

Návrh

ZÁKON
z 2011,**ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony**

Národná rada Slovenskej republiky sa uzniesla na tomto zákone:

Čl. I

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení zákona č. 165/2002 Z. z., zákona č. 408/2002 Z. z., zákona č. 210/2003 Z. z., zákona č. 461/2003 Z. z., zákona č. 5/2004 Z. z., zákona č. 365/2004 Z. z., zákona č. 82/2005 Z. z., zákona č. 131/2005 Z. z., zákona č. 244/2005 Z. z., zákona č. 570/2005 Z. z., zákona č. 124/2006 Z. z., zákona č. 231/2006 Z. z., zákona č. 348/2007 Z. z., zákona č. 200/2008 Z. z., zákona č. 460/2008 Z. z., zákona č. 49/2009 Z. z., zákona č. 184/2009 Z. z., zákona č. 574/2009 Z. z., zákona č. 543/2010 Z. z. a zákona č. 48/2011 Z. z. sa mení a dopĺňa takto:

1. V čl. 2 sa za prvú vetu vkladá nová druhá veta, ktorá znie: „Zamestnávateľ má právo na slobodný výber zamestnancov v potrebnom počte a štruktúre a určiť podmienky a spôsob uplatnenia tohto práva, ak tento zákon, osobitný predpis alebo medzinárodná zmluva, ktorou je Slovenská republika viazaná neustanovuje inak.“.
2. V § 1 odseky 2 a 3 znejú:

„(2) Závislá práca je práca, z povahy ktorej vyplýva, že ju má fyzická osoba osobne vykonávať v podriadenosti k inej osobe, ktorá môže na tento účel dávať pokyny, riadiť a kontrolovať výkon práce, v určenom pracovnom čase, ak sa jeho určenie neponecháva na osobu, ktorá má vykonávať prácu, na dohodnutom mieste, za peňažné plnenie, ktoré má charakter mzdy alebo odmeny podľa tohto zákona.

(3) Závislá práca môže byť vykonávaná výlučne v pracovnom pomere, v obdobnom pracovnom vzťahu alebo výnimočne za podmienok ustanovených v tomto zákone aj v inom pracovnoprávnom vzťahu. Závislou prácou nie je podnikanie ani iná zárobková činnosť založená na zmluvnom občianskoprávnom vzťahu alebo zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu podľa osobitných predpisov, ak povaha takejto činnosti napĺňa znaky takejto činnosti vymedzené osobitnými predpismi.“.
3. V § 1 ods. 4 sa vypúšťa slovo „tieto“ a za slová „právne vzťahy“ sa vkladajú slová „podľa odseku 1“.
4. V § 3 ods. 1 sa slová „verejnej služby“ nahrádzajú slovami „práce vo verejnom záujme“.

5. V § 3 ods. 3 sa za slová „medzinárodná zmluva,“ vkladajú slová „ktorou je Slovenská republika viazaná,“.
6. V § 7 odseky 1 a 2 znejú:

„(1) Zamestnávateľ je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu v pracovnoprávnom vzťahu, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch. Zamestnávateľom je aj organizačná jednotka zamestnávateľa, ak to ustanoví osobitný predpis alebo stanovy podľa osobitného predpisu. Ak je účastníkom pracovnoprávneho vzťahu zamestnávateľ, nemôže ním byť súčasne jeho organizačná jednotka a naopak.

(2) Zamestnávateľ vystupuje v pracovnoprávnych vzťahoch vo svojom mene a má zodpovednosť vyplývajúcu z týchto vzťahov.“
7. V § 8 odsek 2 znie:

„(2) Spôsobilosť fyzickej osoby vlastnými úkonmi nadobúdať práva a brať na seba povinnosti v pracovnoprávnych vzťahoch ako zamestnávateľ vzniká plnoletosťou; dovtedy za ňu koná zákonný zástupca.“
8. V § 9 ods. 1 prvej vete sa za slová „štatutárny orgán“ vkladajú slová „alebo člen štatutárneho orgánu“.
9. V § 9 odsek 3 znie:

„(3) Vedúci zamestnanci zamestnávateľa sú zamestnanci, ktorí sú na jednotlivých stupňoch riadenia zamestnávateľa oprávnení určovať a ukladať podriadeným zamestnancom zamestnávateľa pracovné úlohy, organizovať, riadiť a kontrolovať ich prácu a dávať im na ten účel záväzné pokyny.“
10. V § 11 ods. 5 sa slová „orgánom verejného zdravotníctva“ nahrádzajú slovami „orgánom štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva (ďalej len „orgán verejného zdravotníctva“)“.
11. V § 17 ods. 3 sa za slovo „nespôsobil“ vkladá slovo „výlučne“.
12. V § 19 odsek 2 znie:

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

 - a) zamestnanec nenastúpi do práce v dohodnutý deň bez toho, aby mu v tom bránila prekážka v práci,
 - b) zamestnanec do troch pracovných dní neupovedomí zamestnávateľa o prekážke, ktorá mu bráni nastúpiť do práce v dohodnutý deň nástupu do práce,
 - c) sa dozvie, že zamestnanec bol po uzavretí pracovnej zmluvy právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin.“
13. § 19 sa dopĺňa odsekom 3, ktorý znie:

„(3) Odstúpiť od pracovnej zmluvy podľa odseku 2 možno najneskôr do začatia výkonu práce zamestnancom.“
14. § 29a znie:

„§ 29a

Ak sa prevodom má zmeniť druh práce alebo miesto výkonu práce dohodnuté v pracovnej zmluve a zamestnanec s ich zmenou nesúhlasí, pracovný pomer sa považuje za skončený z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. b) ku dňu prevodu. Zamestnancovi podľa prvej vety patrí odstupné podľa § 76.“

15. § 36 vrátane nadpisu znie:

**„§ 36
Zánik práva**

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

16. Doterajší text § 37 sa označuje ako odsek 1 a dopĺňa sa odsekom 2, ktorý znie:
„(2) Ak nie je v tomto zákone ustanovené, že ide o dobu, počítanie času sa riadi lehotami.“
17. V § 38 ods. 1 sa na konci pripája táto veta: „Za poštu sa považuje aj poštový podnik podľa osobitného predpisu.“
18. § 38 sa dopĺňa odsekom 5, ktorý znie:
„(5) Podmienka doručenia podľa odsekov 1 až 4 je zachovaná, ak je písomnosť urobená elektronickými prostriedkami a je podpísaná zaručeným elektronickým podpisom.“
19. V § 39 ods. 2 sa slová „po dohode“ nahrádzajú slovami „po prerokovaní“.
20. V § 43 ods. 3 sa na konci pripája táto veta: „Ak v pracovnej zmluve nie sú dohodnuté mzdové podmienky a účinnosť ustanovení kolektívnej zmluvy, na ktoré pracovná zmluva odkazuje, sa skončila, mzdové podmienky v nich dohodnuté sa považujú za mzdové podmienky dohodnuté v pracovnej zmluve až do dohodnutia mzdových podmienok v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve, najviac po dobu šiestich mesiacov.“
21. V § 45 ods. 1 prvá veta znie: „V pracovnej zmluve možno dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je najviac tri mesiace a u vedúceho zamestnanca najviac šesť mesiacov.“
22. V § 45 ods. 2 sa na konci pripájajú tieto slová: „a prekážok v práci na strane zamestnávateľa“.
23. V § 48 odsek 2 znie:
„(2) Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na tri roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci troch rokov najviac trikrát.“
24. V § 48 odsek 4 znie:

„(4) Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do troch rokov alebo nad tri roky je možné len z dôvodu

- a) zastupovania zamestnanca počas materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, dočasnej pracovnej neschopnosti alebo zamestnanca, ktorý bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie,
- b) vykonávania prác, pri ktorých je potrebné podstatne zvýšiť počet zamestnancov na prechodný čas nepresahujúci osem mesiacov v kalendárnom roku,
- c) vykonávania prác, ktoré sú závislé od striedania ročných období, každý rok sa opakujú a nepresahujú osem mesiacov v kalendárnom roku (sezónna práca),
- d) vykonávania prác dohodnutých v kolektívnej zmluve.“

25. V § 48 sa vypúšťa odsek 6.

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

26. V § 48 ods. 8 sa slová „odsekov 2 až 7“ nahrádzajú slovami „odsekov 2 až 6“.

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

**„§ 49a
Zdieľané pracovné miesto**

(1) Zamestnávateľ môže pre zamestnancov v pracovnom pomere na kratší pracovný čas vytvoriť zdieľané pracovné miesto.

(2) Zdieľané pracovné miesto je pracovné miesto, na ktorom si zamestnanci sami medzi sebou rozvrhnú pracovný čas a pracovnú náplň pripadajúcu na toto pracovné miesto.

(3) Pred uzatvorením dohody o zaradení zamestnanca na zdieľané pracovné miesto, zamestnávateľ písomne oboznámi zamestnanca s pracovnými podmienkami vzťahujúcimi sa na zdieľané pracovné miesto.

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

(5) Zamestnanci, s ktorými zamestnávateľ uzatvoril dohodu podľa odseku 4 sa vzájomne dohodnú na rozvrhnutí pracovného času pripadajúceho na zdieľané pracovné miesto. Ak sa nedohodnú, určí ho zamestnávateľ.

(6) Ak nastane prekážka v práci na strane jedného zo zamestnancov, ostatní zamestnanci, ktorí s ním zdieľajú pracovné miesto, sú povinní ho zastúpiť, ak zastúpenie vyžadujú vážne prevádzkové dôvody a ak táto možnosť bola dohodnutá v dohode o zaradení zamestnanca na zdieľané pracovné miesto.

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

28. V § 52 ods. 1 písm. c) sa na konci bodka nahrádza čiarkou a pripájajú tieto slová: „ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodol inak.“.
29. V § 53 odsek 1 znie:
„(1) Po úspešnom vykonaní záverečnej skúšky alebo maturitnej skúšky alebo po úspešnom skončení štúdia (prípravy na povolanie) je zamestnávateľ, pre ktorého sa žiak pripravoval na povolanie, povinný uzatvoriť so žiakom strednej odbornej školy alebo odborného učilišťa pracovnú zmluvu a umožniť mu ďalší odborný rast; skúšobnú dobu v tomto prípade nemožno dohodnúť. Dohodnutý druh práce musí zodpovedať kvalifikácii získanej v učebnom alebo študijnom odbore, ak sa so žiakom nedohodne inak. Uzatvorenie pracovnej zmluvy môže zamestnávateľ odmietnuť, ak nemá pre žiaka vhodnú prácu, pretože sa menia jeho úlohy, alebo pre zdravotnú nespôsobilosť žiaka alebo, ak žiak nesplnil počas prípravy na štúdium podmienky úspešnosti stanovené zamestnávateľom, ktoré boli žiakovi oznámené pred začatím prípravy na povolanie. Pracovnú zmluvu môže zamestnávateľ so žiakom uzatvoriť aj pred skončením štúdia (prípravy na povolanie) najskôr v deň, keď dovŕši 15 rokov veku.“.
30. V § 55 ods. 2 písmeno b) znie:
„b) tehotná žena, matka dieťaťa do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaci žena vykonáva prácu, ktorou sa nesmú tieto ženy zamestnávať alebo ktorá podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej tehotenstvo alebo materské poslanie,“.
31. V § 55 ods. 2 písm. c) sa vypúšťajú slová „štátnej správy v oblasti“.
32. V § 55 ods. 2 písmeno f) znie:
„f) tehotná žena, matka dieťaťa do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaci žena pracujúca v noci požiada o preradenie na dennú prácu.“.
33. V § 58 ods. 5 druhej vete za slová „musia byť“ vkladá slovo „najmenej“.
34. V § 58 ods. 6 písm. a) sa za slovo „odpočinok“ vkladá čiarka a slovo „sviatok“.
35. V § 58 ods. 6 písmeno f) znie:
„f) ochrana tehotných žien, matiek do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiacich žien, detí a mladistvých,“.
36. V § 58a ods. 2 písm. f) sa za slová „musia byť“ vkladá slovo „najmenej“ a vypúšťajú sa slová „ak tento zákon neustanovuje inak,“.
37. V § 61 ods. 3 sa za slová „počas troch mesiacov“ vkladá čiarka a slová „a ak ide o zamestnávateľa, ktorý zamestnáva menej ako 20 zamestnancov počas dvoch mesiacov,“.
38. V § 62 odsek 1 znie:
„(1) Ak je daná výpoveď, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby, ak tento zákon neustanovuje inak.“.
39. V § 62 sa za odsek 1 vkladajú nové odseky 2 až 6, ktoré znejú:
„(2) Výpovedná doba je najmenej jeden mesiac, ak tento zákon neustanovuje inak.“.

(3) Ak je daná výpoveď zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej

- a) jeden rok a menej ako päť rokov, výpovedná doba je najmenej dva mesiace,
- b) päť rokov a menej ako desať rokov, výpovedná doba je najmenej tri mesiace,
- c) desať rokov a menej ako 20 rokov, výpovedná doba je najmenej štyri mesiace,
- d) 20 rokov, výpovedná doba je najmenej päť mesiacov.

(4) Do času trvania pracovného pomeru podľa odseku 3 sa započíta aj čas trvania predchádzajúcich pracovných pomerov na dobu určitú u toho istého zamestnávateľa.

(5) Ak je daná výpoveď zamestnancom, a jeho pracovný pomer u zamestnávateľa by ku dňu skončenia pracovného pomeru trval najmenej jeden rok, výpovedná doba je najmenej dva mesiace.

(6) So zamestnancom nemožno dohodnúť dlhšiu výpovednú dobu, akú by mal zamestnávateľ a dohodnutá výpovedná doba zamestnanca nesmie byť dlhšia ako doba podľa odseku 3 písm. c).“.

Doterajšie odseky 2 a 3 sa označujú ako odseky 7 a 8.

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

„§ 62a

Peňažné plnenie namiesto výpovednej doby alebo jej časti

(1) Zamestnávateľ môže namiesto pridelovania práce počas výpovednej doby alebo jej časti poskytnúť zamestnancovi peňažné plnenie.

(2) Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi písomne oznámiť najmenej päť pracovných dní vopred deň, kedy prestane zamestnancovi pridelovať prácu.

(3) Výpovedná doba zamestnanca, u ktorého zamestnávateľ postupuje podľa odseku 1, ak začala plynúť, uplynie dňom uvedeným v oznámení podľa odseku 2.

(4) Zamestnancovi, u ktorého zamestnávateľ postupuje podľa odseku 1, patrí peňažné plnenie namiesto výpovednej doby podľa § 62 ods. 2 alebo ods. 3, alebo jej zvyšnej časti najmenej v sume, ktorá by zodpovedala jeho mzde, ak by počas výpovednej doby pracoval. Pri určovaní peňažného plnenia podľa prvej vety sa vychádza z priemerného mesačného zárobku zamestnanca.

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

41. V § 68 ods. 3 sa slová „osobou s ťažkým“ nahrádzajú slovami „osobou so“.

42. V § 72 odsek 1 znie:

„(1) V skúšobnej dobe môžu zamestnávateľ a zamestnanec skončiť pracovný pomer písomne z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu, ak ďalej nie je ustanovené inak. Pri skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe s tehotnou ženou, matkou do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacou ženou je zamestnávateľ povinný uviesť

dôvody skončenia pracovného pomeru, inak je skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe neplatné.“.

43. V § 73 ods. 1 sa slová „z iného“ nahrádzajú slovami „iným spôsobom“.
44. V § 75 ods. 2 písm. f) sa slová „§ 76 ods. 6“ nahrádzajú slovami „§ 76a“.
45. § 76 vrátane nadpisu znie:

„§ 76 Odstupné

(1) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odstupné, ak sa pracovný pomer skončí výpoveďou zo strany zamestnávateľa.

(2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné, ak sa pracovný pomer skončí 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 dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu. Zamestnancovi podľa prvej vety patrí odstupné najmenej v sume, ktorá je násobkom jeho priemerného mesačného zárobku a počtu mesiacov, počas ktorých by trvala výpovedná doba podľa § 62 ods. 2 alebo ods. 3.

(3) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku.

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

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

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

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

„§ 76a Odchodné

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

nadobudnutí nároku na invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, predčasný starobný dôchodok alebo starobný dôchodok, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

(2) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť odchodné podľa odseku 1, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 63 ods. 1 písm. e) a § 68 ods. 1.“

47. V § 79 odsek 2 znie:

„(2) Ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje deväť mesiacov, a u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva menej ako 20 zamestnancov, šesť mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas, ktorý presahuje uvedené obdobie, primerane znížiť alebo náhradu mzdy vôbec nepriznať.“

48. § 81 sa dopĺňa písmenom g), ktoré znie:

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

49. V § 83 odsek 1 znie:

„(1) Zamestnanec môže popri pracovnom pomere u zamestnávateľa vykonávať inú zárobkovú činnosť, ktorá by mala k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter, len s predchádzajúcim súhlasom zamestnávateľa. Zamestnávateľ určí vo vnútornom predpise alebo dohodne so zástupcami zamestnancov, okruh činností, ktoré by mali vo vzťahu k predmetu jeho činnosti konkurenčný charakter.“

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

„§ 83a

Obmedzenie zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru

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

(2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi za každý mesiac plnenia záväzku podľa odseku 1 primerané peňažné vyrovnanie najmenej v sume 70 % priemerného mesačného zárobku zamestnanca za každý mesiac plnenia záväzku podľa odseku 1. Peňažné plnenie je splatné pozadu za mesačné obdobie, ak sa nedohodlo inak.

(3) Zamestnanec a zamestnávateľ môžu dohodnúť primerané peňažné plnenie, ktoré je zamestnanec povinný zaplatiť v prípade, ak poruší záväzok nevykonávať činnosť podľa odseku 1. Suma peňažného plnenia nesmie presiahnuť celkovú sumu peňažného plnenia zamestnávateľa dohodnutého podľa odseku 2. Suma peňažného plnenia sa primerane zníži, ak zamestnanec splnil svoj záväzok z časti. Zaplatením peňažného plnenia záväzok zamestnanca podľa odseku 1 zanikne.

(4) Zamestnávateľ môže od dohody podľa odsekov 1 a 3 odstúpiť len počas trvania pracovného pomeru zamestnanca; dohoda zaniká prvým dňom kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom bolo odstúpenie od zmluvy doručené druhej zmluvnej strane, najneskôr však posledným dňom trvania pracovného pomeru.

(5) Zamestnanec môže dohodu podľa odseku 1 vypovedať, ak mu zamestnávateľ nevyplatil peňažné vyrovnanie do 15 dní od uplynutia jeho splatnosti; dohoda zaniká dňom, v ktorom bola výpoveď doručená druhej zmluvnej strane.

(6) Dohoda podľa odsekov 1 až 3 musí byť uzavretá písomne, inak je neplatná. To isté platí o odstúpení od dohody podľa odseku 4 a o vypovedaní dohody podľa odseku 5.“.

51. V § 85 ods. 6 sa za slovo „ožiareniu“ vkladajú slová „ako zamestnanec so“.

52. V § 85 ods. 8 sa slovo „určí“ nahrádza slovom „ustanoví“.

53. V § 85a odsek 1 znie:

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

54. § 85a sa dopĺňa odsekom 4, ktorý znie:

„(4) Zamestnanec má právo vypovedať súhlas podľa odseku 1; výpovedná lehota je najmenej jeden mesiac.“.

55. § 88 vrátane nadpisu znie:

„Pružný pracovný čas § 88

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

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

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

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

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

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

56. § 89 znie:

„§ 89

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

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

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

59. V § 96 odsek 1 znie:

„(1) Pracovná pohotovosť je čas, na ktorý zamestnávateľ v odôvodnených prípadoch na zabezpečenie nevyhnutných úloh zamestnancovi nariadi alebo s ním dohodne, aby sa mimo rámca rozvrhu pracovných zmien a nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času zdržiaval po určený čas na dohodnutom mieste a bol pripravený na výkon práce podľa pracovnej zmluvy.“.

60. V § 97 odsek 3 znie:

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

61. V § 98 ods. 3 písmeno d) znie:

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

62. V § 103 odsek 2 znie:

„(2) Dovolenka vo výmere najmenej päť týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.“.

63. V § 103 sa vypúšťajú odseky 4 až 7.

64. Za § 104 sa vkladá § 104a, ktorý znie:

„§ 104a

Ak dovolenku čerpá zamestnanec s pružným pracovným časom (§ 88), patrí mu toľko pracovných dní dovolenky, koľko ich na jeho dovolenku pripadá v celoročnom priemere. Za jeden deň dovolenky sa pritom považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúci z ustanoveného týždenného pracovného času zamestnanca.“.

65. V § 109 odsek 1 znie:

„(1) Zamestnancovi, ktorý splnil podmienku odpracovania aspoň 60 dní v kalendárnom roku, za ktorý sa dovolenka poskytuje, môže zamestnávateľ krátiť dovolenku za prvých 42 zameškaných pracovných dní o jednu dvanástinu a za každých ďalších 21 zameškaných pracovných dní rovnako o jednu dvanástinu, ak v tomto kalendárnom roku nepracoval z dôvodu

- a) výkonu mimoriadnej služby v období krízovej situácie alebo alternatívnej služby v čase vojny a vojnového stavu,
 - b) čerpania rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 2,
 - c) dlhodobého uvoľnenia na výkon verejnej funkcie podľa § 136 ods. 2,
 - d) dôležitých osobných prekážok v práci podľa § 141 ods. 1 a ods. 3 písm. c).“.
66. V § 109 sa za odsek 1 vkladá nový odsek 2, ktorý znie:
 „(2) Dovolenka sa zamestnancovi nekráti za obdobie dočasnej pracovnej neschopnosti vzniknutej v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania, za ktoré zamestnávateľ zodpovedá a za obdobie materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 1.“.
- Doterajšie odseky 2 až 6 sa označujú ako odseky 3 až 7.
67. V § 109 ods. 6 sa slová „odseku 2“ nahrádzajú slovami „odseku 3“.
68. V § 111 odsek 2 znie:
 „(2) Zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov určiť hromadné čerpanie dovolenky, ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov a zlučiteľné so záujmami zamestnancov.“.
69. V § 111 sa za odsek 2 vkladajú nové odseky 3 a 4, ktoré znejú:
 „(3) Hromadné čerpanie dovolenky podľa odseku 2 nesmie byť určené na viac ako dva týždne. V prípade vážnych prevádzkových dôvodov, ktoré sú zamestnancom oznámené najmenej šesť mesiacov vopred, môže byť hromadné čerpanie dovolenky určené na tri týždne.
 (4) Hromadné čerpanie dovolenky podľa odseku 2 v umeleckých súboroch z povolania nesmie byť určené na viac ako štyri týždne. V divadle a v inej umeleckej ustanovizni, ktorej predmetom činnosti je interpretovanie hudobného diela, možno určiť hromadné čerpanie dovolenky v celej výmere.“.
- Doterajší odsek 3 sa označuje ako odsek 5.
70. V § 112 ods. 2 a § 114 sa za slovo „uznaný“ vkladá slovo „dočasne“.
71. § 113 znie:

„§ 113

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

(2) Ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku v kalendárnom roku preto, že zamestnávateľ neurčí jej čerpanie, alebo pre prekážky v práci na strane zamestnanca, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi dovolenku tak, aby sa skončila najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho roka.

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

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

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

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

73. § 119 sa dopĺňa odsekom 4, ktorý znie:

„(4) Ustanovenia pracovnej zmluvy alebo kolektívnej zmluvy, v ktorých sú v mzdových podmienkach dohodnuté plnenia, ktoré nemajú charakter mzdy podľa § 118 ods. 2, sú v tejto časti neplatné.“.

74. § 121 vrátane nadpisu znie:

„§ 121 Mzda za prácu nadčas

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

(2) Zamestnávateľ môže v kolektívnej zmluve dohodnúť okruh zamestnancov, s ktorými je možné dohodnúť, že vo výške mzdy bude zohľadnená prípadná práca nadčas, najviac však v úhrne 150 hodín v kalendárnom roku. Zamestnávateľ, ktorý nemá v kolektívnej zmluve dohodnutý okruh zamestnancov podľa prvej vety, môže písomne dohodnúť s vedúcim zamestnancom, so zamestnancom, ktorý vykonáva koncepčné, systémové, tvorivé, metodické alebo obchodné činnosti, riadi, organizuje alebo koordinuje zložité procesy alebo rozsiahle súbory veľmi zložitých zariadení, že vo výške mzdy bude zohľadnená prípadná práca nadčas, najviac však v úhrne 150 hodín v kalendárnom roku. V týchto prípadoch zamestnancovi za prácu nadčas nepatrí mzda vrátane mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas podľa odseku 1 a nemôže za túto dobu čerpať náhradné voľno.

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

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

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

75. V § 125 ods. 3 sa vypúšťajú slová „štátnej správy v oblasti“.
76. V § 125 ods. 5 sa slová „v orgáne štátnej správy v oblasti verejného zdravotníctva“ nahrádzajú slovami „u orgánu verejného zdravotníctva“.
77. V § 125 ods. 6 sa vypúšťajú slová „štátnej správy v oblasti“.
78. V § 130 ods. 5 prvá veta znie: „Pri vyúčtovaní mzdy je zamestnávateľ povinný zamestnancovi vydať doklad obsahujúci najmä údaje o jednotlivých zložkách mzdy, vykonaných zrážkach a o celkovej cene práce.“
79. V § 130 ods. 5 sa za prvú vetu vkladá nová druhá veta, ktorá znie: „Doklad podľa prvej vety sa poskytuje v písomnej forme, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú na jeho poskytovaní elektronickými prostriedkami.“
80. V § 131 ods. 2 písm. h) sa slová „ods. 3“ nahrádzajú slovami „ods. 4“.

81. § 132 znie:

„§ 132

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

82. V § 133 odsek 3 znie:
„(3) Ak zavádzanie a zmeny noriem spotreby práce nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve, zamestnávateľ zavádza normy a ich zmeny vykonáva po prerokovaní so zástupcami zamestnancov.“
83. V § 134 ods. 11 sa slová „v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve“ nahrádzajú slovami „so zástupcami zamestnancov“.
84. V § 136 odsek 2 znie:
„(2) Zamestnávateľ uvoľní zamestnanca dlhodobo na výkon verejnej funkcie a na výkon odborovej funkcie najviac na jedno funkčné obdobie; náhrada mzdy od zamestnávateľa, u ktorého je v pracovnom pomere, mu nepatrí. Zamestnávateľ môže uvoľniť zamestnanca dlhodobo na výkon verejnej funkcie a na výkon odborovej funkcie

na ďalšie funkčné obdobie. Ak zamestnávateľ nevyhovie žiadosti zamestnanca o ďalšie dlhodobé uvoľnenie na výkon verejnej funkcie alebo na výkon odborovej funkcie a zamestnanec nastúpi na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie, pracovný pomer sa považuje za skončený dňom, ktorý predchádza dňu nástupu zamestnanca do tejto funkcie, ak sa nedohodne inak.“.

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

86. V § 141 ods. 2 písmeno b) znie:

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

87. V § 141 odseky 3 a 4 znejú:

„(3) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi

- a) ďalšie pracovné voľno z dôvodov uvedených v odseku 2 s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy,
- b) pracovné voľno z iných dôvodov ako sú uvedené v odseku 2 s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy,
- c) pracovné voľno na žiadosť zamestnanca s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy,
- d) pracovné voľno s náhradou mzdy, ktoré si zamestnanec odpracuje.

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

88. V § 141 sa za odsek 4 vkladá nový odsek 5, ktorý znie:

„(5) Pri prekážke v práci podľa odseku 2 písm. a) a c) sa za jeden deň považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovného času zamestnanca vyplývajúceho z ustanoveného týždenného pracovného času zamestnanca pripadajúceho na pracovný deň; na tento účel sa zamestnanec, ktorý je zamestnaný po určený týždenný pracovný čas, posudzuje ako zamestnanec, ktorý v kalendárnom týždni odpracoval päť pracovných dní.“.

Doterajšie odseky 5 a 6 sa označujú ako odseky 6 a 7.

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

„§ 142a

(1) Ak nemôže zamestnanec z vážnych prevádzkových dôvodov vykonávať prácu, môže zamestnávateľ, po dohode so zástupcami zamestnancov, poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno, za ktoré patrí zamestnancovi mzda najmenej v sume základnej zložky mzdy podľa § 119 ods. 3. Dohoda podľa prvej vety musí byť písomná, inak je neplatná.

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

(3) Ak pominie prekážka v práci na strane zamestnávateľa podľa odseku 1, zamestnanec je povinný dodatočne odpracovať pracovné voľno, za ktoré sa mu poskytla

mzda podľa odseku 1, ak sa zamestnávateľ so zástupcami zamestnancov alebo so zamestnancom nedohodne na priaznivejšej úprave pre zamestnanca.

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

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

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

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

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

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

(10) Na účely zisťovania priemerného zárobku podľa § 134 ods. 1 sa do zúčtovanej mzdy nezahŕňa mzda vyplatená zamestnancovi podľa odseku 1; do počtu odpracovaných hodín sa nezahŕňa čas, počas ktorého zamestnanec vykonáva prácu podľa odseku 2.“

90. V § 143 odseky 3 a 4 znejú:

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

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

91. § 144 vrátane nadpisu znie:

„§ 144

Spoločné ustanovenia o prekážkach v práci

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

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

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

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

**„§ 144a
Výkon práce**

(1) Ako výkon práce sa posudzuje aj doba

- a) keď zamestnanec nepracuje pre prekážky v práci, ak tento zákon neustanovuje inak,
- b) pracovného voľna ktoré si zamestnanec odpracuje neskôr,
- c) náhradného voľna za prácu nadčas, za prácu vo sviatok alebo za čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku,
- d) počas ktorého si zamestnanec odpracováva prekážku v práci z dôvodu nepriaznivých poveternostných vplyvov,
- e) dovolenky,
- f) počas ktorej zamestnanec nepracuje preto, že je sviatok, za ktorý mu patrí náhrada mzdy alebo za ktorý sa mu jeho mesačná mzda nekráti,
- g) ktorú mladistvý zamestnanec strávi pri odbornej príprave v rámci systému teoretickej alebo praktickej prípravy.

(2) Ako výkon práce sa neposudzuje doba

- a) výkonu práce, za ktorý sa vopred poskytlo pracovné voľno,
- b) práce nadčas, práce vo sviatok, neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku ak sa za neho poskytne náhradne voľno,
- c) prekážky v práci z dôvodu nepriaznivých poveternostných vplyvov,
- d) pracovného voľna poskytnutého na žiadosť zamestnanca podľa § 141 ods. 3 písm. c),
- e) výkonu mimoriadnej služby v období krízovej situácie alebo alternatívnej služby v čase vojny a vojnového stavu,
- f) neospravedlneného zameškania pracovnej zmeny alebo jej časti,
- g) na ktorú zamestnávateľ uvoľní zamestnanca dlhodobo na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie podľa § 136 ods. 2.

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

- a) dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca pre chorobu alebo úraz s výnimkou dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca vzniknutej v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania, za ktoré zamestnávateľ zodpovedá,
- b) rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 2,

- c) nariadenej karantény (karanténneho opatrenia),
- d) ošetrovania chorého člena rodiny,
- e) starostlivosti o dieťa mladšie ako desať rokov, ktoré nemôže byť z vážnych dôvodov v starostlivosti detského výchovného zariadenia alebo školy, v ktorých starostlivosti dieťa inak je, alebo ak osoba, ktorá sa inak stará o dieťa, ochorela alebo sa jej nariadila karanténa (karanténne opatrenie), prípadne sa podrobila vyšetreniu alebo ošetrovaniu v zdravotníckom zariadení, ktoré nebolo možné zabezpečiť mimo pracovného času zamestnanca.

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

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

(6) O tom, či ide o neospravedlnené zameškanie práce, rozhoduje zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov. Ak nedôjde k dohode, môže zamestnávateľ požiadať o rozhodnutie súd.“.

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

„(4) Výkon kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci podľa odseku 1 a 3 v družstve, kde je súčasťou členstva aj pracovnoprávny vzťah člena k družstvu, zabezpečuje osobitný orgán družstva volený členskou schôdzou.“.

Doterajší odsek 4 sa označuje ako odsek 5.

94. V § 149 odsek 5 znie:

„(5) Príspevok na úhradu nákladov, ktoré vznikli vykonaním kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, uhrádza štát.“.

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

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

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

- „a) výkonu mimoriadnej služby v období krízovej situácie alebo alternatívnej služby v čase vojny a vojnového stavu,
- b) materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky podľa § 166,“.

98. V § 155 ods. 5 sa suma „3 319,39“ nahrádza sumou „3 320“ a suma „1 659,70“ sa nahrádza sumou „1 660“.

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

100. V § 156 sa vypúšťajú slová „čiasťovej invalidite,“.

101. V § 164 ods. 2 sa slovo „jej“ nahrádza slovom „ich“.
102. § 166 sa dopĺňa odsekom 3, ktorý znie:
„(3) Zamestnávateľ sa môže so zamestnancom dohodnúť, že rodičovskú dovolenku podľa odseku 2 možno poskytnúť najdlhšie do dňa, v ktorom dieťa dovŕši päť rokov veku a ak ide o dieťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom vyžadujúcim osobitnú starostlivosť, najdlhšie do dňa, v ktorom dieťa dovŕši osem rokov veku, a to najviac v rozsahu, v ktorom sa táto dovolenka v období podľa odseku 2 nečerpala.“.
103. § 169 sa dopĺňa odsekom 3, ktorý znie:
„(3) Zamestnávateľ sa môže so zamestnancom dohodnúť, že ak ide o dieťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom vyžadujúcim osobitnú starostlivosť, rodičovskú dovolenku možno poskytnúť najdlhšie do dňa, v ktorom dieťa dovŕši osem rokov veku, a to najviac v rozsahu, v ktorom sa táto dovolenka v období podľa tretej vety odseku 2 nečerpala.“.
104. § 176 vrátane nadpisu znie:

„§ 176

Lekárska preventívna prehliadka vo vzťahu k práci

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

- a) pred preradením mladistvého zamestnanca na inú prácu,
- b) pravidelne, podľa potreby najmenej raz za rok, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

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

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

105. V § 191 ods. 4 sa slová „33,19 eura“ nahrádzajú slovami „50 eur“.
106. V § 193 ods. 2 sa slovo „Nárok“ nahrádza slovom „Právo“.
107. V § 220 ods. 1 sa slová „pracovného pomeru“ nahrádzajú slovami „pracovnoprávneho vzťahu“.
108. V § 223 ods. 1 sa na konci pripájajú tieto slová: „a šiestej časti“.
109. V § 224 ods. 3 sa slovo „ženy“ nahrádza slovami „tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiacie ženy“.
110. V § 226 ods. 1 sa vypúšťa slovo „predpokladaný“ a slovo „predpokladaného“.
111. V § 226 ods. 2 sa vypúšťa slovo „predpokladaný“.

112. V § 228 ods. 2 sa na konci tretej vety bodka nahrádza bodkočiarkou a pripájajú sa tieto slová: „to neplatí, ak sa dohoda uzatvára v období od skončenia štúdia na strednej škole alebo od skončenia letného semestra na vysokej škole najneskôr do konca októbra toho istého kalendárneho roka.“.
113. V § 229 odsek 7 znie:
„(7) Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe odborová organizácia a zamestnanecká rada, patrí odborovej organizácii právo na kolektívne vyjednávanie, právo na kontrolu plnenia záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv, právo na informácie, právo na kontrolnú činnosť podľa § 149, právo na prerokovanie a spolurozhodovanie podľa tohto zákona v rozsahu dohodnutom v kolektívnej zmluve a zamestnaneckej rade patrí právo na informácie a právo na kontrolnú činnosť, prerokovanie a spolurozhodovanie v rozsahu, v ktorom tieto práva nepatria odborovej organizácii.“.
114. V § 231 ods. 1 sa na konci prvej vety bodka nahrádza bodkočiarkou a pripájajú sa tieto slová: „to neplatí, ak tento zákon ustanovuje inak.“.
115. § 231 sa dopĺňa odsekom 4, ktorý znie:
„(4) V kolektívnej zmluve možno s odborovým orgánom dohodnúť aj
- a) povinnosť zamestnávateľa vydávať pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci po dohode so zástupcami zamestnancov,
 - b) dĺžku skúšobnej doby podľa § 45 ods. 1, najviac deväť mesiacov pre vedúcich zamestnancov a najviac šesť mesiacov pre ostatných zamestnancov,
 - c) ďalšie dôvody, o ktoré sa predlžuje skúšobná doba podľa § 45 ods. 2 alebo vylúčenie existujúcich dôvodov na predĺženie skúšobnej doby,
 - d) skrátenie alebo predĺženie výpovednej doby podľa § 62 ods. 2, 3, 5 a 6.
 - e) podmienky poskytovania odstupného,
 - f) rozsah peňažnej náhrady podľa § 62 ods. 8 v sume priemerného zárobku najviac za výpovednú dobu,
 - g) vylúčenie povinnosti zamestnávateľa podľa § 63 ods. 2 alebo stanovenie podmienok, pre splnenie povinnosti podľa § 63 ods. 2,
 - h) ďalšie podmienky poskytovania odchodného podľa § 76a,
 - i) rozsah pracovnej pohotovosti, ktorú možno nariadiť, najviac 250 hodín v kalendárnom roku,
 - j) rozsah pracovnej pohotovosti, ktorú možno so zamestnancom dohodnúť nad rámec nariadenej pracovnej pohotovosti,
 - k) rozsah práce nadčas, ktorú možno nariadiť podľa § 97 ods. 7; celkový rozsah práce nadčas nesmie presiahnuť 400 hodín v kalendárnom roku a u vedúcich zamestnancov 550 hodín v kalendárnom roku,
 - l) rozsah práce nadčas, ktorú možno dohodnúť so zamestnancom v pracovnom pomere na kratší pracovný čas; priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas nesmie prekročiť 48 hodín týždenne,
 - m) presun dňa pracovného pokoja pripadajúceho na 1. máj, 8. máj, 29. august, 1. september alebo 17. november na pondelok alebo piatok príslušného týždňa, ak deň pracovného pokoja prípadne na utorok, stredu alebo štvrtok; na tento účel sa u zamestnávateľa za deň pracovného pokoja považuje deň v ktorom bolo poskytnuté pracovné voľno, a deň pracovného pokoja za ktorý bolo poskytnuté pracovné voľno, za pracovný deň,
 - n) rozsah náhrady mzdy pri dôležitých osobných prekážkach v práci podľa § 141,

- o) možnosť dočasného prerušenia výkonu práce podľa § 141a aj pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny a na obdobie dlhšie ako jeden mesiac,
- p) podmienky poskytovania a rozsah náhrady mzdy pri prekážkach v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142,
- q) zodpovednosť zamestnávateľa za škodu na motorovom vozidle zamestnanca podľa § 192 ods. 3,
- r) podmienky a rozsah, v ktorom sa môže dohodnúť mzda s prihliadnutím na prípadný výkon pracovnej pohotovosti,
- s) okruh zamestnancov, s ktorými zamestnávateľ môže dohodnúť povinnosť zamestnanca dať poistiť predmet, ktorý mu zamestnávateľ zveril podľa § 185 pre prípad straty a zničenia,
- t) okruh zamestnancov, s ktorými možno dohodnúť obmedzenie zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru podľa § 83a.“.

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

117. V § 240 odsek 3 znie:

„(3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy, na výkon funkcie v odborovom orgáne na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom a na výkon funkcie člena zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a zamestnaneckou radou alebo zamestnaneckým dôverníkom. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté.“.

118. Za § 252e sa vkladá § 252f, ktorý vrátane nadpisu znie:

„§ 252f

Prechodné ustanovenia účinné od 1. septembra 2011

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

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

Čl. II

Zákon č. 300/2005 Z. z. Trestný zákon v znení zákona č. 650/2005 Z. z., zákona č. 692/2006 Z. z., zákona č. 218/2007 Z. z., zákona č. 491/2008 Z. z., zákona č. 497/2008 Z. z., zákona č. 498/2008 Z. z., zákona č. 59/2009 Z. z., zákona č. 257/2009 Z. z., zákona č. 317/2009 Z. z., zákona č. 492/2009 Z. z., zákona č. 576/2009 Z. z., zákona č. 224/2010 Z. z. a zákona č. 547/2010 sa dopĺňa takto:

1. V § 86 písm. c) sa za slovo „mzdy“ vkladá čiarka a slová „peňažného plnenia namiesto výpovednej doby alebo jej časti“.

2. V § 214 ods. 1 sa za slová „náhradu mzdy“ vkladá čiarka a slová „peňažné plnenie namiesto výpovednej doby alebo jej časti“.

Čl. III

Zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 209/2002 Z. z., zákona č. 401/2002 Z. z., zákona č. 442/2003 Z. z., zákona č. 465/2003 Z. z., zákona č. 528/2003 Z. z., zákona č. 365/2004 Z. z., zákona č. 455/2004 Z. z., zákona č. 523/2004 Z. z., zákona č. 578/2004 Z. z., zákona č. 5/2005 Z. z., zákona č. 332/2005 Z. z., zákona č. 363/2007 Z. z., zákona č. 129/2008 Z. z., zákona č. 144/2008 Z. z., zákona č. 282/2008 Z. z., zákona č. 462/2008 Z. z., zákona č. 496/2009 Z. z., zákona č. 133/2010 Z. z., zákona č. 199/2010 Z. z. a nálezu Ústavného súdu Slovenskej republiky č. 333/2010 Z. z. sa mení takto:

1. V § 77 ods. 6 sa vypúšťa druhá veta.
2. Za § 113ac sa vkladá § 113ad, ktorý vrátane nadpisu znie:

„§ 113ad

Prechodné ustanovenie účinné od 1. septembra 2011

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

Čl. IV

Zákon č. 133/2002 Z. z. o Slovenskej akadémii vied sa mení takto:

1. V § 19 sa vypúšťa odsek 1. Súčasne sa zrušuje označenie odseku 2.

Poznámka pod čiarou k odkazu 21 sa vypúšťa.

2. Za § 21 sa vkladá § 21a, ktorý vrátane nadpisu znie:

„§ 21a

Prechodné ustanovenie účinné od 1. septembra 2011

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

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. a zákona č. 151/2010 Z. z. sa mení takto:

V § 1 ods. 4 druhá veta znie: „Na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa nevzťahujú § 62a, § 83a a 142a Zákonníka práce.“

Čl. VI

Zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 369/2004 Z. z., zákona č. 81/2005 Z. z., zákona č. 131/2005 Z. z., zákona č. 628/2005 Z. z., zákona č. 231/2006 Z. z., zákona č. 348/2007 Z. z., zákona č. 519/2007 Z. z., zákona č. 385/2008 Z. z., zákona č. 474/2008 Z. z., zákona 317/2009 Z. z., zákona č. 400/2009 Z. z., zákona č. 102/2010 Z. z. a zákona č. 151/2010 Z. z. sa mení takto:

V § 29 ods. 4 sa slová „§ 119 ods. 2“ nahrádzajú slovami „§ 119 ods. 2 až 4“.

Čl. VII

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

1. V § 29 odseky 1 a 2 znejú:

„(1) Agentúra dočasného zamestnávania na účely tohto zákona je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva občana v pracovnom pomere (ďalej len „dočasný agentúrny zamestnanec“) na účel jeho pridelenia užívateľskému zamestnávateľovi³⁵) na dočasný výkon práce pod jeho dohľadom a vedením.

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

2. V § 29 ods. 4 sa na konci pripája táto veta: „Ústredie vedie register agentúr dočasného zamestnávania.“

3. V § 29 ods. 8 písm. c) sa za slovo „dočasných“ vkladá slovo „agentúrnych“.

4. V § 30 a § 31 ods. 1 písm. b) a c) sa za slovo „dočasnému“ vkladá slovo „agentúrnemu“.

5. V § 31 ods. 1 písm. a) sa za slovo „dočasného“ vkladá slovo „agentúrneho“.

6. V § 31 ods. 1 písm. c) sa slová „dočasným pridelením“ nahrádzajú slovami „pridelením alebo v období medzi jeho prideleniami“.

7. V § 31 ods. 1 sa za písmeno c) vkladá nové písmeno d), ktoré znie:

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

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

8. V § 31 ods. 1 písmeno f) znie:
„f) poskytovať ústrediu správu o svojej činnosti za uplynulý kalendárny rok v termíne do 31. marca nasledujúceho kalendárneho roka.“.
9. V § 31 ods. 2 sa vypúšťajú slová „pred uplynutím obdobia, na ktoré bolo povolenie vydané,“.

Čl. VIII

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. a zákona č. .../2011 Z. z. sa mení takto:

V § 7 sa vypúšťa odsek 8.

Doterajšie odseky 9 až 11 sa označujú ako odseky 8 až 10.

Poznámka pod čiarou k odkazu 18d sa vypúšťa.

Čl. IX

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

1. V § 67 ods. 1 sa slová „aspoň 15 rokov štátnozamestnaneckého pomeru, služobného pomeru podľa osobitného predpisu⁴⁾ alebo pracovného pomeru po 18. roku veku“ nahrádzajú slovami „33 rokov veku“.
2. V § 67 sa vypúšťa odsek 3.
3. V § 120 sa slová „§ 49 ods. 1, 2, 3, 5 a 8“ nahrádzajú slovami „§ 49 ods. 1 až 3 a 5“, slová „§ 76 ods. 3 a 5“ sa nahrádzajú slovami „§ 76 ods. 3, 4 a 6“, vypúšťajú sa slová „§ 103 ods. 4 až 7,“, slová „§ 104 až 114“ sa nahrádzajú slovami „§ 104, § 104a, § 105 až 114“, slová „§ 136 až 139“ sa nahrádzajú slovami „§ 136 ods. 1 a 3, § 137 až 139“, slová „§ 142 až 148“ sa nahrádzajú slovami „§ 142, § 143, § 144, § 144a, § 145 až 148“ a slová „§ 230 až 236“ sa nahrádzajú slovami „§ 230, § 231 ods. 1 a 2, § 232 až 236“.

Čl. X

Tento zákon nadobúda účinnosť 1. septembra 2011 okrem šesťdesiateho druhého bodu a šesťdesiateho tretieho bodu v čl. I, ktoré nadobúdajú účinnosť 1. januára 2012.