ZBIERKA ZÁKONOV
SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Ročník 2022

Vyhlásené: 29. 10. 2022 Časová verzia predpisu účinná od: 1.11.2022

Obsah dokumentu je právne záväzný.

350

ZÁKON

zo 4. októbra 2022,

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., zákona č. 345/2012 Z. z., zákona č. 361/2012 Z. z., nálezu Ústavného súdu Slovenskej republiky č. 233/2013 Z. z., zákona č. 58/2014 Z. z., zákona č. 103/2014 Z. z., zákona č. 183/2014 Z. z., zákona č. 307/2014 Z. z., zákona č. 14/2015 Z. z., zákona č. 61/2015 Z. z., zákona č. 351/2015 Z. z., zákona č. 378/2015 Z. z., zákona č. 440/2015 Z. z., zákona č. 82/2017 Z. z., zákona č. 95/2017 Z. z., zákona č. 335/2017 Z. z., zákona č. 63/2018 Z. z., zákona č. 347/2018 Z. z., zákona č. 376/2018 Z. z., zákona č. 307/2019 Z. z., zákona č. 319/2019 Z. z., zákona č. 375/2019 Z. z., zákona č. 380/2019 Z. z., zákona č. 63/2020 Z. z., zákona č. 66/2020 Z. z., zákona č. 157/2020 Z. z., zákona č. 294/2020 Z. z., zákona č. 326/2020 Z. z., zákona č. 76/2021 Z. z., zákona č. 215/2021 Z. z., zákona č. 407/2021 Z. z., zákona č. 412/2021 Z. z., zákona č. 82/2022 Z. z., zákona č. 125/2022 Z. z., zákona č. 222/2022 Z. z. a zákona č. 248/2022 Z. z. sa mení a dopĺňa takto:

1. V čl. 1 sa slová „spravodlivé a uspokojivé“ nahrádzajú slovami „spravodlivé, uspokojivé, transparentné a predvídateľné“.
2. V § 1 ods. 1 sa na konci pripájajú tieto slová: „a niektoré právne vzťahy s nimi súvisiace“.
3. V § 5 ods. 13 sa vypúšťa druhá veta.
4. V § 5 sa vypúšťajú odseky 14 a 15.

   Doterajšie odseky 16 a 17 sa označujú ako odseky 14 a 15.
5. V § 5 ods. 15 sa slová „odseku 16“ nahrádzajú slovami „odseku 14“.
6. V § 13 ods. 3 sa vypúšťa tretia veta.
7. V § 13 ods. 5 sa vypúšťa druhá veta.
8. V § 13 sa za odsek 5 vkladá nový odsek 6, ktorý znie:

„(6) Zamestnávateľ nesmie zamestnancovi zakázať výkon inej zárobkovej činnosti mimo zamestnávateľom určeného pracovného času; tým nie je dotknuté obmedzenie inej zárobkovej činnosti podľa § 83 alebo podľa osobitných predpisov.“.

Doterajšie odseky 6 až 8 sa označujú ako odseky 7 až 9.

9. V § 13 odseky 7 až 9 znejú:

„(7) Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania podľa odsekov 1 a 2, nedodržaním podmienok podľa odsekov 3 až 6 a porušením práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu; zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu písomne odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky.

(8) Zamestnanec nesmie byť v pracovnoprávnom vzťahu prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo na zamestnávateľa sťažnosť, podnet na príslušnom orgáne inšpekcie práce, žalobu, návrh na začatie trestného stíhania alebo iné oznámenie o kriminalite alebo inej protispoločenskej činnosti, nezachová mlčanlivosť o svojich pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania alebo že si uplatňuje práva a právom chránené záujmy vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu.

(9) Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy podľa odsekov 1 až 8 boli porušené, má právo obrátiť sa na súd a domáhať sa právnej ochrany. Ak zamestnanec v pracovnoprávnom spore oznámi súdu skutočnosti, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k skončeniu pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa došlo z dôvodu, že si zamestnanec uplatňoval svoje práva a právom chránené záujmy vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu, zamestnávateľ musí preukázať, že k skončeniu pracovného pomeru došlo z iných dôvodov.“.

10. V § 36 sa slová „účastník konania“ nahrádzajú slovami „strana sporu“.

11. V § 38 ods. 2 sa na konci pripája táto veta: „Zamestnávateľ nesmie určiť pre zásielku odbernú lehotu kratšiu ako desať dní.“.

12. Za § 38 sa vkladá § 38a, ktorý vrátane nadpisu znie:

„§ 38a
Forma poskytovania informácií

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi informáciu, ktorá sa podľa tohto zákona alebo iného pracovnoprávneho predpisu poskytuje v písomnej forme, v listinnej podobe; zamestnávateľ môže túto informáciu poskytnúť v elektronickej podobe, ak zamestnanec má k elektronickej podobe informácie prístup, môže si ju uložiť a vytlačiť a zamestnávateľ uchová doklad o jej odoslaní alebo o jej prijatí, ak tento zákon alebo osobitný predpis neustanovuje inak. Rovnako to platí aj na písomnú odpoveď zamestnávateľa, ak je zamestnávateľ povinný zamestnancovi písomne odpovedať.“.

13. § 40 sa dopĺňa odsekom 12, ktorý znie:

„(12) Trvanie pracovného pomeru na účely tohto zákona zahŕňa aj trvanie predchádzajúceho pracovného pomeru, na ktorý bezprostredne nadväzuje trvanie nového pracovného pomeru zamestnanca k tomu istému zamestnávateľovi.“.

14. § 43 a 44 vrátane nadpisov znejú:

„§ 43
Podstatné náležitosti pracovnej zmluvy

(1) Pracovná zmluva obsahuje identifikačné údaje zamestnávateľa a zamestnanca. V pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti, ktorými sú:

a) druh práce a jeho stručná charakteristika,

b) miesto výkonu práce (obec, časť obce alebo inak určené miesto) alebo miesta výkonu práce, ak ich je viac, alebo pravidlo, že miesto výkonu práce určuje zamestnanec,

c) deň nástupu do práce,

d) mzdové podmienky.

(2) Ak sú mzdové podmienky podľa odseku 1 písm. d) dohodnuté v kolektívnej zmluve, v pracovnej zmluve stačí uviesť odkaz na príslušné ustanovenia kolektívnej zmluvy, inak stačí uviesť odkaz na príslušné ustanovenia tohto zákona alebo osobitného predpisu.

(3) 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 však počas 12 mesiacov.

§ 44
Ďalší obsah pracovnej zmluvy

(1) V pracovnej zmluve možno dohodnúť ďalšie podmienky, o ktoré majú zamestnávateľ a zamestnanec záujem, najmä ďalšie hmotné výhody.

(2) Neplatné sú ustanovenia pracovnej zmluvy alebo inej dohody medzi zamestnávateľom a zamestnancom,

a) ktorými sa zamestnanec zaväzuje zachovávať mlčanlivosť o svojich pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania,

b) ktoré zamestnancovi zakazujú výkon inej zárobkovej činnosti mimo zamestnávateľom určeného pracovného času; tým nie je dotknuté obmedzenie inej zárobkovej činnosti podľa § 83 alebo podľa osobitných predpisov.“.

15. Za § 44 sa vkladá § 44a, ktorý vrátane nadpisu znie:

„§ 44a
Náležitosti pracovnej zmluvy a písomná informácia zamestnávateľa pri výkone práce mimo územia Slovenskej republiky

(1) Ak je miesto výkonu práce mimo územia Slovenskej republiky, zamestnávateľ v pracovnej zmluve dohodne so zamestnancom aj

a) miesto výkonu práce v štáte alebo v štátoch mimo územia Slovenskej republiky,

b) dobu výkonu práce v štáte alebo v štátoch mimo územia Slovenskej republiky.

(2) Ak je miesto výkonu práce mimo územia Slovenskej republiky, zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť písomnú informáciu najmenej v rozsahu týchto údajov, ak ich neobsahuje pracovná zmluva:

a) mena, v ktorej sa bude vyplácať mzda alebo jej časť,

b) údaj o ďalších plneniach spojených s výkonom práce v štáte alebo v štátoch mimo územia Slovenskej republiky v peniazoch alebo naturáliách,

c) údaj o tom, či je zabezpečená repatriácia zamestnanca a aké sa na ňu vzťahujú podmienky.

(3) Zamestnávateľ poskytne informáciu podľa odseku 2 pred odchodom zamestnanca na výkon práce do štátu mimo územia Slovenskej republiky.

(4) Zamestnávateľ nemá povinnosť poskytnúť informáciu podľa odseku 2, ak doba výkonu práce v štáte alebo v štátoch mimo územia Slovenskej republiky nepresiahne štyri po sebe nasledujúce týždne.

(5) Poskytnutím informácie podľa odseku 2 nie je dotknutý § 47a.“.

16. V § 45 sa za odsek 1 vkladá nový odsek 2, ktorý znie:

„(2) U zamestnanca s pracovným pomerom na určitú dobu nesmie byť dohodnutá skúšobná doba dlhšia ako polovica dohodnutej doby trvania pracovného pomeru; ustanovenie odseku 1 tým nie je dotknuté.“.

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

17. Za § 47 sa vkladá § 47a, ktorý vrátane nadpisu znie:

„§ 47a
Informovanie o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania

(1) Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi písomnú informáciu o jeho pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania najmenej v rozsahu týchto údajov, ak ich neobsahuje pracovná zmluva:

a) spôsob určovania miesta výkonu práce alebo určenie hlavného miesta výkonu práce, ak sú v pracovnej zmluve dohodnuté viaceré miesta výkonu práce,

b) ustanovený týždenný pracovný čas, údaj o spôsobe a pravidlách rozvrhnutia pracovného času vrátane predpokladaných pracovných dní a vyrovnávacieho obdobia podľa § 86, § 87 a 87a, rozsah a čas poskytnutia prestávky v práci, nepretržitého denného odpočinku a nepretržitého odpočinku v týždni, pravidlá práce nadčas vrátane mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas,

c) výmera dovolenky alebo spôsob jej určenia,

d) splatnosť mzdy a výplata mzdy vrátane výplatných termínov,

e) pravidlá skončenia pracovného pomeru, dĺžka výpovednej doby alebo spôsob jej určenia, ak v čase poskytnutia informácie nie je známa, lehota na podanie žaloby o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru,

f) právo na odbornú prípravu poskytovanú zamestnávateľom, ak sa poskytuje, a jej rozsah.

(2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi informáciu podľa odseku 1

a) do siedmich dní od vzniku pracovného pomeru, ak ide o údaje podľa odseku 1 písm. a), b) a d),

b) do štyroch týždňov od vzniku pracovného pomeru, ak ide o údaje podľa odseku 1 písm. c), e) a f).

(3) Ak predpokladaná dĺžka trvania pracovného pomeru je kratšia ako doba podľa odseku 2, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi informáciu podľa odseku 1 najneskôr do skončenia pracovného pomeru.

(4) Zamestnávateľ môže údaje podľa odseku 1 poskytnúť vo forme odkazu na príslušné ustanovenie tohto zákona alebo osobitného predpisu alebo na príslušné ustanovenie kolektívnej zmluvy.

(5) Ak sa pracovné podmienky a podmienky zamestnávania spravujú kolektívnou zmluvou, súčasťou písomnej informácie podľa odseku 1 je aj označenie príslušnej kolektívnej zmluvy a jej zmluvných strán.“.

18. V § 48 ods. 4 písm. a) sa za slová „materskej dovolenky,“ vkladajú slová „otcovskej dovolenky,“ a za slová „materskú dovolenku“ sa vkladá čiarka a slová „otcovskú dovolenku“.

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

„§ 49b
Prechod na inú formu zamestnania

(1) Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi s pracovným pomerom na určitú dobu alebo s pracovným pomerom na kratší pracovný čas, ktorého pracovný pomer trvá viac ako šesť mesiacov a ktorému uplynula skúšobná doba, ak bola dohodnutá, na jeho žiadosť o prechod na pracovný pomer na neurčitý čas alebo na ustanovený týždenný pracovný čas poskytnúť písomnú odôvodnenú odpoveď do jedného mesiaca odo dňa podania žiadosti; to sa vzťahuje aj na každú ďalšiu žiadosť zamestnanca podanú najskôr po uplynutí 12 mesiacov od podania predchádzajúcej žiadosti. Zamestnávateľ, ktorý je fyzickou osobou, a zamestnávateľ, ktorý zamestnáva menej ako 50 zamestnancov, je povinný na žiadosť podľa prvej vety odpovedať najneskôr do troch mesiacov odo dňa podania žiadosti a pri opakovanej žiadosti môže poskytnúť odpoveď v ústnej forme, ak sa odôvodnenie odpovede nezmenilo.

(2) Do dĺžky trvania pracovného pomeru na určitú dobu sa na účely odseku 1 započítava aj dĺžka trvania predchádzajúceho pracovného pomeru, ak ide o opätovne dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu.“.

20. Nadpis § 54 znie: „Zmena pracovnej zmluvy“.

21. V § 54 sa na konci pripájajú tieto slová: „a jedno vyhotovenie zmeny pracovnej zmluvy vydať zamestnancovi“.

22. Za § 54 sa vkladajú § 54a až 54c, ktoré vrátane nadpisov znejú:

„§ 54a
Zmena pracovných podmienok a podmienok zamestnávania z dôvodu výkonu práce v inom štáte

Pri zmene miesta výkonu práce do iného štátu ako je štát, v ktorom zamestnanec obvykle pracuje, sa rovnako uplatňuje § 44a.

§ 54b
Zmena pracovných podmienok a podmienok zamestnávania z dôvodu vyslania na výkon prác pri poskytovaní služieb na území iného členského štátu Európskej únie

(1) Ak má byť domáci zamestnanec vyslaný domácim zamestnávateľom na výkon prác pri poskytovaní služieb z územia Slovenskej republiky na území iného členského štátu Európskej únie, domáci zamestnávateľ uzatvorí s domácim zamestnancom dohodu o vyslaní, v ktorej dohodne najmä

a) deň začatia a skončenia vyslania,

b) druh práce počas vyslania a jeho stručnú charakteristiku,

c) miesto výkonu práce počas vyslania,

d) mzdové podmienky počas vyslania.

(2) Ak má byť domáci zamestnanec vyslaný domácim zamestnávateľom na výkon prác pri poskytovaní služieb z územia Slovenskej republiky na územie iného členského štátu Európskej únie, domáci zamestnávateľ je povinný domácemu zamestnancovi poskytnúť písomnú informáciu najmenej v rozsahu týchto údajov, ak ich neobsahuje pracovná zmluva, dohoda o vyslaní podľa odseku 1 alebo písomná informácia podľa § 47a ods. 1:

a) údaje o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania uplatňovaných počas vyslania podľa § 5 ods. 13 v rozsahu údajov podľa § 47a ods. 1,

b) údaje o náhrade cestovných výdavkov, náhrade výdavkov za ubytovanie a stravné alebo o iných náhradách výdavkov, ktoré sa vzťahujú na vyslanie,

c) údaje podľa § 44a ods. 2,

d) odkaz na oficiálne webové sídlo zverejnené členským štátom Európskej únie, na ktorého územie je domáci zamestnanec vyslaný, ktoré obsahuje informácie o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania uplatňujúcich sa na zamestnancov vyslaných na jeho územie.

(3) Domáci zamestnávateľ poskytne informáciu podľa odseku 2 pred začatím vyslania.

(4) Domáci zamestnávateľ môže údaje podľa odseku 2 písm. a) poskytnúť vo forme odkazu na príslušné ustanovenie zákona alebo na príslušné ustanovenie kolektívnej zmluvy za predpokladu, že sú v jazyku, ktorému zamestnanec rozumie. Informácia podľa odseku 2 nemusí obsahovať údaje podľa odseku 2 písm. a), ak vyslaním na výkon prác pri poskytovaní služieb nedochádza k zmene pracovných podmienok a podmienok zamestnávania.

(5) Domáci zamestnávateľ nemá povinnosť poskytnúť informáciu podľa odseku 2 písm. b) až d), ak doba vyslania v jednotlivom prípade nepresiahne štyri po sebe nasledujúce týždne.

(6) Pri vyslaní podľa § 5 ods. 6 písm. c) musí náležitosti podľa odseku 1 obsahovať dohoda o dočasnom pridelení podľa § 58 ods. 5.

§ 54c
Zmena oznámených pracovných podmienok a podmienok zamestnávania

Zamestnávateľ je povinný pri zmene pracovných podmienok a podmienok zamestnávania uvedených v § 47a ods. 1 a pri zmene údajov uvedených v § 44a ods. 2 a § 54b ods. 2 poskytnúť zamestnancovi písomnú informáciu o zmenených pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania a o zmenených údajoch bez zbytočného odkladu, najneskôr však v deň nadobudnutia účinnosti zmeny; to neplatí, ak zmena spočíva len v zmene právneho predpisu alebo kolektívnej zmluvy, na ktoré písomná informácia odkazuje.“.

23. V § 64 ods. 1 písm. d) sa za slová „materskej dovolenke,“ vkladajú slová „v dobe od oznámenia predpokladaného dňa nástupu na otcovskú dovolenku podľa § 166 ods. 3 zamestnancom, najskôr však šesť týždňov predchádzajúcich očakávanému dňu pôrodu, do skončenia otcovskej dovolenky, v dobe“.

24. V § 64 ods. 3 písm. a) druhom bode sa za slová „tri roky,“ vkladajú slová „v dobe od oznámenia predpokladaného dňa nástupu na otcovskú dovolenku podľa § 166 ods. 3 zamestnancom, najskôr však šesť týždňov predchádzajúcich očakávanému dňu pôrodu, do dňa, ktorý predchádza dňu nástupu na otcovskú dovolenku,“.

25. V § 64 ods. 3 písmeno b) znie:

„b) z dôvodu, pre ktorý môže zamestnávateľ okamžite skončiť pracovný pomer, ak nejde o zamestnankyňu na materskej dovolenke alebo o zamestnanca na otcovskej dovolenke; ak je daná zamestnankyni alebo zamestnancovi výpoveď z tohto dôvodu pred nástupom na

materskú dovolenku alebo otcovskú dovolenku tak, že by výpovedná doba uplynula v čase tejto materskej dovolenky alebo otcovskej dovolenky, skončí sa výpovedná doba súčasne s materskou dovolenkou alebo otcovskou dovolenkou,“.

26. V § 64 ods. 3 písm. c) sa slová „materskej dovolenke alebo“ nahrádzajú slovami „materskej dovolenke, zamestnanca v dobe od oznámenia predpokladaného dňa nástupu na otcovskú dovolenku podľa § 166 ods. 3, najskôr však šesť týždňov predchádzajúcich očakávanému dňu pôrodu, do skončenia otcovskej dovolenky alebo o“.

27. V § 68 ods. 3 sa slová „materskej dovolenke alebo“ nahrádzajú slovami „materskej dovolenke, so zamestnancom na otcovskej dovolenke alebo“ a slová „rodičovskej dovolenke (§ 166 ods. 1)“ sa nahrádzajú slovami „otcovskej dovolenke“.

28. V § 72 ods. 1 druhá veta znie: „Zamestnávateľ môže skončiť pracovný pomer v skúšobnej dobe s tehotnou ženou, matkou do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiacou ženou a mužom na otcovskej dovolenke len písomne, vo výnimočných prípadoch, ktoré nesúvisia s tehotenstvom, materstvom alebo so starostlivosťou o narodené dieťa, a musí skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe náležite písomne odôvodniť, inak je neplatné.“.

29. § 76 sa dopĺňa odsekom 8, ktorý znie:

„(8) Ak zamestnanec zomrie pred uplynutím výpovednej doby alebo pred dohodnutým dňom skončenia pracovného pomeru, na účely odstupného podľa odsekov 1 až 3 sa za deň skončenia pracovného pomeru výpoveďou alebo dohodou považuje deň smrti zamestnanca.“.

30. § 76a sa dopĺňa odsekom 5, ktorý znie:

„(5) Ak zamestnanec zomrie, na účely odsekov 1 a 2 sa za deň skončenia pracovného pomeru považuje deň smrti zamestnanca.“.

31. V § 77 sa na konci pripájajú tieto vety: „Na predĺženie trvania pracovného pomeru podľa § 64 ods. 2 sa na účely prvej vety neprihliada, ak tento zákon neustanovuje inak. Ak sa pracovný pomer predlžuje podľa § 64 ods. 2 z dôvodu plynutia ochrannej doby podľa § 64 ods. 1 písm. a), zamestnanec môže neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou uplatniť na súde v lehote dvoch mesiacov odo dňa uplynutia posledného dňa ochrannej doby, najneskôr však do šiestich mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť, ak by zamestnanec nebol v ochrannej dobe.“.

32. V § 109 ods. 2 sa slová „rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 1“ nahrádzajú slovami „otcovskej dovolenky“.

33. V § 110 sa vypúšťa odsek 2.

Súčasne sa zrušuje označenie odseku 1.

34. V § 112 ods. 2 sa slová „zamestnanec na materskej dovolenke a“ nahrádzajú slovami „zamestnankyňa alebo zamestnanec na materskej dovolenke, otcovskej dovolenke alebo“.

35. V § 113 odsek 3 znie:

„(3) Ak si zamestnankyňa alebo zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku pre čerpanie materskej dovolenky, otcovskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, nevyčerpanú dovolenku im zamestnávateľ poskytne po skončení materskej dovolenky, otcovskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky.“.

36. V § 114 sa slová „materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky (§ 166 ods. 1)“ nahrádzajú slovami „na materskú dovolenku alebo na otcovskú dovolenku“.

37. V § 130 ods. 2 prvej vete sa na konci pripájajú tieto slová: „alebo vo výplatných termínoch oznámených podľa § 47a ods. 1 písm. d)“.

38. V § 131 sa odsek 2 dopĺňa písmenom j), ktoré znie:

„j) nevyúčtované preddavky na príspevok zamestnávateľa na stravovanie alebo na účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie (ďalej len „finančný príspevok na stravovanie“).“.

39. V § 141 ods. 1 sa slová „dovolenky a rodičovskej dovolenky (§ 166)“ nahrádzajú slovami „dovolenky, otcovskej dovolenky a rodičovskej dovolenky“ a slová „mladšie ako desať rokov

veku“ sa nahrádzajú slovami „do dovŕšenia jedenásteho roku veku dieťaťa alebo do dovŕšenia osemnásteho roku veku dieťaťa, ak ide o dieťa s dlhodobým nepriaznivým zdravotným stavom“.

40. V § 149 ods. 5 sa na konci pripájajú tieto slová: „na základe dohody s príslušným združením odborových zväzov“.

41. V § 150 ods. 2 sa za slovo „porušením“ vkladajú slová „práv alebo“.

42. V § 152 ods. 1 sa slová „účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie (ďalej len „finančný príspevok na stravovanie“)“ nahrádzajú slovami „finančný príspevok na stravovanie“.

43. V § 155 ods. 4 písmeno b) znie:

„b) materskej dovolenky, otcovskej dovolenky a rodičovskej dovolenky,“.

44. V § 157 odsek 1 znie:

„(1) Ak sa zamestnankyňa alebo zamestnanec vráti do práce po skončení dôležitej osobnej prekážky v práci, ktorou je materská dovolenka, otcovská dovolenka, osobné a celodenné ošetrovanie chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu alebo osobná a celodenná starostlivosť o fyzickú osobu podľa osobitného predpisu, zamestnávateľ je povinný zaradiť ich na pôvodnú prácu a pracovisko. Ak zaradenie na pôvodnú prácu a pracovisko nie je možné, zamestnávateľ je povinný zaradiť ich na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve. Zamestnávateľ je povinný zaradiť zamestnankyňu alebo zamestnanca za podmienok, ktoré pre nich nebudú menej priaznivé ako podmienky, ktoré mali v čase, keď vznikla dôležitá osobná prekážka v práci podľa prvej vety, a zamestnankyňa alebo zamestnanec majú právo na prospech z každého zlepšenia pracovných podmienok, na ktoré by mali právo, ak by táto dôležitá osobná prekážka v práci nenastala.“.

45. V § 157 ods. 2 celom texte sa vypúšťajú slová „podľa § 166 ods. 2“.

46. V § 164 ods. 2 sa za slová „týždenného pracovného času“ vkladajú slová „alebo v odôvodnených prípadoch o skorší návrat na pôvodný spôsob organizácie práce“ a na konci sa pripája táto veta: „Odmietnutie žiadosti podľa prvej vety musí zamestnávateľ písomne odôvodniť.“.

47. V § 164 sa za odsek 2 vkladá nový odsek 3, ktorý znie:

„(3) Ak požiada žena alebo muž trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako osem rokov o domácku prácu, teleprácu alebo o prácu z domácnosti podľa § 52 ods. 2 na účely starostlivosti o dieťa, zamestnávateľ je povinný poskytnúť im písomnú odôvodnenú odpoveď, ak ich žiadosti nevyhovel v primeranej lehote. Pri posudzovaní žiadosti zamestnávateľ prihliada na jeho úlohy a oprávnené záujmy zamestnanca.“.

Doterajší odsek 3 sa označuje ako odsek 4.

48. V § 165 sa slová „ods. 2“ nahrádzajú slovami „ods. 2 a 3“.

49. Nadpis nad § 166 znie:

„Materská dovolenka, otcovská dovolenka a rodičovská dovolenka“.

50. V § 166 ods. 1 posledná veta znie: „V súvislosti so starostlivosťou o narodené dieťa patrí mužovi odo dňa narodenia dieťaťa otcovská dovolenka v trvaní 28 týždňov, osamelému mužovi v trvaní 31 týždňov a v súvislosti so starostlivosťou o narodené dve alebo viac detí v trvaní 37 týždňov.“.

51. V § 166 ods. 3 sa za slová „materskú dovolenku“ vkladá čiarka a slová „otcovskú dovolenku“ a za slová „materskej dovolenky“ sa vkladá čiarka a slová „otcovskej dovolenky“.

52. V § 168 odseky 1 a 2 znejú:

„(1) Ak dieťa zo zdravotných dôvodov prevzalo do starostlivosti zdravotnícke zariadenie a žena alebo muž nastúpi do práce, preruší sa týmto nástupom do práce materská dovolenka alebo otcovská dovolenka; ustanovenie odseku 4 tým nie je dotknuté. Nevyčerpaná časť materskej dovolenky alebo otcovskej dovolenky sa žene alebo mužovi poskytne odo dňa, keď prevzali dieťa zo zdravotníckeho zariadenia do svojej starostlivosti a prestali preto pracovať, najdlhšie do dňa, v ktorom dieťa dovŕši tri roky veku.

(2) Žene alebo mužovi, ktorým súd rozhodnutím odňal dieťa z osobnej starostlivosti podľa osobitného predpisu, nepatrí materská dovolenka alebo otcovská dovolenka za dobu, počas ktorej sa o dieťa nestarajú.“.

53. V § 168 ods. 5 sa slová „na materskej dovolenke alebo žena a muž na“ nahrádzajú slovami „alebo muž na materskej dovolenke, otcovskej dovolenke alebo“.

54. V § 169 odseky 1 a 2 znejú:

„(1) Materská dovolenka, otcovská dovolenka a rodičovská dovolenka patrí aj žene a mužovi, ktorí prevzali dieťa na základe rozhodnutia súdu o zverení dieťaťa do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov podľa osobitného predpisu.

(2) Materská dovolenka sa poskytuje žene podľa odseku 1 a otcovská dovolenka sa poskytuje mužovi podľa odseku 1 odo dňa prvého rozhodnutia súdu o zverení dieťaťa do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov podľa osobitného predpisu v trvaní 28 týždňov, osamelej žene a osamelému mužovi v trvaní 31 týždňov a žene alebo mužovi, ktorí prevzali dve deti alebo viac detí, v trvaní 37 týždňov, najdlhšie však do dovŕšenia troch rokov veku dieťaťa. Rodičovská dovolenka sa poskytuje žene odo dňa skončenia materskej dovolenky a mužovi odo dňa skončenia otcovskej dovolenky podľa prvej vety alebo odo dňa prevzatia dieťaťa, ktoré dovŕšilo tri roky veku, až do uplynutia troch rokov odo dňa prvého rozhodnutia súdu o zverení dieťaťa do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov podľa osobitného predpisu, najdlhšie do dňa, v ktorom dieťa dovŕši šesť rokov veku. Ak ide o dieťa s dlhodobo nepriaznivým zdravotným stavom vyžadujúcim osobitnú starostlivosť, rodičovská dovolenka sa poskytuje do dňa, v ktorom dieťa dovŕši šesť rokov veku.“.

55. V § 223 ods. 2 sa slová „§ 43 ods. 4 druhej vety“ nahrádzajú slovami „§ 44 ods. 2, § 44a ods. 1, § 54b ods. 1“.

56. V § 223 sa za odsek 2 vkladá nový odsek 3, ktorý znie:

„(3) Ak priemerný týždenný pracovný čas presiahne tri hodiny v období štyroch po sebe nasledujúcich týždňov, na pracovnoprávny vzťah založený dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa primerane vzťahujú aj ustanovenia § 43 ods. 1 písm. b), § 44a ods. 2 až 5, § 47a ods. 1 písm. a) a d) a ods. 2 až 5 a § 54b ods. 2 až 5. Doba podľa § 47a ods. 2 začína plynúť dňom nasledujúcim po dni, v ktorom došlo k presiahnutiu pracovného času podľa prvej vety.“.

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

57. Za § 223 sa vkladá § 223a, ktorý vrátane nadpisu znie:

„§ 223a
Minimálna predvídateľnosť práce

(1) Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť pri uzatvorení dohody o vykonaní práce, dohody o brigádnickej práci študentov alebo dohody o pracovnej činnosti písomnú informáciu o

a) dňoch a časových úsekoch, v ktorých môže od zamestnanca vyžadovať vykonávanie práce,

b) lehote, v ktorej má byť zamestnanec informovaný o výkone práce pred jej začiatkom, ktorá

nesmie byť kratšia ako 24 hodín.

(2) Zamestnávateľ je povinný pri zmene údajov uvedených v odseku 1 poskytnúť zamestnancovi písomnú informáciu o zmenených údajoch najneskôr v deň nadobudnutia účinnosti zmeny.

(3) Zamestnanec nie je povinný vykonať prácu, ak zamestnávateľ požaduje výkon práce v rozpore s písomnou informáciou podľa odsekov 1 a 2.

(4) Ak zamestnávateľ zruší výkon práce v lehote, ktorá je kratšia ako lehota oznámená podľa odseku 1 písm. b) alebo podľa odseku 2, zamestnancovi patrí náhrada odmeny, ktorú by dosiahol, ak by sa práca vykonala, najmenej v sume 30 % odmeny.

(5) Odseky 1 až 4 sa neuplatnia, ak

a) zamestnávateľ postupuje podľa § 90 ods. 4 a 9,

b) zamestnávateľ sa dohodne so zamestnancom, že si zamestnanec sám rozvrhuje pracovný čas alebo

c) priemerný týždenný pracovný čas nepresiahne tri hodiny v období štyroch po sebe nasledujúcich týždňov.“.

58. V § 229 ods. 1 sa slová „spravodlivé a uspokojivé“ nahrádzajú slovami „spravodlivé, uspokojivé, transparentné a predvídateľné“.

59. V § 230a ods. 5 tretia veta znie: „Odmenu rozhodcu uhrádza zamestnávateľ alebo odborová organizácia, ktorá vyslovila pochybnosť podľa odseku 1.“.

60. V § 230a ods. 5 sa na konci pripája táto veta: „Ak rozhodca oznámi stranám sporu, že medzi zamestnancami v pracovnom pomere nie sú členovia odborovej organizácie, zamestnávateľ alebo odborová organizácia, ktorá vyslovila pochybnosť podľa odseku 1, majú právo na náhradu odmeny, ktorú vyplatili rozhodcovi, od tejto odborovej organizácie.“.

61. Za § 230a sa vkladá § 230b, ktorý znie:

„§ 230b

(1) Odborová organizácia, ktorá pôsobí u zamestnávateľa, má právo primeraným spôsobom osloviť zamestnanca za účelom ponúknutia mu členstva v nej. Spôsob oslovenia zamestnanca dohodne odborová organizácia so zamestnávateľom. Ak k dohode nedôjde, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi písomnú informáciu o odborovej organizácií, ktorá u neho pôsobí, v rozsahu základných údajov poskytnutých odborovou organizáciou zamestnávateľovi, ktoré zahŕňajú najmä názov, sídlo, adresu webového sídla, adresu elektronickej pošty, adresu profilu na sociálnych sieťach, telefónne číslo a adresu vyhradeného priestoru v rámci elektronického informačného systému zamestnávateľa, a to

a) najneskôr do siedmich dní odo dňa začatia jej pôsobenia u zamestnávateľa,

b) najneskôr do siedmich dní odo dňa vzniku pracovného pomeru zamestnanca, ak odborová organizácia začala u zamestnávateľa pôsobiť pred vznikom pracovného pomeru zamestnanca,

c) najneskôr do siedmich dní odo dňa, keď o to odborová organizácia požiada z dôvodu zmeny základných údajov,

d) jedenkrát za kalendárny rok, najneskôr do siedmich dní odo dňa, keď o to odborová organizácia požiada.

(2) Odborová organizácia, ktorá pôsobí u zamestnávateľa, má právo primeraným spôsobom informovať zamestnancov o jej činnosti. Spôsob informovania zamestnancov o jej činnosti dohodne odborová organizácia so zamestnávateľom. Ak k dohode nedôjde, zamestnávateľ je

povinný odborovej organizácii umožniť, aby mohla primeraným spôsobom zverejňovať oznamy o jej činnosti na mieste prístupnom pre zamestnancov. Ak majú zamestnanci prístup do elektronického informačného systému zamestnávateľa, povinnosť podľa tretej vety je splnená, ak zamestnávateľ vyhradí odborovej organizácii priestor v tomto systéme.“.

62. V § 250 ods. 3 sa slová „spôsobilosť byť účastníkom súdneho konania“ nahrádzajú slovami „procesná subjektivita v súdnom konaní“.

63. Za § 252r sa vkladá § 252s, ktorý vrátane nadpisu znie:

„§ 252s
Prechodné ustanovenie k úpravám účinným od 1. novembra 2022

Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovný pomer vznikol pred 1. novembrom 2022, písomnú informáciu v rozsahu údajov podľa § 44a ods. 2 a § 47a ods. 1 a zamestnancovi, ktorého vyslanie na výkon prác pri poskytovaní služieb na území iného členského štátu Európskej únie začalo pred 1. novembrom 2022, písomnú informáciu v rozsahu údajov podľa § 54b ods. 2, ak zamestnanec o tieto údaje požiada a ak mu zamestnávateľ tieto údaje už neposkytol podľa predpisov účinných do 31. októbra 2022; tým nie sú dotknuté povinnosti zamestnávateľa podľa § 44 v znení účinnom do 31. októbra 2022. Zamestnávateľ poskytne informáciu podľa prvej vety do jedného mesiaca odo dňa podania žiadosti zamestnanca. Ustanovenia prvej vety a druhej vety sa vzťahujú aj na § 223 ods. 3.“.

64. V prílohe č. 2 sa vypúšťa druhý bod a dvadsiaty bod.

Doterajší tretí bod až devätnásty bod a dvadsiaty prvý bod až dvadsiaty piaty bod sa označujú ako druhý bod až dvadsiaty tretí bod.

65. Príloha č. 2 sa dopĺňa dvadsiatym štvrtým bodom a dvadsiatym piatym bodom, ktoré znejú:

„24. Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1152 z 20. júna 2019 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii (Ú. v. EÚ L 186, 11. 7. 2019).

25. Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami, ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/18/EÚ (Ú. v. EÚ L 188, 12. 7. 2019).“.

Čl. II

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., zákona č. 345/2012 Z. z., zákona č. 361/2012 Z. z., zákona č. 80/2013 Z. z., zákona č. 462/2013 Z. z., zákona č. 307/2014 Z. z., zákona č. 406/2015 Z. z., zákona č. 125/2015 Z. z., zákona č. 69/2018 Z. z., zákona č. 177/2018 Z. z., zákona č. 347/2018 Z. z., zákona č. 6/2019 Z. z., zákona č. 319/2019 Z. z., zákona č. 73/2020 Z. z., zákona č. 423/2020 Z. z., zákona č. 76/2021 Z. z., zákona č. 310/2021 Z. z., zákona č. 412/2021 Z. z., zákona č. 453/2021 Z. z., zákona č. 478/2021 Z. z., zákona č. 125/2022 Z. z. a zákona č. 222/2022 Z. z. sa mení a dopĺňa takto:

1. V § 72 sa za písmeno d) vkladá nové písmeno e), ktoré znie:

„e) služobného voľna bez nároku na služobný plat podľa § 83 ods. 1 písm. d),“.

Doterajšie písmená e) až k) sa označujú ako písmená f) až l).

2. V § 81 ods. 1 sa za písmeno d) vkladá nové písmeno e), ktoré znie:

„e) pri narodení dieťaťa na účely starostlivosti sa služobné voľno poskytne otcovi dieťaťa na 14 po sebe idúcich kalendárnych dní najneskôr do uplynutia šiestich týždňov od narodenia dieťaťa; toto obdobie sa predlžuje o kalendárne dni, počas ktorých bolo dieťa prijaté do ústavnej starostlivosti zdravotníckeho zariadenia zo zdravotných dôvodov na strane dieťaťa alebo jeho matky, ak deň prijatia spadá do obdobia šiestich týždňov od narodenia dieťaťa,“.

Doterajšie písmená e) až j) sa označujú ako písmená f) až k).

3. V § 83 ods. 1 sa za písmeno c) vkladá nové písmeno d), ktoré znie:

„d) poskytovania osobnej starostlivosti dieťaťu, manželovi, manželke alebo rodičovi, vyžadujúcim rozsiahlu opateru alebo podporu z vážneho zdravotného dôvodu alebo s vekom súvisiaceho dôvodu; služobné voľno sa poskytne najviac na päť dní v kalendárnom roku,“.

Doterajšie písmeno d) sa označuje ako písmeno e).

4. § 83 sa dopĺňa odsekom 5, ktorý znie:

„(5) Nadriadený umožní policajtovi odslúženie času čerpaného služobného voľna podľa odseku 1, ak tomu nebráni organizácia výkonu štátnej služby.“.

5. § 108 sa dopĺňa písmenom j), ktoré znie:

„j) účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie (ďalej len „finančný príspevok na stravovanie“), ktorý je policajt povinný vrátiť, pretože neboli splnené podmienky na jeho priznanie.“.

6. V § 141 ods. 2 písm. h) sa slová „účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie (ďalej len „finančný príspevok na stravovanie“)“ nahrádzajú slovami „finančný príspevok na stravovanie“.

7. Nadpis nad § 147 znie:

„Osobitné podmienky výkonu štátnej služby“.

8. § 151 znie:

„§ 151

(1) Nadriadený je povinný pri zaraďovaní do výkonu štátnej služby prihliadať aj na povinnosti policajtky a policajta trvale sa starajúcich aspoň o jedno dieťa mladšie ako 15 rokov.

(2) Nadriadený určí policajtke a policajtovi trvale sa starajúcim aspoň o jedno dieťa mladšie ako 15 rokov alebo tehotnej policajtke na ich žiadosť kratší čas služby v týždni alebo ho inak upraví, ak tomu nebráni dôležitý záujem štátnej služby. Zamietnutie žiadosti nadriadený písomne odôvodní.

(3) Nadriadený určí policajtke a policajtovi poskytujúcim osobnú starostlivosť dieťaťu, manželovi, manželke alebo rodičovi, vyžadujúcim rozsiahlu opateru alebo podporu z vážneho zdravotného dôvodu alebo s vekom súvisiaceho dôvodu, na ich žiadosť kratší čas služby v týždni alebo ho inak upraví, ak tomu nebráni dôležitý záujem štátnej služby. Zamietnutie žiadosti nadriadený písomne odôvodní.“.

9. V § 152 sa za odsek 2 vkladá nový odsek 3, ktorý znie:

„(3) V súvislosti so starostlivosťou o narodené dieťa sa policajtovi poskytne na jeho žiadosť

rodičovská dovolenka v rozsahu deväť týždňov s nárokom na služobný plat najskôr po uplynutí šiestich týždňov odo dňa pôrodu do troch rokov veku dieťaťa, ak žiaden z oprávnených nepoberá na dieťa materské alebo rodičovský príspevok. Splnenie podmienok je policajt povinný preukázať.“.

Doterajšie odseky 3 až 8 sa označujú ako odseky 4 až 9.

10. V 152 ods. 7 sa slová „podľa odseku 1“ nahrádzajú slovami „podľa odsekov 1 a 3“.

11. V § 157 sa slová „§ 148, 150 a 151“ nahrádzajú slovami „§ 148 a 150“.

12. V prílohe č. 4 sa vypúšťa prvý bod a šiesty bod.

Doterajší druhý bod až piaty bod sa označujú ako prvý bod až štvrtý bod.

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

„5. Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1152 z 20. júna 2019 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii (Ú. v. EÚ L 186, 11. 7. 2019).

6. Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami, ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/18/EÚ (Ú. v. EÚ L 188, 12. 7. 2019).“.

Čl. III

Zákon č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore v znení zákona č. 438/2002 Z. z., zákona č. 666/2002 Z. z., zákona č. 424/2003 Z. z., zákona č. 451/2003 Z. z., zákona č. 462/2003 Z. z., zákona č. 180/2004 Z. z., zákona č. 215/2004 Z. z., zákona č. 365/2004 Z. z., zákona č. 382/2004 Z. z., zákona č. 447/2004 Z. z., zákona č. 729/2004 Z. z., zákona č. 254/2005 Z. z., zákona č. 561/2005 Z. z., zákona č. 404/2006 Z. z., zákona č. 256/2007 Z. z., zákona č. 327/2007 Z. z., zákona č. 330/2007 Z. z., zákona č. 519/2007 Z. z., zákona č. 614/2007 Z. z., zákona č. 445/2008 Z. z., zákona č. 591/2008 Z. z., zákona č. 82/2009 Z. z., zákona č. 199/2009 Z. z., zákona č. 602/2009 Z. z., zákona č. 151/2010 Z. z., zákona č. 543/2010 Z. z., zákona č. 48/2011 Z. z., zákona č. 400/2011 Z. z., zákona č. 345/2012 Z. z., zákona č. 80/2013 Z. z., zákona č. 190/2013 Z. z., zákona č. 37/2014 Z. z., zákona č. 307/2014 Z. z., zákona č. 129/2015 Z. z., zákona č. 375/2015 Z. z., zákona č. 125/2016 Z. z., zákona č. 177/2018 Z. z., zákona č. 347/2018 Z. z., zákona č. 319/2019 Z. z., zákona č. 466/2019 Z. z., zákona č. 73/2020 Z. z., zákona č. 76/2021 Z. z., zákona č. 310/2021 Z. z., zákona č. 412/2021 Z. z., zákona č. 125/2022 Z. z., zákona č. 127/2022 Z. z. a zákona č. 222/2022 Z. z. sa mení a dopĺňa takto:

1. § 3 sa dopĺňa odsekom 8, ktorý znie:

„(8) Zbor v spolupráci s príslušnými cirkevnými autoritami[4a]) vytvára podmienky na duchovný život a vykonávanie náboženských aktivít prostredníctvom hasičských duchovných pre príslušníkov zboru a v potrebných situáciách spolu so zasahujúcimi príslušníkmi aj iným osobám.“.

Poznámka pod čiarou k odkazu 4a znie:

„[4a]) Napríklad Základná zmluva medzi Slovenskou republikou a Svätou stolicou (oznámenie Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 326/2001 Z. z.), Zmluva medzi Slovenskou republikou a Svätou stolicou o duchovnej službe katolíckym veriacim v ozbrojených silách a ozbrojených zboroch Slovenskej republiky (oznámenie Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 648/2002 Z. z.), Zmluva č. 250/2002 Z. z. medzi Slovenskou republikou a registrovanými cirkvami a náboženskými spoločnosťami.“.

2. § 17 sa dopĺňa odsekom 8, ktorý znie:

„(8) Príslušníkom vykonávajúcim službu hasičského duchovného môže byť iba osoba, ktorá okrem podmienok uvedených v odseku 1 predloží aj súhlasné písomné stanovisko príslušnej cirkevnej autority[4a]) s vykonávaním služby hasičského duchovného.“.

3. V § 51 ods. 2 sa na konci pripája táto veta: „Uvedené neplatí v prípade čerpania rodičovskej dovolenky príslušníkom podľa § 102ad ods. 3 s nárokom na služobný plat, ktorý mu patril pred zaradením mimo činnej štátnej služby.“.
4. V § 63 sa odsek 1 dopĺňa písmenom j), ktoré znie:

   „j) odvolania súhlasného písomného stanoviska príslušnej cirkevnej autority[4a]) s vykonávaním služby hasičského duchovného.“.
5. V § 96 sa za odsek 2 vkladá nový odsek 3, ktorý znie:

   „(3) Na účely starostlivosti pri narodení dieťaťa sa služobné voľno poskytne otcovi dieťaťa na 14 po sebe idúcich kalendárnych dní, najneskôr do uplynutia šiestich týždňov od narodenia dieťaťa; toto obdobie sa predlžuje o kalendárne dni, počas ktorých bolo dieťa prijaté do ústavnej starostlivosti zdravotníckeho zariadenia zo zdravotných dôvodov na strane dieťaťa alebo jeho matky, ak deň prijatia spadá do obdobia šiestich týždňov od narodenia dieťaťa.“.

   Doterajší odsek 3 sa označuje ako odsek 4.
6. V § 96 ods. 4 sa slová „1 a 2“ nahrádzajú slovami „1 až 3“.
7. Za § 96 sa vkladá § 96a, ktorý vrátane nadpisu znie:

„§ 96a
Neplatené služobné voľno

Neplatené služobné voľno sa príslušníkovi poskytne z dôvodu poskytovania osobnej starostlivosti dieťaťu, manželovi, manželke alebo rodičovi, vyžadujúcim rozsiahlu opateru alebo podporu z vážneho zdravotného dôvodu alebo s vekom súvisiaceho dôvodu na nevyhnutne potrebný čas, najviac na päť dní v kalendárnom roku.“.

8. V § 97 ods. 2 sa za slovo „narodenia,“ vkladajú slová „rodičovskej dovolenky príslušníka podľa § 102ad ods. 3,“.
9. § 102ac znie:

„§ 102ac

(1) Vedúci služobného úradu je povinný pri vymenovaní do funkcie prihliadať aj na povinnosti príslušníčky a príslušníka trvale sa starajúcich aspoň o jedno dieťa mladšie ako 15 rokov.

(2) Vedúci služobného úradu určí príslušníčke a príslušníkovi trvale sa starajúcim aspoň o jedno dieťa mladšie ako 15 rokov alebo tehotnej príslušníčke na ich žiadosť kratší služobný čas v týždni alebo ho inak upraví, ak tomu nebráni dôležitý záujem štátnej služby. Zamietnutie žiadosti vedúci služobného úradu písomne odôvodní.

(3) Vedúci služobného úradu určí príslušníčke a príslušníkovi poskytujúcim osobnú starostlivosť dieťaťu, manželovi, manželke alebo rodičovi, vyžadujúcim rozsiahlu opateru alebo podporu z vážneho zdravotného dôvodu alebo s vekom súvisiaceho dôvodu, na ich žiadosť kratší služobný čas v týždni alebo ho inak upraví, ak tomu nebráni dôležitý záujem štátnej služby. Zamietnutie žiadosti vedúci služobného úradu písomne odôvodní.“.

10. V § 102ad sa za odsek 2 vkladá nový odsek 3, ktorý znie:

    „(3) V súvislosti so starostlivosťou o narodené dieťa sa príslušníkovi poskytne na jeho žiadosť rodičovská dovolenka v rozsahu deväť týždňov s nárokom na služobný plat najskôr po uplynutí šiestich týždňov odo dňa pôrodu do troch rokov veku dieťaťa, ak žiaden z oprávnených nepoberá na dieťa materské alebo rodičovský príspevok. Splnenie podmienok je príslušník povinný preukázať.“.

    Doterajšie odseky 3 až 5 sa označujú ako odseky 4 až 6.

11. V prílohe č. 4 sa vypúšťa prvý bod a ôsmy bod.

    Doterajší druhý bod až siedmy bod sa označujú ako prvý bod až šiesty bod.

12. Príloha č. 4 sa dopĺňa siedmym bodom a ôsmym bodom, ktoré znejú:

    „7. Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1152 z 20. júna 2019 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii (Ú. v. EÚ L 186, 11. 7. 2019).

    8. Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami, ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/18/EÚ (Ú. v. EÚ L 188, 12. 7. 2019).“.

Čl. IV

Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení zákona č. 551/2003 Z. z., zákona č. 600/2003 Z. z., zákona č. 5/2004 Z. z., zákona č. 43/2004 Z. z., zákona č. 186/2004 Z. z., zákona č. 365/2004 Z. z., zákona č. 391/2004 Z. z., zákona č. 439/2004 Z. z., zákona č. 523/2004 Z. z., zákona č. 721/2004 Z. z., zákona č. 82/2005 Z. z., zákona č. 244/2005 Z. z., zákona č. 351/2005 Z. z., zákona č. 534/2005 Z. z., zákona č. 584/2005 Z. z., zákona č. 310/2006 Z. z., nálezu Ústavného súdu Slovenskej republiky č. 460/2006 Z. z., zákona č. 529/2006 Z. z., zákona č. 592/2006 Z. z., zákona č. 677/2006 Z. z., zákona č. 274/2007 Z. z., zákona č. 519/2007 Z. z., zákona č. 555/2007 Z. z., zákona č. 659/2007 Z. z., nálezu Ústavného súdu Slovenskej republiky č. 204/2008 Z. z., zákona č. 434/2008 Z. z., zákona č. 449/2008 Z. z., zákona č. 599/2008 Z. z., zákona č. 108/2009 Z. z., zákona č. 192/2009 Z. z., zákona č. 200/2009 Z. z., zákona č. 285/2009 Z. z., zákona č. 571/2009 Z. z., zákona č. 572/2009 Z. z., zákona č. 52/2010 Z. z., zákona č. 151/2010 Z. z., zákona č. 403/2010 Z. z., zákona č. 543/2010 Z. z., zákona č. 125/2011 Z. z., zákona č. 223/2011 Z. z., zákona č. 250/2011 Z. z., zákona č. 334/2011 Z. z., zákona č. 348/2011 Z. z., zákona č. 521/2011 Z. z., zákona č. 69/2012 Z. z., zákona č. 252/2012 Z. z., zákona č. 413/2012 Z. z., zákona č. 96/2013 Z. z., zákona č. 338/2013 Z. z., zákona č. 352/2013 Z. z., zákona č. 183/2014 Z. z., zákona č. 195/2014 Z. z., zákona č. 204/2014 Z. z., zákona č. 240/2014 Z. z., zákona č. 298/2014 Z. z., zákona č. 25/2015 Z. z., zákona č. 32/2015 Z. z., zákona č. 61/2015 Z. z., zákona č. 77/2015 Z. z., zákona č. 87/2015 Z. z., zákona č. 112/2015 Z. z., zákona č. 140/2015 Z. z., zákona č. 176/2015 Z. z., zákona č. 336/2015 Z. z., zákona č. 378/2015 Z. z., zákona č. 407/2015 Z. z., zákona č. 440/2015 Z. z., zákona č. 125/2016 Z. z., zákona č. 285/2016 Z. z., zákona č. 310/2016 Z. z., zákona č. 355/2016 Z. z., zákona č. 2/2017 Z. z., zákona č. 85/2017 Z. z., zákona č. 184/2017 Z. z., zákona č. 264/2017 Z. z., zákona č. 266/2017 Z. z., zákona č. 279/2017 Z. z., zákona č. 63/2018 Z. z., zákona č. 87/2018 Z. z., zákona č. 177/2018 Z. z., zákona č. 191/2018 Z. z., zákona č. 282/2018 Z. z., zákona č. 314/2018 Z. z., zákona č. 317/2018 Z. z., zákona č. 366/2018 Z. z., zákona č. 368/2018 Z. z., zákona č. 35/2019 Z. z., zákona č. 83/2019 Z. z., zákona 105/2019 Z. z., zákona č. 221/2019 Z. z., zákona č. 225/2019 Z. z., zákona č. 231/2019 Z. z., zákona č. 321/2019 Z. z., zákona č. 381/2019 Z. z., zákona č. 382/2019 Z. z., zákona č. 385/2019 Z. z., zákona č. 390/2019 Z. z., zákona č. 393/2019 Z. z., zákona č. 466/2019 Z. z., zákona č. 467/2019 Z. z., zákona č. 46/2020 Z. z., zákona č. 63/2020 Z. z., zákona č. 66/2020 Z. z., zákona č. 68/2020 Z. z., zákona č. 95/2020 Z. z., zákona č. 125/2020 Z. z., zákona č. 127/2020 Z. z., zákona č. 157/2020 Z. z., zákona č. 198/2020 Z. z., zákona č. 258/2020 Z. z., zákona č. 275/2020 Z. z., zákona č. 296/2020 Z. z., zákona č. 330/2020 Z. z., zákona č. 365/2020 Z. z., zákona č. 372/2020 Z. z., nálezu Ústavného súdu Slovenskej republiky č. 388/2020 Z. z., zákona č. 426/2020 Z. z., zákona č. 126/2021 Z. z., zákona č. 130/2021 Z. z., zákona č. 215/2021 Z. z., zákona č. 265/2021 Z. z., zákona č. 283/2021 Z. z., zákona č. 355/2021 Z. z., zákona č. 397/2021 Z. z., zákona č. 412/2021 Z. z., zákona č. 431/2021 Z. z., zákona č. 454/2021 Z. z., zákona č. 92/2022 Z. z., zákona č. 125/2022 Z. z., zákona č. 248/2022 Z. z. a zákona č. 249/2022 Z. z. sa mení a dopĺňa takto:

1. V § 49 ods. 1 sa pred doterajšie písmeno a) vkladá nové písmeno a), ktoré znie:

„a) 2 týždňov od priznania materského, ak ide o otca dieťaťa podľa odseku 3 písm. d),“.

Doterajšie písmená a) až c) sa označujú ako písmená b) až d).

2. V § 49 ods. 3 sa za písmeno c) vkladá nové písmeno d), ktoré znie:

„d) otec dieťaťa, do uplynutia šiestich týždňov odo dňa pôrodu; toto obdobie sa predlžuje o kalendárne dni, počas ktorých bolo dieťa prijaté do ústavnej starostlivosti zdravotníckeho zariadenia zo zdravotných dôvodov na strane dieťaťa alebo jeho matky, ak deň prijatia spadá do obdobia šiestich týždňov odo dňa pôrodu,“.

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

3. § 49 sa dopĺňa odsekmi 4 a 5, ktoré znejú:

„(4) Do obdobia podľa odseku 1 písm. b) až d) sa započítavajú dni, za ktoré bolo vyplatené materské podľa odseku 1 písm. a).

(5) Ak vznikol nárok na výplatu materského podľa odseku 1 písm. a), podmienka najmenej 270 dní nemocenského poistenia pre vznik nároku na materské podľa odseku 1 písm. b) až d) pri tom istom dieťati u iného poistenca podľa odseku 3 písm. a), b) alebo písm. e) sa považuje za splnenú.“.

4. V prílohe č. 5 ôsmy bod znie:

„8. Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami, ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/18/EÚ (Ú. v. EÚ L 188/79, 12. 7. 2019).“.

Čl. V

Zákon č. 571/2009 Z. z. o rodičovskom príspevku a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 513/2010 Z. z., zákona č. 180/2011 Z. z., zákona č. 388/2011 Z. z., zákona č. 468/2011 Z. z., zákona č. 364/2013 Z. z., zákona č. 417/2013 Z. z., zákona č. 184/2014 Z. z., zákona č. 125/2016 Z. z., zákona č. 86/2017 Z. z., zákona č. 83/2019 Z. z., zákona č. 312/2019 Z. z. a zákona č 338/2022 Z. z. sa mení a dopĺňa takto:

1. V § 3 ods. 10 písm. a) sa za slovami „§ 4 ods. 3“ čiarka nahrádza bodkočiarkou a vkladajú sa slová „to neplatí, ak oprávnená osoba, ktorou je otec dieťaťa, do uplynutia šiestich týždňov odo dňa pôrodu alebo do uplynutia predĺženého obdobia z dôvodu prijatia dieťaťa do ústavnej starostlivosti zdravotníckeho zariadenia zo zdravotných dôvodov na strane dieťaťa alebo jeho matky, má nárok na materské podľa osobitného predpisu[17]) alebo obdobnú dávku ako materské podľa osobitného predpisu[17]) v členskom štáte,“.

Poznámka pod čiarou k odkazu 17 znie:

„[17]) § 49 ods. 1 písm. a) zákona č. 461/2003 Z. z. v znení zákona č. 350/2022 Z. z.“.

2. V § 3 ods. 10 písm. b) sa na konci bodka nahrádza bodkočiarkou a pripájajú sa tieto slová: „to neplatí, ak oprávnená osoba, ktorou je otec dieťaťa, do uplynutia šiestich týždňov odo dňa pôrodu alebo do uplynutia predĺženého obdobia z dôvodu prijatia dieťaťa do ústavnej starostlivosti zdravotníckeho zariadenia zo zdravotných dôvodov na strane dieťaťa alebo jeho matky, má nárok na obdobnú dávku ako materské podľa osobitného predpisu[17]) v tomto štáte.“.

Čl. VI

Zákon č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 378/2015 Z. z., zákona č. 125/2016 Z. z., zákona č. 69/2018 Z. z., zákona č. 107/2018 Z. z., zákona č. 177/2018 Z. z., zákona č. 347/2018 Z. z., zákona č. 35/2019 Z. z., zákona č. 319/2019 Z. z., zákona č. 377/2019 Z. z., zákona č. 477/2019 Z. z., zákona č. 126/2020 Z. z., zákona č. 309/2020 Z. z., zákona č. 76/2021 Z. z., zákona č. 310/2021 Z. z., zákona č. 412/2021 Z. z., zákona č. 92/2022 Z. z. a zákona č. 125/2022 Z. z. sa mení a dopĺňa takto:

1. V § 39 ods. 2 písm. b) sa na konci pripájajú tieto slová: „a jeho rovnomernom alebo

nerovnomernom rozvrhnutí“.

2. V § 39 ods. 2 sa za písmeno d) vkladá nové písmeno e), ktoré znie:

„e) inštitúcii sociálneho zabezpečenia, ktorej sa odvádza poistné na sociálne zabezpečenie,“.

Doterajšie písmeno e) sa označuje ako písmeno f).

3. § 82 znie:

„§ 82

(1) Služobný úrad odovzdá alebo doručí profesionálnemu vojakovi písomné oznámenie podľa § 39 ods. 2 najneskôr

a) v deň

1. ustanovenia do funkcie alebo vymenovania do funkcie podľa osobitných predpisov,[37])
2. vymenovania do vojenskej hodnosti alebo povýšenia,
3. poverenia výkonom voľnej veliteľskej funkcie,
4. zaradenia do zálohy pre prechodne nezaradených profesionálnych vojakov,
5. dočasného pozbavenia výkonu štátnej služby,
6. zapožičania vojenskej hodnosti,
7. zmeny výšky a zloženia služobného platu,
8. vymenovania do stálej štátnej služby,
9. určenia služobného času podľa § 129 a 130,

b) tridsiaty prvý deň odo dňa poverenia zastupovaním, ak poverenie zastupovaním trvá nepretržite v určenom rozsahu viac ako 30 dní.

(2) Služobný úrad odovzdá alebo doručí profesionálnemu vojakovi opis činností vyplývajúcich z funkcie pri zmene v služobnom pomere podľa odseku 1 písm. a) prvého a tretieho bodu a písm. b), alebo ak počas trvania služobného pomeru došlo k zmene opisu činností vyplývajúcich z funkcie; opis činností vyplývajúcich z funkcie sa profesionálnemu vojakovi odovzdá alebo doručí v deň zmeny.“.

4. Za § 106 sa vkladá § 106a, ktorý znie:

„§ 106a

Ak je to v záujme služobného úradu môže vedúci služobného úradu profesionálnemu vojakovi umožniť vykonávať služobné povinnosti v mieste jeho trvalého pobytu, prechodného pobytu alebo na inom dohodnutom mieste, ak to povaha služobných povinností a podmienky ich vykonávania profesionálnym vojakom dovoľujú; takéto vykonávanie služobných povinností sa nepovažuje za služobnú cestu.“.

5. V § 116 ods. 2 úvodná veta znie: „Profesionálnemu vojakovi veliteľ poskytne služobné voľno počas“.

6. V § 116 sa za odsek 2 vkladajú nové odseky 3 a 4, ktoré znejú:

„(3) Profesionálnemu vojakovi veliteľ poskytne najviac päť dní služobného voľna v kalendárnom roku počas ošetrovania dieťaťa, ak sa na neho nevzťahuje odsek 2 písm. a) až c), ošetrovania manželky, manžela, vlastného rodiča, osvojiteľa, opatrovníka, pestúna alebo ošetrovania vlastného rodiča, osvojiteľa, opatrovníka alebo pestúna manželky, ak sa na nich nevzťahuje odsek 2 písm. c) a ak tieto osoby potrebujú rozsiahlu opateru alebo podporu na základe vážneho zdravotného dôvodu.

(4) Profesionálnemu vojakovi sa poskytuje služobné voľno podľa odsekov 2 a 3 v rozsahu najviac 15 služobných dní v kalendárnom roku a osamelému profesionálnemu vojakovi, ktorý má v trvalej starostlivosti aspoň jedno dieťa vo veku do skončenia povinnej školskej dochádzky, v rozsahu najviac 21 služobných dní v kalendárnom roku.“.

Doterajšie odseky 3 až 5 sa označujú ako odseky 5 až 7.

7. Za § 116 sa vkladá § 116a, ktorý znie:

„§ 116a

(1) Profesionálny vojak má nárok na služobné voľno v rozsahu desať služobných dní pri príležitosti narodenia dieťaťa, ktorého je otcom, ktoré prevzal na základe právoplatného rozhodnutia príslušného orgánu do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov alebo ktoré mu bolo zverené rozhodnutím príslušných orgánov na neskoršie osvojenie alebo do pestúnskej starostlivosti.

(2) Služobné voľno podľa odseku 1 poskytne profesionálnemu vojakovi veliteľ do šiestich týždňov odo dňa narodenia dieťaťa; toto obdobie sa predlžuje o kalendárne dni, počas ktorých bolo dieťa prijaté do ústavnej starostlivosti zdravotníckeho zariadenia zo zdravotných dôvodov na strane dieťaťa alebo jeho matky, ak deň prijatia spadá do obdobia šiestich týždňov odo dňa narodenia dieťaťa.

(3) Profesionálnemu vojakovi, ktorý nemohol služobné voľno podľa odseku 1 čerpať v plnom rozsahu z objektívnych dôvodov v čase podľa odseku 2, veliteľ poskytne toto služobné voľno v najbližšom možnom termíne od skončenia objektívnych dôvodov, pre ktoré nemohol profesionálny vojak čerpať služobné voľno podľa odseku 1, najneskôr do jedného roku veku dieťaťa.“.

8. Za § 130 sa vkladajú § 130a až 130c, ktoré vrátane nadpisu nad § 130a znejú:

„Materská dovolenka a rodičovská dovolenka

§ 130a

(1) V súvislosti s pôrodom a starostlivosťou o narodené dieťa patrí profesionálnej vojačke materská dovolenka v trvaní 34 týždňov; osamelej profesionálnej vojačke patrí materská dovolenka v trvaní 37 týždňov a profesionálnej vojačke, ktorá porodila zároveň dve alebo viac detí, patrí materská dovolenka v trvaní 43 týždňov. V súvislosti so starostlivosťou o narodené dieťa patrí aj profesionálnemu vojakovi od narodenia dieťaťa rodičovská dovolenka v rovnakom rozsahu, ak sa stará o narodené dieťa.

(2) Na prehĺbenie starostlivosti o dieťa sa poskytne profesionálnej vojačke alebo profesionálnemu vojakovi, ak o to písomne požiada, rodičovská dovolenka až do troch rokov veku dieťaťa. Ak ide o dieťa s dlhodobo nepriaznivým zdravotným stavom vyžadujúcim osobitnú starostlivosť, poskytne sa profesionálnej vojačke alebo profesionálnemu vojakovi, ak o to písomne požiada, rodičovská dovolenka až do šiestich rokov veku dieťaťa. Táto dovolenka sa poskytuje v rozsahu, o ktorý profesionálna vojačka alebo profesionálny vojak žiada, spravidla najmenej však na deväť týždňov.

(3) Ak ide o dieťa s dlhodobo nepriaznivým zdravotným stavom vyžadujúcim osobitnú starostlivosť, môže sa poskytnúť rodičovská dovolenka až do ôsmich rokov veku dieťaťa, ak o to profesionálna vojačka alebo profesionálny vojak písomne požiada, najviac v rozsahu, v ktorom sa táto dovolenka v období podľa odseku 2 nečerpala.

(4) Na materskú dovolenku profesionálna vojačka nastupuje spravidla od začiatku

šiesteho týždňa pred očakávaným dňom pôrodu, najskôr však od začiatku ôsmeho týždňa pred týmto dňom.

(5) Ak profesionálna vojačka vyčerpá z materskej dovolenky pred pôrodom menej ako šesť týždňov, pretože pôrod nastal skôr, ako určil lekár, patrí jej materská dovolenka odo dňa jej nástupu až do uplynutia doby uvedenej v odseku 1. Ak profesionálna vojačka vyčerpá z materskej dovolenky pred pôrodom menej ako šesť týždňov z iného dôvodu, poskytne sa jej materská dovolenka odo dňa pôrodu len do uplynutia 28 týždňov; osamelej profesionálnej vojačke sa poskytne materská dovolenka do uplynutia 31 týždňov a profesionálnej vojačke, ktorá porodila súčasne dve alebo viac detí, sa poskytne materská dovolenka do uplynutia 37 týždňov.

(6) Materská dovolenka profesionálnej vojačky v súvislosti s pôrodom musí byť najmenej 14 týždňov a nesmie sa skončiť ani byť prerušená pred uplynutím šiestich týždňov odo dňa pôrodu.

(7) Profesionálna vojačka a profesionálny vojak sú povinní písomne oznámiť služobnému úradu najmenej jeden mesiac vopred predpokladaný deň nástupu na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, predpokladaný deň ich prerušenia, skončenia a zmeny týkajúce sa nástupu, prerušenia a skončenia materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky.

§ 130b

(1) Nárok na materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku má aj profesionálna vojačka alebo profesionálny vojak, ktorí prevzali na základe právoplatného rozhodnutia príslušného orgánu dieťa do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov, ktoré im súd zveril do náhradnej osobnej starostlivosti, pestúnskej starostlivosti, starostlivosti budúcich osvojiteľov alebo do poručníctva, ak sa poručník osobne stará o dieťa podľa osobitného predpisu[91b]) alebo o dieťa, ktorého matka zomrela.

(2) Materská dovolenka alebo rodičovská dovolenka podľa § 130a ods. 1 sa poskytuje profesionálnej vojačke alebo profesionálnemu vojakovi odo dňa prevzatia dieťaťa v trvaní 28 týždňov; osamelej profesionálnej vojačke alebo osamelému profesionálnemu vojakovi sa poskytuje v trvaní 31 týždňov a profesionálnej vojačke alebo profesionálnemu vojakovi, ktorý prevzal dve alebo viac detí, v trvaní 37 týždňov, najdlhšie do dňa, v ktorom dieťa dovŕši tri roky veku.

(3) Rodičovská dovolenka podľa § 130a ods. 2 sa poskytuje v trvaní troch rokov odo dňa skončenia materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky podľa odseku 2 alebo odo dňa prevzatia dieťaťa, ktoré dovŕši tri roky veku najdlhšie do dňa, v ktorom dieťa dovŕši šesť rokov veku. Ak ide o dieťa s dlhodobo nepriaznivým zdravotným stavom vyžadujúcim osobitnú starostlivosť, rodičovská dovolenka sa poskytuje v trvaní šesť rokov odo dňa skončenia materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky podľa odseku 2 alebo odo dňa prevzatia dieťaťa, ktoré dovŕši tri roky veku, najdlhšie do dňa, v ktorom dieťa dovŕši šesť rokov veku.

(4) Ak ide o dieťa s dlhodobo nepriaznivým zdravotným stavom vyžadujúcim osobitnú starostlivosť, môže sa poskytnúť rodičovská dovolenka až do ôsmich rokov veku dieťaťa, ak o to profesionálna vojačka alebo profesionálny vojak písomne požiada, najviac v rozsahu, v ktorom sa táto dovolenka v období podľa odseku 3 nečerpala.

§ 130c
Materská dovolenka a rodičovská dovolenka v osobitných prípadoch

(1) Ak bolo dieťa zo zdravotných dôvodov umiestnené v zariadení zdravotníckej starostlivosti a profesionálna vojačka alebo profesionálny vojak zatiaľ nastúpia na výkon štátnej služby, preruší sa týmto nástupom materská dovolenka alebo rodičovská dovolenka, najskôr však po uplynutí šiestich týždňov odo dňa pôrodu; jej nevyčerpaná časť sa profesionálnej vojačke alebo profesionálnemu vojakovi poskytne odo dňa, keď prevzali dieťa zo zariadenia opäť do svojej starostlivosti a prestali z tohto dôvodu vykonávať štátnu službu, nie však dlhšie ako do troch rokov veku dieťaťa, a ak ide o dieťa s dlhodobo nepriaznivým zdravotným stavom vyžadujúcim osobitnú starostlivosť, do šiestich rokov veku dieťaťa.

(2) Profesionálnej vojačke alebo profesionálnemu vojakovi, ktorý sa prestal starať o narodené dieťa a ktorého dieťa bolo z tohto dôvodu umiestnené do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov, ako aj profesionálnej vojačke alebo profesionálnemu vojakovi, ktorého dieťa je v dočasnej starostlivosti zariadenia sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately alebo iného obdobného zariadenia z iných ako zdravotných dôvodov, nepatrí materská dovolenka alebo rodičovská dovolenka za obdobie, počas ktorého sa o dieťa nestará.

(3) Ak sa dieťa narodilo mŕtve, patrí profesionálnej vojačke materská dovolenka v trvaní 14 týždňov.

(4) Ak dieťa zomrie v čase, keď je profesionálna vojačka na materskej dovolenke alebo profesionálna vojačka alebo profesionálny vojak na rodičovskej dovolenke, poskytuje sa im táto dovolenka ešte v trvaní dvoch týždňov odo dňa úmrtia dieťaťa, najdlhšie do dňa, keď by dieťa dosiahlo jeden rok.“.

Poznámka pod čiarou k odkazu 91b znie:

„[91b]) § 45, 48, 56 a § 103 zákona č. 36/2005 Z. z. v znení neskorších predpisov.“.

9. Za § 131 sa vkladá § 131a, ktorý znie:

„§ 131a

(1) Veliteľ na žiadosť profesionálneho vojaka, ktorý poskytuje z vážneho zdravotného dôvodu osobnú opateru alebo podporu chorému dieťaťu, manželke, manželovi, vlastnému rodičovi, osvojiteľovi, opatrovníkovi, pestúnovi alebo vlastnému rodičovi, osvojiteľovi, opatrovníkovi, pestúnovi manželky alebo inému chorému členovi rodiny, ktorý žije s profesionálnym vojakom v domácnosti,[80]) môže určiť kratší služobný čas alebo ho inak rozvrhnúť, ak tomu nebráni dôležitý záujem štátnej služby.

(2) Obdobie, na ktoré sa určuje kratší služobný čas alebo sa určuje jeho rozvrhnutie podľa odseku 1, je v rozsahu najviac dva mesiace v kalendárnom roku.

(3) Veliteľ na žiadosť profesionálneho vojaka môže zrušiť úpravu podľa odseku 1 aj pred skončením dohodnutého obdobia.“.

10. V § 176 odseky 1 a 2 znejú:

„(1) Profesionálnemu vojakovi patrí služobný plat za dni služobného voľna, ak mu bolo služobné voľno poskytnuté podľa

a) § 116 až 117 a § 118 ods. 1 písm. h),

b) § 118 ods. 1 písm. b) a písm. e) až g) a ak sú činnosti alebo opatrenia vykonávané v záujme

služobného úradu alebo v súvislosti s výkonom štátnej služby.

(2) Profesionálnemu vojakovi, ktorému bolo poskytnuté služobné voľno podľa § 118 ods. 1 písm. a) až g), nepatrí za dni služobného voľna služobný plat, ak odsek 1 neustanovuje inak.“.

11. V § 217 ods. 1 sa za slová „§ 37,“ vkladajú slová „§ 38a,“ a vypúšťajú slová „166 až“.

12. V prílohe č. 4 sa vypúšťa prvý bod a šiesty bod.

Doterajší druhý bod až piaty bod sa označujú ako prvý bod až štvrtý bod.

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

„5. Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1152 z 20. júna 2019 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii (Ú. v. EÚ L 186, 11. 7. 2019).

6. Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami, ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/18/EÚ (Ú. v. EÚ L 188, 12. 7. 2019).“.

Čl. VII

Zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 334/2017 Z. z., zákona č. 63/2018 Z. z., zákona č. 112/2018 Z. z., zákona č. 177/2018 Z. z., zákona č. 318/2018 Z. z., zákona č. 347/2018 Z. z., zákona č. 6/2019 Z. z., zákona č. 35/2019 Z. z., zákona č. 54/2019 Z. z., zákona č. 83/2019 Z. z., nálezu Ústavného súdu Slovenskej republiky č. 90/2019 Z. z., zákona č. 319/2019 Z. z., zákona č. 397/2019 Z. z., zákona č. 470/2019 Z. z., zákona č. 126/2020 Z. z., zákona č. 134/2020 Z. z., zákona č. 423/2020 Z. z., zákona č. 76/2021 Z. z., zákona č. 395/2021 Z. z., zákona č. 453/2021 Z. z., zákona č. 485/2021 Z. z., zákona č. 82/2022 Z. z., zákona č. 186/2022 Z. z., zákona č. 222/2022 Z. z. a zákona č. 232/2022 Z. z. sa mení a dopĺňa takto:

1. V § 36 ods. 3 písm. a) prvý bod znie:

„1. je na materskej dovolenke, otcovskej dovolenke, rodičovskej dovolenke alebo na dovolenke, ktorá na ne nadväzuje,“.

2. § 51 sa dopĺňa odsekmi 5 a 6, ktoré znejú:

„(5) Služobný úrad poskytne štátnemu zamestnancovi do siedmich dní odo dňa vzniku štátnozamestnaneckého pomeru písomnú informáciu o

a) spôsobe rozvrhnutia služobného času,

b) prestávkach v práci, dennom odpočinku a nepretržitom odpočinku v týždni,

c) splatnosti a výplatnom termíne platu a

d) pravidlách skončenia štátnozamestnaneckého pomeru.

(6) Informáciu podľa odseku 5 možno poskytnúť aj formou odkazu na príslušné ustanovenie zákona, kolektívnej zmluvy, služobného poriadku alebo služobného predpisu.“.

3. § 55 sa dopĺňa odsekom 11, ktorý znie:

„(11) Ak v súvislosti so zmenou štátnozamestnaneckého pomeru dochádza k zmene podmienok vykonávania štátnej služby uvedených v § 51 ods. 5, použijú sa primerane ustanovenia § 51 ods. 5 a 6. Pri preložení štátneho zamestnanca na vykonávanie štátnej služby do iného služobného úradu sa informačná povinnosť podľa § 51 ods. 5 vzťahuje na služobný úrad, do ktorého bol štátny zamestnanec preložený.“.

4. V § 76 ods. 1 písm. d) sa za slová „je štátny zamestnanec“ vkladajú slová „na otcovskej dovolenke alebo“.

5. V § 76 ods. 2 písm. a) sa slová „rodičovskej dovolenke (§ 166 ods. 1 Zákonníka práce)“

nahrádzajú slovami „otcovskej dovolenke“.

6. V § 76 ods. 2 písm. b) sa za slovo „zamestnanca“ vkladajú slová „na otcovskej dovolenke alebo“.
7. V § 78 ods. 3 sa slová „so štátnym zamestnancom na rodičovskej dovolenke“ nahrádzajú slovami „so štátnym zamestnancom na otcovskej dovolenke alebo na rodičovskej dovolenke“ a slová „rodičovskej dovolenke (§ 166 ods. 1 Zákonníka práce)“ sa nahrádzajú slovami „otcovskej dovolenke“.
8. V § 81 ods. 5 sa za slovom „pôrode“ slovo „alebo“ nahrádza čiarkou, za slová „dojčiacou ženou“ sa vkladajú slová „alebo štátnym zamestnancom na otcovskej dovolenke“ a slová „jej tehotenstvom alebo materstvom“ sa nahrádzajú slovami „tehotenstvom, materstvom alebo otcovstvom“.
9. § 83 sa dopĺňa odsekom 11, ktorý znie:

   „(11) Ak štátnozamestnanecký pomer štátneho zamestnanca podľa odsekov 1 až 5 a 8, ktorému dal služobný úrad výpoveď alebo s ktorým služobný úrad uzatvoril dohodu o skončení štátnozamestnaneckého pomeru, zanikne smrťou štátneho zamestnanca, právo na odstupné vzniká dňom, ktorý predchádza dňu zániku štátnozamestnaneckého pomeru.“.
10. V § 95 ods. 1 sa na konci pripája táto veta: „Ak štátnozamestnanecký pomer skončil uplynutím ochrannej doby podľa § 76 ods. 3, lehota podľa prvej vety plynie odo dňa, ktorý nasleduje po uplynutí ochrannej doby.“.
11. § 95 sa dopĺňa odsekom 3, ktorý znie:

    „(3) Ak štátny zamestnanec v spore o neplatnosť skončenia štátnozamestnaneckého pomeru oznámi súdu skutočnosti, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru zo strany služobného úradu došlo z dôvodu, že sa štátny zamestnanec zákonným spôsobom domáhal svojich práv vyplývajúcich zo štátnozamestnaneckého pomeru, služobný úrad musí preukázať, že k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru došlo z iného dôvodu.“.
12. V § 101 ods. 1 písm. g) tretí bod znie:

    „3. materskej dovolenky, otcovskej dovolenky a rodičovskej dovolenky.“.
13. V § 101 ods. 2 písm. a) sa vypúšťajú slová „(§ 166 ods. 2 Zákonníka práce)“.
14. § 106 znie:

„§ 106

Po skončení dôležitej osobnej prekážky v práci, ktorou bola materská dovolenka, otcovská dovolenka, rodičovská dovolenka, osobné a celodenné ošetrovanie chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu alebo osobná celodenná starostlivosť o fyzickú osobu podľa osobitného predpisu, sa štátny zamestnanec alebo štátna zamestnankyňa zaradia na pôvodné štátnozamestnanecké miesto za podmienok, ktoré nesmú byť menej priaznivé. Ak zaradenie podľa prvej vety nie je možné, služobný úrad preloží štátnu zamestnankyňu alebo štátneho zamestnanca s ich súhlasom na iné štátnozamestnanecké miesto v tom istom odbore štátnej služby a v tej istej funkcii, ak sa nedohodnú inak. Po opätovnom zaradení na vykonávanie štátnej služby má štátny zamestnanec alebo štátna zamestnankyňa právo na prospech z každého zlepšenia podmienok vykonávania štátnej služby, ktoré by im patrilo, ak by nevznikla dôležitá osobná prekážka v práci podľa prvej vety.“.

15. V § 171 ods. 1 sa za slová „§ 37“ vkladá čiarka a slová „§ 38a“.
16. Za § 193e sa vkladá § 193f, ktorý vrátane nadpisu znie:

„§ 193f
Prechodné ustanovenie k úpravám účinným od 1. novembra 2022

Štátnemu zamestnancovi, ktorého štátnozamestnanecký pomer vznikol pred 1. novembrom 2022, a štátnemu zamestnancovi, u ktorého došlo k zmene štátnozamestnaneckého pomeru pred 1. novembrom 2022, je služobný úrad povinný poskytnúť písomnú informáciu podľa § 51 ods. 5 a 6, ak štátny zamestnanec o túto informáciu požiada.“.

17. V prílohe č. 6 sa vypúšťa prvý bod a deviaty bod.

Doterajší druhý bod až ôsmy bod sa označujú ako prvý bod až siedmy bod.

18. Príloha č. 6 sa dopĺňa ôsmym bodom a deviatym bodom, ktoré znejú:

„8. Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1152 z 20. júna 2019 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii (Ú. v. EÚ L 186, 11. 7. 2019).

9. Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami, ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/18/EÚ (Ú. v. EÚ L 188, 12. 7. 2019).“.

Čl. VIII

Zákon č. 35/2019 Z. z. o finančnej správe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 319/2019 Z. z., zákona č. 126/2020 Z. z., zákona č. 76/2021 Z. z., zákona č. 186/2021 Z. z., zákona č. 431/2021 Z. z., zákona č. 123/2022 Z. z., zákona č. 125/2022 Z. z. a zákona č. 232/2022 Z. z. sa mení a dopĺňa takto:

1. § 146 sa dopĺňa písmenom m), ktoré znie:

„m) čas služobného voľna bez nároku na služobný plat podľa § 157 ods. 4.“.

2. V § 155 ods. 1 sa za písmeno d) vkladá nové písmeno e), ktoré znie:

„e) pri narodení dieťaťa na účely osobnej starostlivosti sa služobné voľno poskytne príslušníkovi finančnej správy, ktorý je jeho otcom, na desať po sebe idúcich pracovných dní najneskôr do uplynutia šiestich týždňov od narodenia dieťaťa; toto obdobie sa predlžuje o kalendárne dni, počas ktorých bolo dieťa prijaté do ústavnej starostlivosti zdravotníckeho zariadenia zo zdravotných dôvodov na strane dieťaťa alebo jeho matky, ak deň prijatia spadá do obdobia šiestich týždňov od narodenia dieťaťa,“.

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

3. § 157 sa dopĺňa odsekom 4, ktorý znie:

„(4) Služobné voľno bez nároku na služobný plat sa príslušníkovi finančnej správy poskytne, ak poskytuje osobnú starostlivosť vlastnému dieťaťu, dieťaťu zverenému príslušníkovi finančnej správy do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťaťu zverenému príslušníkovi finančnej správy do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení, manželovi, manželke alebo rodičovi, ktorý vyžaduje rozsiahlu opateru alebo podporu z vážneho zdravotného dôvodu alebo s vekom súvisiaceho dôvodu, najviac na päť dní v kalendárnom roku.“.

4. V § 182 sa odsek 2 dopĺňa písmenom i), ktoré znie:

„i) nevyúčtované preddavky na príspevok služobného úradu na stravovanie alebo na účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie (ďalej len „finančný príspevok na stravovanie“).“.

5. V § 213 ods. 2 písm. f) sa slová „účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie (ďalej len „finančný príspevok na stravovanie“)“ nahrádzajú slovami „finančný príspevok na stravovanie“.

6. Nadpis nad § 221 znie:

„Osobitné podmienky výkonu štátnej služby“.

7. V § 222 ods. 1 a § 225 ods. 1 a 2 sa číslo „15“ nahrádza číslom „11“.
8. § 225 sa dopĺňa odsekom 3, ktorý znie:

   „(3) Nadriadený určí príslušníčke finančnej správy alebo príslušníkovi finančnej správy poskytujúcim osobnú starostlivosť vlastnému dieťaťu, dieťaťu zverenému príslušníkovi finančnej správy do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťaťu zverenému príslušníkovi finančnej správy do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení, manželovi alebo rodičovi, vyžadujúcim rozsiahlu opateru alebo podporu z vážneho zdravotného dôvodu alebo s vekom súvisiaceho dôvodu, na ich žiadosť kratší čas služby v týždni alebo ho inak upraví, ak tomu nebráni dôležitý záujem štátnej služby.“.
9. V prílohe č. 5 siedmy bod znie:

   „7. Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1152 z 20. júna 2019 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii (Ú. v. EÚ L 186, 11. 7. 2019).“.
10. Príloha č. 5 sa dopĺňa ôsmym bodom, ktorý znie:

    „8. Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami, ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/18/EÚ (Ú. v. EÚ L 188, 12. 7. 2019).“.

Čl. IX

Tento zákon nadobúda účinnosť 1. novembra 2022.

Zuzana Čaputová v. r.

Boris Kollár v. r.

Eduard Heger v. r.

Vydavateľ Zbierky zákonov Slovenskej republiky, správca obsahu a prevádzkovateľ právneho a informačného portálu Slov-Lex dostupného na webovom sídle www.slov-lex.sk je
Úrad vlády Slovenskej republiky, Námestie slobody 1, 813 70 Bratislava,
tel.: 02 888 91 131, e-mail: helpdesk@slov-lex.sk.