sa čas čerpania náhradného voľna za prácu vo sviatok považuje za odpracovaný čas, za ktorý mu patrí mzda; tomuto zamestnancovi náhrada mzdy za čas čerpania náhradného voľna za prácu vo sviatok nepatrí. V kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve možno dohodnúť, že aj u zamestnanca, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou, sa bude postupovať podľa štvrtej vety.“.

77. V § 130 ods. 5 sa za slová „v súvislosti so zamestnaním,“ vkladajú slová „o stave účtu konta pracovného času, ak je zavedené konto pracovného času,“.

78. V § 131 ods. 2 písm. h) sa slová „ods. 5“ nahrádzajú slovami „ods. 4“.

79. V § 133 odsek 3 znie:

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

80. V § 134 ods. 1 sa na konci pripája táto veta: „Do zúčtovanej mzdy podľa prvej vety sa nezahŕňa mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku (§ 96 ods. 3) a do obdobia odpracovaného zamestnancom sa nezahŕňa čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku.“.

81. V § 141 ods. 5 sa slovo „Pri“ nahrádza slovami „Na účely určenia celkového rozsahu pracovného voľna poskytnutého zamestnancovi v kalendárnom roku pri“.

82. § 141a vrátane nadpisu znie:

„§ 141a
Dočasné prerušenie výkonu práce

Ak je zamestnanec dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny a jeho ďalší výkon práce by ohrozoval dôležitý záujem zamestnávateľa, môže zamestnávateľ po prerokovaní so zástupcami zamestnancov zamestnancovi dočasne, najdlhšie na jeden mesiac, prerušiť jeho výkon práce. Zamestnancovi po dobu dočasného prerušenia výkonu práce patrí náhrada mzdy najmenej v sume 60 % jeho priemerného zárobku; ak sa závažné porušenie pracovnej disciplíny nepreukázalo, zamestnancovi patrí doplatok do výšky jeho priemerného zárobku.“.

83. § 142 sa dopĺňa odsekom 5, ktorý znie:

„(5) Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu z vážnych prevádzkových dôvodov, môže zamestnávateľ postupovať podľa § 87a; ustanovenie § 90 ods. 9 sa v tomto prípade nemusí uplatniť.“.

84. § 142a sa vypúšťa.

85. V § 144a ods. 1 písm. c) sa slovo „alebo“ nahrádza čiarkou a na konci sa pripájajú tieto slová: „alebo náhradného voľna poskytnutého podľa § 96b“.

86. V § 144a ods. 1 písmeno d) znie:

„d) prekážky v práci z dôvodu nepriaznivých poveternostných vplyvov,“ .

87. V § 144a ods. 2 písm. b) sa vypúšťajú slová „práce vo sviatok,“.

88. V § 144a ods. 2 písmeno c) znie:

„c) počas ktorej si zamestnanec odpracúva prekážku v práci z dôvodu nepriaznivých poveternostných vplyvov,“.

89. V § 150 ods. 2 sa slová „v danom zdravotníckom zariadení a ktorí u zamestnávateľa“ nahrádzajú slovami „u zamestnávateľa, u ktorého“.

90. V § 185 ods. 3 sa na konci bodka nahrádza čiarkou a pripájajú sa tieto slová: „a okruh zamestnancov, ktorým poistí predmet zverený podľa odseku 1 pre prípad straty a zničenia.“.

91. V § 223 ods. 1 sa vypúšťa druhá veta.

92. V § 223 sa za odsek 1 vkladá nový odsek 2, ktorý znie:

„(2) Na pracovnoprávny vzťah založený dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa vzťahujú ustanovenia prvej časti, § 85 ods. 1 a 2, § 90 ods. 10, § 91 až 95, § 98, § 119 ods. 1 a šiestej časti. Pracovný čas zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 12 hodín a u mladistvého zamestnanca v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 8 hodín. Zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, nemožno nariadiť ani s nimi dohodnúť pracovnú pohotovosť a prácu nadčas. Ak ide o dôvody neprítomnosti zamestnanca v práci uvedené v § 141 ods. 1 a ods. 2 písm. a) až g), ktoré zasiahli do času, na ktorý zamestnávateľ určil výkon práce, zamestnávateľ je povinný ospravedlniť túto neprítomnosť zamestnanca v práci. Za tento čas zamestnancovi náhrada odmeny nepatrí.“.
Doterajšie odseky 2 až 4 sa označujú ako odseky 3 až 5.

93. V § 224 ods. 2 písm. e) sa na konci bodka nahrádza čiarkou a pripájajú sa tieto slová: „tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu, a viesť evidenciu vykonanej práce u zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu na základe dohody o vykonaní práce, tak, aby v jednotlivých dňoch bola zaznamenaná dĺžka časového úseku, v ktorom sa práca vykonávala.“.

94. V § 229 odsek 7 znie:

„(7) Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe odborová organizácia, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník, odborovej organizácii patrí právo na kolektívne vyjednávanie, na spolurozhodovanie, na kontrolnú činnosť a na informácie a zamestnaneckej rade alebo zamestnaneckému dôverníkovi patrí právo na prerokovanie a na informácie, ak tento zákon neustanovuje inak.“.

95. V § 230 sa vypúšťa odsek 3.
Doterajší odsek 4 sa označuje ako odsek 3.

96. V § 230 ods. 3 prvej vete sa vypúšťajú slová „po dohode so zástupcami zamestnancov“.

97. V § 231 sa vypúšťajú odseky 2 a 3.
Doterajšie odseky 4 až 7 sa označujú ako odseky 2 až 5.

98. § 233a sa vypúšťa.

99. V § 234 ods. 4 sa za slovo „zúčastní“ vkladá slovo „najmenej“.

100. V § 235 ods. 1 písm. c) sa na konci pripájajú tieto slová: „ak sa hlasovania zúčastnilo najmenej 30 % všetkých zamestnancov,“.

101. V § 236 ods. 1 písm. c) a ods. 2 písm. c) sa slová „voľby zúčastnilo aspoň“ nahrádzajú slovami „hlasovania zúčastnilo najmenej“.

102. V § 239 úvodnej vete sa vypúšťajú slová „alebo z dohody podľa § 233a“.

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

104. V § 240 odsek 3 znie:

„(3) Zamestnávateľ poskytne členovi odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie, členovi zamestnaneckej rady na činnosť zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckému dôverníkovi na jeho činnosť pracovné voľno s náhradou mzdy na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou alebo zamestnávateľom a zamestnaneckou radou alebo zamestnaneckým dôverníkom. Ak k dohode nedôjde, zamestnávateľ poskytne na základe rozdelenia pracovného voľna podľa šiestej vety členom odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie a členom zamestnaneckej rady na činnosť zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckému dôverníkovi na jeho činnosť pracovné voľno s náhradou mzdy mesačne v úhrne v rozsahu určenom ako súčin priemerného počtu zamestnancov pracujúcich u zamestnávateľa počas predchádzajúceho kalendárneho roka a časového úseku 15 minút. Ak zamestnávateľ v predchádzajúcom kalendárnom roku nezamestnával zamestnancov, vychádza sa z počtu zamestnancov k poslednému dňu kalendárneho mesiaca, ktorý predchádza kalendárnemu mesiacu, v ktorom sa pracovné voľno poskytuje. Ak u zamestnávateľa pôsobí viacero zástupcov zamestnancov, písomne oznámia zamestnávateľovi rozdelenie pracovného voľna podľa prvej vety alebo druhej vety. Ak sa zástupcovia zamestnancov nedohodnú na rozdelení pracovného voľna, o rozdelení pracovného voľna rozhodne rozhodca, ktorého si určia; za čas do písomného oznámenia rozdelenia pracovného voľna zamestnávateľovi nepatrí zástupcom zamestnancov pracovné voľno. O rozdelení pracovného voľna medzi jednotlivých členov odborového orgánu rozhodne odborový orgán a medzi jednotlivých členov zamestnaneckej rady rozhodne zamestnanecká rada; toto rozdelenie odborový orgán a zamestnanecká rada písomne oznámia zamestnávateľovi. V kolektívnej zmluve alebo v dohode so zástupcami zamestnancov sa dohodnú podmienky, za ktorých patrí odborovej organizácii, zamestnaneckej rade alebo zamestnaneckému dôverníkovi peňažná náhrada za nevyčerpané pracovné voľno podľa prvej vety a druhej vety.“.

105. V § 240 sa za odsek 3 vkladá nový odsek 4, ktorý znie:

„(4) Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno podľa odseku 3 na účel, na ktorý bolo poskytnuté. V kolektívnej zmluve alebo v dohode so zástupcami zamestnancov možno dohodnúť podmienky výkonu kontroly podľa prvej vety.“.
Doterajšie odseky 4 až 10 sa označujú ako odseky 5 až 11.

106. V § 240 ods. 10 sa slová „odseku 8“ nahrádzajú slovami „odseku 9“.

107. V § 240 ods. 11 sa slová „4 až 9“ nahrádzajú slovami „5 až 10“.

108. Za § 252h sa vkladá § 252i, ktorý vrátane nadpisu znie:

„§ 252i
Prechodné ustanovenia účinné od 1. januára 2013

(1) Týmto zákonom sa spravujú aj pracovnoprávne vzťahy, ktoré vznikli pred 1. januárom 2013.

(2) Skúšobná doba, ktorá začala plynúť pred 1. januárom 2013, sa posudzuje podľa predpisov účinných do 31. decembra 2012.

(3) Pracovný pomer na určitú dobu uzatvorený pred 1. januárom 2013 sa skončí uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý, ak k jeho skončeniu nedôjde pred uplynutím tejto doby.

(4) Výpoveď daná zamestnávateľom zamestnancovi pred 1. januárom 2013 a nároky, ktoré z nej vznikli, sa posudzujú podľa predpisov účinných do 31. decembra 2012. Dohoda o skončení pracovného pomeru uzatvorená pred 1. januárom 2013 a nároky, ktoré z nej vznikli, sa posudzujú podľa predpisov účinných do 31. decembra 2012.

(5) Odchodné pri skončení pracovného pomeru, ktorý sa skončil pred 1. januárom 2013, sa posudzuje podľa predpisov účinných do 31. decembra 2012.

(6) Pri odpracúvaní pracovného voľna poskytnutého pred 1. januárom 2013 podľa § 142a účinného do 31. decembra 2012, za ktoré zamestnávateľ poskytol zamestnancovi základnú zložku mzdy, sa postupuje podľa predpisov účinných do 31. decembra 2012. Pracovné voľno poskytnuté podľa § 142a ods. 1 účinného do 31. decembra 2012, ktoré nebolo odpracované do 31. decembra 2012, možno od 1. januára 2013 previesť na záporný účet konta pracovného času podľa § 87a.

(7) Od 1. januára 2013 sa ustanovenie § 252g ods. 4 nepoužije.“.

Čl. II

Zákon Slovenskej národnej rady č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení v znení zákona Slovenskej národnej rady č. 401/1990 Zb., zákona Slovenskej národnej rady č. 96/1991 Zb., zákona Slovenskej národnej rady č. 130/1991 Zb., zákona Slovenskej národnej rady č. 421/1991 Zb., zákona Slovenskej národnej rady č. 500/1991 Zb., zákona Slovenskej národnej rady č. 564/1991 Zb., zákona Slovenskej národnej rady č. 11/1992 Zb., zákona Slovenskej národnej rady č. 295/1992 Zb., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 43/1993 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 252/1994 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 287/1994 Z. z., zákona č. 229/1997 Z. z., zákona č. 225/1998 Z. z., zákona č. 233/1998 Z. z., nálezu Ústavného súdu Slovenskej republiky č. 185/1999 Z. z., zákona č. 389/1999 Z. z., zákona č. 6/2001 Z. z., zákona č. 453/2001 Z. z., zákona č. 205/2002 Z. z., zákona č. 515/2003 Z. z., zákona č. 369/2004 Z. z., zákona č. 535/2004 Z. z., zákona č. 583/2004 Z. z., zákona č. 615/2004 Z. z., zákona č. 757/2004 Z. z., zákona č. 171/2005 Z. z., zákona č. 628/2005 Z. z., zákona č. 267/2006 Z. z., uznesenia Ústavného súdu Slovenskej republiky č. 616/2006 Z. z., zákona č. 330/2007 Z. z., zákona č. 334/2007 Z. z., zákona č. 335/2007 Z. z., nálezu Ústavného súdu Slovenskej republiky č. 205/2008 Z. z., zákona č. 384/2008 Z. z., zákona č. 445/2008 Z. z., nálezu Ústavného súdu Slovenskej republiky č. 511/2009 Z. z., zákona č. 102/2010 Z. z. a zákona č. 204/2011 Z. z. sa dopĺňa takto:

§ 18a sa dopĺňa odsekom 11, ktorý znie:

„(11) Dňom zániku výkonu funkcie hlavného kontrolóra zaniká aj jeho pracovný pomer.“.

Čl. III

Zákon č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície v znení zákona č. 58/1999 Z. z., zákona č. 181/1999 Z. z., zákona č. 356/1999 Z. z., zákona č. 224/2000 Z. z., zákona č. 464/2000 Z. z., zákona č. 241/2001 Z. z., zákona č. 98/2002 Z. z., zákona č. 328/2002 Z. z., zákona č. 422/2002 Z. z., zákona č. 659/2002 Z. z., zákona č. 212/2003 Z. z., zákona č. 178/2004 Z. z., zákona č. 201/2004 Z. z., zákona č. 365/2004 Z. z., zákona č. 382/2004 Z. z., zákona č. 727/2004 Z. z., zákona č. 732/2004 Z. z., zákona č. 69/2005 Z. z., zákona č. 623/2005 Z. z., zákona č. 342/2007 Z. z., zákona č. 513/2007 Z. z., zákona č. 61/2008 Z. z., zákona č. 278/2008 Z. z., zákona č. 445/2008 Z. z., zákona č. 491/2008 Z. z., zákona č. 70/2009 Z. z., zákona č. 60/2010 Z. z., zákona č. 151/2010 Z. z., zákona č. 543/2010 Z. z., zákona č. 547/2010 Z. z., zákona č. 48/2011 Z. z., zákona č. 79/2012 Z. z. a zákona č. 345/2012 Z. z. sa mení a dopĺňa takto:

1. § 152 sa dopĺňa odsekmi 7 a 8, ktoré znejú:

„(7) Policajtka alebo policajt, ktorí boli zaradení do neplatenej zálohy z dôvodu poskytnutia rodičovskej dovolenky podľa odseku 2, sa po skončení zaradenia do neplatenej zálohy ustanovia alebo vymenujú do funkcie, do ktorej boli ustanovení alebo vymenovaní pred nástupom na rodičovskú dovolenku; ak to nie je možné, ustanovia sa alebo sa vymenujú do obdobnej funkcie. Nároky, ktoré policajtka alebo policajt mali alebo im vznikali v čase začatia rodičovskej dovolenky, sa zachovávajú v existujúcom rozsahu až do konca rodičovskej dovolenky; tieto nároky sa zachovajú aj po skončení rodičovskej dovolenky vrátane akýchkoľvek ich zmien vyplývajúcich z právnych predpisov a kolektívnej zmluvy.

(8) Policajtka alebo policajt písomne oznámia nadriadenému najmenej jeden mesiac vopred predpokladaný dátum nástupu na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, predpokladaný dátum ich skončenia a zmeny týkajúce sa dátumu nástupu a skončenia materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky.“.

2. § 190 vrátane nadpisu znie:

„§ 190
Zrušenie služobného pomeru v skúšobnej dobe

V skúšobnej dobe môže nadriadený alebo policajt zrušiť služobný pomer písomne aj bez uvedenia dôvodov. S tehotnou policajtkou, policajtkou do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacou policajtkou môže nadriadený skončiť služobný pomer v skúšobnej dobe len vo výnimočných prípadoch, ktoré nesúvisia s jej tehotenstvom alebo materstvom, a musí ho náležite odôvodniť, inak je neplatné. Služobný pomer sa končí uplynutím troch kalendárnych dní nasledujúcich po dni doručenia písomného oznámenia nadriadeného alebo policajta, vždy však najneskôr uplynutím skúšobnej doby; ustanovenia § 266 ods. 3 a 4 sa použijú primerane.“.

3. Príloha č. 4 sa dopĺňa piatym bodom a šiestym bodom, ktoré znejú:

„5. 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) v znení smernice Európskeho parlamentu a Rady 2007/30/ES z 20. júna 2007 (Ú. v. EÚ L 165, 27. 6. 2007).

6. Smernica Rady 2010/18/EÚ z 8. marca 2010, ktorou sa vykonáva revidovaná Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke uzavretá medzi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a ETUC a zrušuje smernica 96/34/ES (Ú. v. EÚ L 68, 18. 3. 2010).“.

Čl. IV

Zákon č. 302/2001 Z. z. o samospráve vyšších územných celkov (zákon o samosprávnych krajoch) v znení zákona č. 445/2001 Z. z., zákona č. 553/2003 Z. z., zákona č. 369/2004 Z. z., zákona č. 583/2004 Z. z., zákona č. 615/2004 Z. z., zákona č. 628/2005 Z. z., zákona č. 16/2006 Z. z., zákona č. 330/2007 Z. z., zákona č. 334/2007 Z. z., zákona č. 335/2007 Z. z., zákona č. 384/2008 Z. z. a zákona č. 445/2008 Z. z. sa mení a dopĺňa takto:

1. V § 19a ods. 5 druhá veta znie: „Jeho funkčné obdobie začína dňom, ktorý je určený ako deň nástupu do práce.“.
2. V § 19a ods. 5 tretej vete sa vypúšťajú slová „jeho pracovnoprávny vzťah k samosprávnemu kraju končí dňom skončenia jeho funkčného obdobia a hlavný kontrolór“.
3. § 19a sa dopĺňa odsekmi 10 a 11, ktoré znejú:

„(10) Na odvolanie hlavného kontrolóra z funkcie je potrebný súhlas nadpolovičnej väčšiny všetkých poslancov.

(11) Dňom zániku výkonu funkcie hlavného kontrolóra zaniká aj jeho pracovný pomer.“.

Čl. V

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., zákona č. 151/2010 Z. z. a zákona č. 257/2011 Z. z. sa mení a dopĺňa takto:

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

„(6) Činnosť člena okrskovej volebnej komisie, zapisovateľa okrskovej volebnej komisie, člena okrskovej komisie pre referendum, zapisovateľa okrskovej komisie pre referendum, sčítacieho komisára a člena komisie obecného zastupiteľstva sa nevykonáva v pracovnoprávnom vzťahu.“.

2. § 13ba sa vypúšťa.

Čl. VI

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., zákona č. 223/2011 Z. z., zákona č. 254/2011 Z. z., zákona č. 257/2011 Z. z., zákona č. 469/2011 Z. z. a zákona č. 512/2011 Z. z. sa mení takto:

V § 7 odsek 9 znie:

„(9) Inšpektorát práce rozhoduje, ak nedošlo k dohode podľa osobitného predpisu,18d) o pravidlách o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, ktoré má zamestnávateľ vydať, a o zavedení noriem spotreby práce a o ich zmenách u zamestnávateľa.“.
Poznámka pod čiarou k odkazu 18d znie:

„18d) § 39 ods. 2 a § 133 ods. 3 Zákonníka práce.“.

Čl. VII

Zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení zákona č. 354/2008 Z. z. a zákona č. 460/2008 Z. z. sa mení takto:

V § 1 sa slová „pracovnom pomere“ nahrádzajú slovami „pracovnoprávnom vzťahu“.

Čl. VIII

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., zákona č. 220/2011 Z. z., zákona č. 257/2011 Z. z., zákona č. 503/2011 Z. z., zákona č. 252/2011 Z. z. a zákona č. 345/2012 Z. z. sa mení a dopĺňa takto:

1. V § 67 ods. 1 sa za slovo „dosiahne“ vkladá slovo „najmenej“.
2. V § 120 sa za slová „§ 11a ods. 1,“ vkladajú slová „§ 12, § 13 ods. 4 a 7,“, za slová „§ 72,“ sa vkladajú slová „§ 74,“, slová „§ 76 ods. 4, 5 a 7“ sa nahrádzajú slovami „§ 76 ods. 3, 4 a 6“, za slová „§ 96a,“ sa vkladajú slová „§ 96b,“ a slová „§ 230, § 231 ods. 1, 4 až 6, § 232, § 233, § 233a, § 234 až 236“ sa nahrádzajú slovami „§ 230 až 236“.

Čl. IX

Tento zákon nadobúda účinnosť 1. januára 2013.

Ivan Gašparovič v. r.

Pavol Paška v. r.

Robert Fico 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.