

Návrh novely Zákonníka práce bod po bode

1) Čl. 11

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

Dôvodová správa:

Vzhľadom na úpravu § 13 sa 2. a 3. veta čl. 11 považujú za nadbytočné.

PRVÁ ČASŤ VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Pôsobnosť Zákonníka práce

2) § 1

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

sa mení na:

(2) Závislá práca je práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, za mzdu alebo odmenu.

3)

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

Dôvodová správa k bodom 2 a 3:

Pojem závislá práca je základným pojmom pracovného práva, ktorý je súčasťou právnych poriadkov a právnej kultúry takmer vo všetkých členských štátoch Európskej únie a označuje prácu, ktorá sa vykonáva v pracovnoprávnych vzťahoch.

Definícia závislej práce vymedzená v § 1 ods. 2 v platnom a účinnom znení Zákonníka práce, ustanovuje, že na určenie, či ide o závislú prácu alebo o iný právny vzťah, je potrebné naplniť komplex identifikačných znakov. Medzinárodná organizácia práce vo svojom Odporúčaní č. 198/2006 nepredpokladá, aby na existenciu pracovného pomeru bolo treba naplniť všetky identifikačné znaky závislej práce, a to z dôvodu veľkej variability druhov prác, ktoré sa v mnohých prípadoch vyznačujú rôznymi znakmi.

Znenie § 1 ods. 2 v praxi nezabránilo obchádzanie ustanovení Zákonníka práce a kontrahovanie iných zmluvných typov na prácu, ktorá by mala byť z hľadiska jej charakteristiky závislou prácou. V aplikačnej praxi často dochádza k prípadom, kedy sú zamestnanci nútení k zmene svojho pracovnoprávneho statusu, a to napriek tomu, že tieto fyzické osoby majú naďalej vykonávať tú istú prácu. Takýmto spôsobom sa zamestnanci menia na podnikateľov, (samostatne zárobkovo činnú osobu), a to aj napriek skutočnosti, že nedochádza k naplneniu základných charakteristík podnikania (predovšetkým takáto osoba nevykonáva činnosť za účelom dosiahnutia zisku). Takáto fyzická osoba si nie je vždy vedomá tejto skutočnosti, a tak prakticky nedochádza ani k súdnym žalobám, ktorých výsledkom by mohlo byť rozhodnutie súdu o zastretom pracovnom pomere. Výber správnej zmluvnej formy výlučne závisí od obsahu vykonávanej práce. Ak má vykonávaná práca znaky závislej práce, na výkon takejto práce musí byť uzatvorený pracovnoprávny vzťah. Ak má práca znaky činnosti podľa osobitných predpisov (občianskoprávne, obchodnoprávne), nejde o závislú prácu. Zabezpečovanie výkonu závislej práce v iných, ako v pracovnoprávných vzťahoch má aj nepriaznivé ekonomické a sociálne dopady. Z tohto dôvodu sa navrhuje, aby pojem závislá práca bol definovaný identifikačnými znakmi, najmä vecnými a druhovými, ktoré sú najvýznamnejšie pre identifikáciu závislej práce.

Pri príprave novely Zákonníka práce sa do úvahy brali skúsenosti z aplikačnej praxe, komparácia s právnymi poriadkami a prístupmi iných štátov, Odporúčanie MOP č. 198/2006. V tejto súvislosti možno z hľadiska komparácie poukázať na novelu Zákonníka práce Českej republiky účinnej od 1.1.2012, kde sa pôvodná definícia závislej práce (podobná definícii závislej práce v SR) rozdelila na: 1. znaky závislej práce a na 2. podmienky jej výkonu. Navrhovaná právna úprava definície závislej práce v § 1 ods. 2 upravuje len znaky závislej práce, vzhľadom na to, že podmienky jej výkonu – napr. povinnosť dohodnúť dĺžku pracovného času, vymedziť miesto výkonu práce upravujú jednotlivé ustanovenia Zákonníka práce. Navrhovaná definícia vychádza aj z § 47 Zákonníka práce, ktorého obsah predstavuje základnú charakteristiku pracovného záväzku.

Navrhuje sa aj vypustenie druhej vety z § 1 ods. 3 z dôvodu, že ak práca napĺňa znaky činnosti podľa osobitných predpisov, napr. mandátna zmluva, príkazná zmluva, zmluva o dielo, ide o zmluvný typ podľa osobitných predpisov, a teda takáto činnosť nemôže byť hodnotená ako závislá práca, pretože ju zmluvné strany právne kvalifikovali v súlade s osobitnými predpismi a vykonávanie práce v občianskoprávnom alebo obchodnoprávnom vzťahu zároveň zodpovedá aj vôli zmluvných strán.

4) § 10

(1) Právne úkony štatutárnych orgánov **alebo členov štatutárnych orgánov** a poverených zamestnancov (§ 9 ods. 1 a 2) zaväzujú zamestnávateľa, ktorý na základe týchto úkonov nadobúda práva a povinnosti.

5)

(2) Ak štatutárny orgán **alebo člen štatutárneho orgánu** alebo poverený zamestnanec prekročil právnym úkonom v pracovnoprávných vzťahoch svoje oprávnenie, nezaväzujú tieto úkony zamestnávateľa, ak zamestnanec vedel alebo musel vedieť, že tento štatutárny orgán alebo poverený zamestnanec svoje oprávnenie prekročil. To isté platí, ak právny úkon urobil zamestnanec zamestnávateľa, ktorý na to nebol oprávnený zo svojej funkcie, ani tým nebol poverený.

Dôvodová správa k bodom 4 a 5:

V súlade so zmenou § 9, v ktorom Zákonník práce výslovne ustanovuje, že za právnickú osobu je oprávnený konať nielen štatutárny orgán ako celok, ale aj člen štatutárneho orgánu, sa navrhuje zmena aj v § 10.

6)

7) § 13

(4) Zamestnávateľ nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činnosti zamestnávateľa narúšať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa tým, že ho sleduje, odpočúva, vykonáva záznam jeho telefonických hovorov, kontroluje elektronickú poštu bez toho, aby ho na to upozornil. Ak zamestnávateľ zavádza

kontrolný mechanizmus, je povinný rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia ako aj dobu jej trvania prerokovať so zástupcami zamestnancov, a ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, je povinný o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia ako aj o dobe jej trvania informovať priamo zamestnancov.

(4) (5) Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania podľa odsekov 1 a 2 a nedodržaním podmienok podľa ~~odseku 3~~ **odsekov 3 a 4**; zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky.

(5) (6) Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania alebo nedodržaním podmienok podľa ~~odseku 3~~ **odsekov 3 a 4**, môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany ustanovenej osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).

Dôvodová správa k bodom 6 a 7:

Navrhuje sa obsah čl. 11 Základných zásad upraviť v normatívnej časti Zákonníka práce (§ 13). Základným právnym rámcom ochrany práva zamestnanca na súkromie je čl. 8 ods. 1 Európskeho dohovoru o ochrane ľudských práv, ktorý ustanovuje, že každý má právo na rešpektovanie svojho súkromného a rodinného života, obdobia a korešpondencie. Uvedená zásada je premietnutá aj v Ústave SR v čl. 19 ods. 2. Podľa judikatúry Európskeho súdu pre ľudské práva sa zásahy do súkromia musia spravovať tromi zásadami, a to legality, legitimacy a proporcionality. Zamestnávateľ, ktorý chce monitorovať svojich zamestnancov kamerovým systémom, musí mať na takúto činnosť vážny dôvod (napríklad prevencia pred krádežou majetku), keďže ide o zásah do ich práva na súkromie. Monitorovanie zamestnancov by malo byť účelné, transparentné, primerané. Kontrolný mechanizmus implementovaný zamestnávateľom na účely sledovania zamestnancov je legitímny za podmienky, že zamestnávateľ je povinný rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia ako aj dobu jej trvania prerokovať so zástupcami zamestnancov, a ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, je povinný o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia ako aj o dobe jej trvania informovať priamo zamestnancov. Z pôvodného obsahu čl. 11 Základných zásad sa vypúšťa kontrola listových zásielok adresovaných zamestnancovi ako súkromnej osobe. V zmysle judikatúry Európskeho súdu pre ľudské práva sa nesmie kontrolovať súkromná pošta zamestnanca, pretože obsahovo prislúcha do práva na osobné súkromie, a výnimka z toho práva nie je možná pri akomkoľvek vážnom dôvode na strane zamestnávateľa vyplývajúceho z osobitnej povahy jeho činnosti.

8) § 17

Neplatnosť právneho úkonu

(2) Právny úkon, na ktorý **neudelil predpísaný súhlas príslušný orgán alebo zákonný zástupca alebo ktorý** neudelili predpísaný súhlas zástupcovia zamestnancov, právny úkon, ktorý nebol vopred prerokovaný so zástupcami zamestnancov, alebo právny úkon, ktorý sa neurobil formou predpísanou týmto zákonom, je neplatný, len ak to výslovne ustanovuje tento zákon alebo osobitný predpis.

Dôvodová správa:

Navrhuje sa doplniť do § 17 ods. 2, že o neplatný právny úkon ide aj vtedy, keď sa na jeho urobenie neudelil vopred predpísaný súhlas príslušný orgán, ktorý ho podľa tohto zákona alebo osobitného predpisu mal dať. Obdobne to platí pre súhlas zákonného zástupcu, ak sa vyžaduje. Systémovo sa tak doplnia do tohto ustanovenia aj situácia, ktorú tento zákon už predvída v inom ustanovení (§ 53, § 66), bez toho, aby bola aplikácia doložky neplatnosti aj v takomto prípade zahrnutá do troch prípadov, kedy sa právny úkon považuje za neplatný, ak zákon obsahuje slová „inak je neplatný/á“.

9) § 36

Zánik práva

K zániku práva preto, že sa v ustanovenej lehote neuplatnilo, dochádza len v prípadoch uvedených v § 63 ods. 4 a 5, § 3 a 4, § 68 ods. 2, § 69 ods. 3, § 75 ods. 3, § 77, § 87a ods. 5, § 142a ods. 8, § 193 ods. 2 a § 240 ods. 8 a 9. Ak sa právo uplatnilo po uplynutí ustanovenej lehoty, súd prihliadne na zánik práva, aj keď to účastník konania nenamietne.

Dôvodová správa:

Navrhovanou úpravou sa do § 36 dopĺňajú odkazy na ďalšie ustanovenia Zákonníka práce kedy ide o prekluzívne lehoty (a nie o premlčanie).

10)
DRUHÁ ČASŤ
PRACOVNÝ POMER

§ 41
Predzmluvné vzťahy

- (6) Zamestnávateľ nesmie vyžadovať od fyzickej osoby informácie
a)...
d) o politickej príslušnosti, odborovej príslušnosti a náboženskej príslušnosti.

Dôvodová správa:

Zákonník práce v § 41 ods. 6 vymedzuje okruh informácií, ktoré zamestnávateľ nesmie vyžadovať od fyzickej osoby uchádzajúcej sa o prácu. Navrhuje sa výslovne stanoviť, aby zamestnávateľ nemal oprávnenie od fyzickej osoby uchádzajúcej sa o prácu vyžadovať ani informáciu o odborovej príslušnosti. V tejto súvislosti možno poukázať aj na § 13 ods. 2 Zákonníka práce, v zmysle ktorého v pracovnoprávných vzťahoch sa zakazuje diskriminácia zamestnancov okrem iného aj z dôvodu odborovej činnosti.

- 11) § 43
(1) V pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti, ktorými sú:

- a) druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma, a jeho stručná charakteristika,
b) miesto výkonu práce (obec ~~a organizačnú časť~~ **alebo časť obce** alebo inak určené miesto),
c) deň nástupu do práce,
d) mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve.

Dôvodová správa:

Dohodnúť miesto výkonu práce ako podstatnú obsahovú náležitosť pracovnej zmluvy je dôležité, pretože priamo determinuje šírku dispozičného oprávnenia zamestnávateľa voči zamestnancovi. Navrhuje sa, aby si účastníci pracovnoprávneho vzťahu mohli dohodnúť v pracovnej zmluve nielen obec, ale samostatne dohodnúť aj jej časť.

12) § 45
Skúšobná doba

- (1) V pracovnej zmluve možno dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je najviac tri mesiace, a u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, je najviac šesť mesiacov. Skúšobnú dobu nemožno predlžovať.

- (2) Skúšobná doba sa predlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca.

...

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

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

Dôvodová správa:

Navrhuje sa z § 45 vypustiť odseky 5 a 6, ktoré podľa platnej a účinnej právnej úpravy umožňovali kolektívnou zmluvou odchylné od odseku 1 dohodnúť v pracovnej zmluve so všetkými zamestnancami inú maximálnu dĺžku skúšobnej doby, a to maximálne v dĺžke šesť mesiacov a u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, maximálne v dĺžke deväť mesiacov. Taktiež sa navrhuje vypustiť ustanovenie danej možnosti, aby sa v kolektívnej zmluve mohlo dohodnúť, že skúšobná doba sa môže predĺžiť napríklad o čas prekážok v práci na strane zamestnávateľa.

13) § 47

Povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru

(2) Pri nástupe do zamestnania je zamestnávateľ povinný zamestnanca oboznámiť s pracovným poriadkom, s kolektívnou zmluvou, s dohodou podľa § 233a a s právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na prácu ním vykonávanú, s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré musí zamestnanec pri svojej práci dodržiavať, a s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania. **Zamestnávateľ je tiež povinný pri nástupe do zamestnania oboznámiť mladistvého zamestnanca, a v prípade fyzickej osoby vykonávajúcej ľahké práce uvedené v § 11 ods. 4 aj jej zákonného zástupcu, o možných rizikách vykonávanej práce a o prijatých opatreniach týkajúcich sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.**

Dôvodová správa:

Navrhované znenie vychádza zo smernice 94/33/ES o ochrane mladistvých pri práci (II. časť, článok 6 bod. 3). Podľa platného a účinného právneho stavu práca fyzickej osoby vo veku do 15 rokov alebo práca fyzickej osoby staršej ako 15 rokov do skončenia povinnej školskej dochádzky je zakázaná. Ešte v čase, keď fyzická osoba nezískala pracovnoprávnu spôsobilosť, táto fyzická osoba môže vykonávať iba ľahké práce, uvedené v § 11 ods. 4 Zákonníka práce. Právne úkony za túto fyzickú osobu vykonávajú zákonní zástupcovia. Navrhuje sa v súlade so smernicou 94/33/ES, aby si zamestnávateľ splnil povinnosť ešte pred výkonom ľahkých prác, oboznámiť mladistvého zamestnanca a v prípade fyzickej osoby vykonávajúcej ľahké práce aj jej zákonného zástupcu o možných rizikách vykonávanej práce a o prijatých opatreniach týkajúcich sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Návrh je v súlade aj s Dohovorom MOP č. 138 o minimálnom veku, ktorý Slovenská republika ratifikovala.

14) § 48

Pracovný pomer na určitú dobu

~~(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.~~

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

15)

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

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

b) vykonávania prác, pri ktorých je potrebné podstatne zvýšiť počet zamestnancov na prechodný čas nepresahujúci osem mesiacov v kalendárnom roku,

c) vykonávania prác, ktoré sú závislé od striedania ročných období, každý rok sa opakujú a nepresahujú osem mesiacov v kalendárnom roku (sezónna práca),

d) vykonávania prác dohodnutých v kolektívnej zmluve.

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

16)

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

Dôvodová správa k bodom 14, 15 a 16:

Návrh je v súlade so smernicou 1999/70/ES o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP. Účelom citovanej smernice je zvýšiť kvalitu práce na určitú dobu zabezpečením uplatňovania zásady nediskriminácie a vytvoriť rámec na zamedzenie nezákonného opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv na určitú dobu. Podľa doložky č. 4 uvedenej smernice zamestnanci, ktorí majú uzatvorený pracovný pomer na určitú dobu, nesmú byť voči porovnateľným stálym zamestnancov znevýhodňovaní len preto, že majú uzatvorenú pracovnú zmluvu na určitú dobu, pokiaľ na odlišné zaobchádzanie neexistujú objektívne dôvody.

V nadväznosti na čl. 5 ods. 5 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci, kde sa uvádza, že „členské štáty prijímú vhodné opatrenia v súlade s ich vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo postupmi s cieľom zabrániť zneužívaniu uplatňovania tohto článku a predovšetkým zabrániť nadväzujúcim prideleniam v snahe obísť ustanovenia tejto smernice a v nadväznosti na účel smernice uznať agentúry dočasného zamestnávania za zamestnávateľov“, navrhuje sa v § 48 vypustiť odsek 9.

17) § 49a

Delené pracovné miesto

~~(3) Dohoda o zaradení zamestnanca na delené pracovné miesto musí byť písomná, inak je neplatná.~~

Dohoda o zaradení na delené pracovné miesto uzatvorená medzi zamestnávateľom a zamestnancom musí byť písomná, inak je neplatná. Jej súčasťou je písomné oznámenie podľa odseku 2.

18)

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

(6) Dohodu podľa odseku 3 môže zamestnávateľ aj zamestnanec písomne vypovedať. Delené pracovné miesto zaniká uplynutím jedného mesiaca odo dňa oznámenia vypovedania dohody, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

Dôvodová správa k bodom 17 a 18:

Navrhuje sa lepšie vymedziť možnosť vypovedania dohody o zaradení zamestnanca na delené pracovné miesto počas celej doby trvania deleného pracovného miesta.

19) § 53

Uzatvorenie pracovnej zmluvy so žiakom strednej odbornej školy alebo so žiakom odborného učilišťa

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

20)

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

Dôvodová správa k bodom 19 a 20:

Navrhuje sa vypustiť povinnosť, aby zamestnanec uhradil zamestnávateľovi primerané náklady, ktoré zamestnávateľ vynaložil na jeho prípravu na povolanie v učebnom odbore alebo v študijnom odbore.

21) § 62

Výpovedná doba

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

22)

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

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

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

23)

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

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

24)

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

Dôvodová správa k bodom 21 až 24:

Európska sociálna charta (revidovaná) v čl. 4 bod 4 ustanovuje právo zamestnancov na dostatočnú výpovednú dobu v prípade skončenia pracovného pomeru, pričom ustanovuje, že dĺžka výpovednej doby musí byť primerane prispôbena dĺžke doby trvania pracovného pomeru. Taktiež čl. 11 Dohovoru MOP č. 158 o skončení zamestnania z podnetu zamestnávateľa ustanovuje, že zamestnanec, ktorého zamestnanie sa má skončiť, má právo na primeranú výpovednú dobu. Keďže ustanovenie § 62 je podľa platnej právnej úpravy kogentným ustanovením, nemožno dĺžku výpovednej doby dohodnúť inú, než je uvedená v § 62, a to ani v pracovnej zmluve, ani v kolektívnej zmluve. Navrhuje sa ustanoviť relatívne kogentné výpovedné doby („najmenej“). V zmysle navrhovaného ustanovenia môžu zamestnávateľa dohodnúť v pracovných zmluvách alebo kolektívnych zmluvách dlhšie výpovedné doby napr. pre zamestnancov, ktorým chýba pri skončení pracovného pomeru niekoľko mesiacov do dôchodku.

25) § 63

Výpoveď daná zamestnávateľom

(1) Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak

- a) ~~sa zrušuje alebo premiestňuje zamestnávateľ alebo jeho časť,~~
a) sa zamestnávateľ alebo jeho časť

1. zrušuje,

2. premiestňuje a zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce,

26)

d) zamestnanec

1. nespĺňa predpoklady ustanovené právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce,

2. prestal spĺňať požiadavky podľa § 42 ods. 2,

3. nespĺňa bez zavinenia zamestnávateľa požiadavky na riadny výkon dohodnutej práce určené ~~osobitným predpisom alebo zamestnávateľom vo vnútornom predpise alebo~~

27)

4. neuspokojivo plní pracovné úlohy a zamestnávateľ ho v posledných ~~dvoch~~ **šiestich** mesiacoch písomne vyzval na odstránenie nedostatkov a zamestnanec ich v primeranom čase neodstránil,

28)

~~(3) V kolektívnej zmluve možno dohodnúť podmienky realizácie povinnosti zamestnávateľa podľa odseku 2 alebo vylúčenie plnenia tejto povinnosti.~~

~~(4)~~ **(3)** Pre porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, môže dať zamestnávateľ zamestnancovi výpoveď iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode výpovede dozvedel, a pre porušenie pracovnej disciplíny v cudzine aj do dvoch mesiacov po jeho návrate z cudziny, najneskôr vždy do jedného roka odo dňa, keď dôvod výpovede vznikol.

29)

~~(5)~~ **(4)** Ak sa v priebehu lehoty dvoch mesiacov uvedenej v ~~odseku 4~~ **odseku 3** konanie zamestnanca, v ktorom možno vidieť porušenie pracovnej disciplíny, stane predmetom konania iného orgánu, možno dať výpoveď ešte do dvoch mesiacov odo dňa, keď sa zamestnávateľ dozvedel o výsledku tohto konania.

~~(6)~~ **(5)** Ak zamestnávateľ chce dať zamestnancovi výpoveď pre porušenie pracovnej disciplíny, je povinný oboznámiť zamestnanca s dôvodom výpovede a umožniť mu vyjadriť sa k nemu.

Dôvodová správa k bodom 25 až 29:

V § 63 ods. 1 písmeno a) sa navrhuje rozčleniť tento výpovedný dôvod osobitne na skutkovú podstatu zrušenie zamestnávateľa alebo jeho časti a premiestnenie zamestnávateľa alebo jeho časti.

V § 63 ods. 1 písm. d) treťom bode sa vypúšťajú slová „osobitným predpisom“ z dôvodu, že uvedený text je zmätočný a nie je v súlade s pracovnoprávnou teóriou.

V prípade výpovedného dôvodu uvedeného v § 63 písm. d), bod 4 (zamestnanec neuspokojivo plní úlohy a zamestnávateľ ho v posledných dvoch mesiacoch písomne vyzval na odstránenie nedostatkov a zamestnanec ich v primeranom čase neodstránil), sa navrhuje predĺžiť obdobie, v ktorom môže zamestnávateľ skončiť pracovný pomer výpoveďou. Podľa súčasného právneho stavu dĺžka lehoty, v ktorej môže zamestnávateľ uplatniť skončenie pracovného pomeru pri neuspokojivom plnení pracovných úloh výpoveďou sa javí ako neprimeraná.

30)

Zákaz výpovede

§ 64

(3) Zákaz výpovede sa nevzťahuje na výpoveď danú zamestnancovi

a) z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) **v prvom bode,**

Legislatívno-technická úprava v súvislosti s navrhovanou zmenou § 63 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce.

31)

Okamžité skončenie pracovného pomeru

§ 68

(2) Zamestnávateľ môže podľa odseku 1 okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie dozvedel, najneskôr však do jedného roka odo dňa, keď tento dôvod vznikol. O začiatku a plynutí lehoty rovnako platia ustanovenia § 63 ods. 4 ~~a 5~~ **3 a 4.**

Legislatívno-technická úprava.

32) § 73

Hromadné prepúšťanie

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

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

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

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

33)

(7) Lehotu ustanovenú v odseku 6 Národný úrad práce využije na hľadanie riešení problémov spojených s plánovaným hromadným prepúšťaním. ~~Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny môže lehotu podľa odseku 6 primerane skrátiť, o čom bezodkladne písomne informuje zamestnávateľa.~~

Dôvodová správa:

Návrh vychádza zo smernice 98/59/ES o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania. V zmysle tejto smernice sa precizuje I. alternatíva definície hromadného prepúšťania.

34) § 74

Účasť zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru

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

Dôvodová správa:

Návrh vychádza z čl. 30 Charty základných práv EÚ. V navrhovanom ustanovení § 74 sa vymedzuje povinnosť zamestnávateľa pri skončení pracovného pomeru výpoveďou alebo okamžitým skončením pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. Uvedené ustanovenie určuje povinnosť zamestnávateľa vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru, ako hmotnoprávnu podmienku platnosti uvedených právnych úkonov zo strany zamestnávateľa, nesplnenie ktorej, v nadväznosti na ustanovenie § 17 ods. 2 Zákonníka práce, spôsobuje neplatnosť výpovede a okamžitého skončenia pracovného pomeru.

35) § 76

Odstupné

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

(1) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume

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

trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov.

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

(2) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume

- a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako jeden rok,**
- b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,**

trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov.

36)

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

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

37)

(5) (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 so zamestnávateľom nedohodne inak. **Na účely určenia času podľa poskytnutého odstupného podľa prvej vety jeden priemerný mesačný zárobok poskytnutého odstupného zodpovedá času jedného mesiaca.** Pomerná časť odstupného sa určí podľa počtu dní od opätovného nástupu do pracovného pomeru do uplynutia času vyplývajúceho z poskytnutého odstupného.

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

(7) (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.

38)

(8) (7) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odstupné aj v iných prípadoch ako podľa odsekov 1 a 4-2.

Dôvodová správa k bodom 35 až 38:

Návrh je v súlade s čl. 12 ods. 1 písm. a) Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce č. 158 z roku 1982 o skončení zamestnania z podnetu zamestnávateľa. Zamestnanec, ktorého zamestnanie bolo skončené má právo na odstupné alebo iné podobné dávky, ktorých výška sa určí okrem iného s ohľadom na výšku mzdy, a ktoré vypláca priamo zamestnávateľ. Navrhuje sa stanoviť povinnosť pre zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi odstupné nielen v prípade skončenia pracovného pomeru dohodou ale aj výpoveďou z organizačných dôvodov a zo zdravotných dôvodov. Zamestnancovi tak vznikne právny nárok na odstupné, ktoré je diferencované podľa odpracovaných rokov. Taktiež sa navrhuje, že zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odstupné aj v prípade, keď to tento zákon výslovne neustanovuje.

39) § 76a

Odchodné

(3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné aj vtedy, ak na základe žiadosti podľa odseku 2 zamestnancovi nárok na predčasný starobný dôchodok vznikol do desiatich pracovných dní po skončení pracovného pomeru.

~~(3)~~ (4) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť odchodné podľa odseku 1, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

Dôvodová správa:

Navrhovanou zmenou sa precizuje skutočnosť, kedy patrí zamestnancovi odchodné po skončení pracovného pomeru. Cieľom je umožniť, aby aj zamestnanec, ktorému vznikol nárok na predčasný starobný dôchodok mohol požiadať o tento dôchodok do 10 dní po skončení pracovného pomeru.

40)

§ 79

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

(2) Ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy zamestnancovi vôbec nepriznať.

Dôvodová správa:

Aj vo väzbe na čl. 10 dohovoru č. 158 MOP o skončení pracovného pomeru z podnetu zamestnávateľa (1982) sa v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa navrhuje, že ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa rozhodnúť o znížení, resp. nepriznaní náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov.

41) § 83

Výkon inej zárobkovej činnosti

(2) Zamestnávateľ má právo od zamestnanca požadovať, aby sa zdržal výkonu zárobkovej činnosti, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter. ~~toto právo môže zamestnávateľ písomne uplatniť najneskôr do desiatich pracovných dní od oznámenia podľa odseku 1.~~ Zamestnanec je povinný vyhovieť požiadavke zamestnávateľa podľa prvej vety bez zbytočného odkladu.

Dôvodová správa:

Navrhuje sa vypustiť lehotu desiatich pracovných dní, kedy zamestnávateľ mohol požiadať zamestnanca, aby sa zdržal inej zárobkovej činnosti, ktorá by mohla mať k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter.

42)

TRETIA ČASŤ

PRACOVNÝ ČAS A DOBA ODPOČINKU

§ 85

Pracovný čas

~~(8) Pracovný čas, ktorý zamestnávateľ určí podľa odsekov 1, 5 až 7, je ustanovený týždenný pracovný čas.~~

„(8) Pracovný čas, ktorý zamestnávateľ ustanoví podľa odsekov 1, 5 až 7, je ustanovený týždenný pracovný čas. Pracovný čas, ktorý je zamestnanec povinný odpracovať v príslušnom týždni po rozvrhnutí ustanoveného týždenného pracovného času, je určený týždenný pracovný čas.

Dôvodová správa:

Navrhuje sa doplniť definíciu určeného týždenného pracovného času, z dôvodu, že v aplikačnej praxi spôsobovala absencia tejto definície problémy.

43) § 85a

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

Dôvodová správa:

Navrhuje sa zrušiť možnosť zvýšiť rozsah priemerného týždenného pracovného času vedúcemu zamestnancovi v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo členovi štatutárneho orgánu alebo vedúcemu zamestnancovi, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca na najviac 56 hodín. Uvedené sa navrhuje v súvislosti s obmedzením rozsahu práce nadčas, ktorú môžu títo zamestnanci vykonávať, keďže priemerný týždenný pracovný čas pozostáva z ustanoveného pracovného času, neaktívnej pracovnej pohotovosti na pracovisku a práce nadčas. Zmena nadväzuje aj na dohovor č. 1 MOP obmedzení pracovného času na osem hodín denne a štyridsaťosem hodín týždenne v priemyselných podnikoch (1919), ktorým je SR viazaná.

44)

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

Dôvodová správa:

Navrhuje sa namiesto povinnosti doručiť odvolanie súhlasu zamestnanca s rozsahom pracovného času podľa § 85a ods. 1, povinnosť zamestnanca oznámiť zamestnávateľovi odvolanie súhlasu.

45) § 86

Rovnomerné rozvrhnutie pracovného času

(2) Pri rovnomernom rozvrhnutí pracovného času na jednotlivé týždne rozdiel dĺžky pracovného času pripadajúci na jednotlivé týždne nepresiahne tri hodiny a pracovný čas v jednotlivých dňoch nepresiahne deväť hodín. Priemerný týždenný pracovný čas nesmie pritom v určitom období, ~~spravidla~~ **najviac** štvortýždňovom, presahovať hranicu pre ustanovený týždenný pracovný čas.

Dôvodová správa:

Navrhovanou zmenou sa znenie ustanovenia dáva do súladu s čl. 16 písm. b) smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času.

46) § 87

Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času

(2) ~~Zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov, a ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, po dohode so zamestnancom, rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne na obdobie dlhšie ako štyri mesiace, najviac na obdobie 12 mesiacov, ak ide o činnosti, pri ktorých sa v priebehu roka prejavuje rozdielna potreba práce. Zamestnávateľ môže v kolektívnej zmluve alebo po dohode so zástupcami zamestnancov rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne na obdobie dlhšie ako štyri mesiace, najviac na obdobie 12 mesiacov, ak ide o činnosti, pri ktorých sa v priebehu roka prejavuje rozdielna potreba práce.~~ Priemerný týždenný pracovný čas počas tohto obdobia nesmie pritom presiahnuť ustanovený týždenný pracovný čas. Rovnako môže byť rozvrhnutý pracovný čas pre určité organizačné útvary alebo druhy prác.

47) § 87a

Konto pracovného času

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

Dôvodová správa k bodom 46 a 47:

Navrhovanou zmenou sa znenie ustanovenia dáva do súladu s čl. 19 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času. Možnosť odchýlky od článku 16 písm. b) uvedenej v článku 17 ods. 3 a v článku 18 nemôže viesť k ustanoveniu referenčného obdobia dlhšieho ako šesť mesiacov. Členské štáty majú však možnosť, za predpokladu, že existuje súlad so všeobecnými zásadami súvisiacimi s ochranou bezpečnosti a zdravia pracovníkov, dovoliť z objektívnych alebo technických dôvodov alebo dôvodov týkajúcich sa organizácie práce, aby sa kolektívnymi zmluvami alebo dohodami uzavretými medzi sociálnymi partnermi ustanovili iné referenčné obdobia, ktoré v žiadnom prípade nepresiahnu 12 mesiacov.

48)

Pružný pracovný čas

§ 88

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

Dôvodová správa:

Navrhovanou zmenou sa ustanovenie dáva do súladu s § 90 ods. 4 Zákonníka práce a s čl. 19 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času.

49) § 93

Nepretržitý odpočinok v týždni

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

Dôvodová správa:

Navrhovaným znením sa zamestnávateľovi umožňuje poskytnúť zamestnancovi, za podmienok ustanovených v § 93 ods. 5 Zákonníka práce, nepretržitý odpočinok v týždni aj v rozsahu viac ako 24 hodín raz za dva týždne, s tým, že zamestnávateľ je povinný dodatočne poskytnúť zamestnancovi náhradný nepretržitý odpočinok v týždni do štyroch mesiacov odo dňa, keď mal byť poskytnutý nepretržitý odpočinok v týždni.

50) § 97

Práca nadčas

(5) Prácu nadčas môže zamestnávateľ nariadiť **alebo dohodnúť so zamestnancom** len v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce, alebo ak ide o verejný záujem, a to aj na čas nepretržitého odpočinku medzi dvoma zmenami, prípadne za podmienok ustanovených v § 94 ods. 2 až 4 aj na dni pracovného pokoja. Nepretržitý odpočinok medzi dvoma zmenami sa nesmie pritom skrátiť na menej ako osem hodín.

Dôvodová správa:

Navrhovaným znením sa má ustanoviť, že zamestnávateľ môže dohodnúť so zamestnancom prácu nadčas len v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce, alebo ak ide o verejný záujem.

51)

(7) V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac ~~150~~ **100** hodín.

Dôvodová správa:

Z hľadiska ochrany zamestnanca a zvýšenia podmienenosti výkonu práce nadčas jeho súhlasom sa navrhuje znížiť rozsah nariadenej práce nadčas zo 150 hodín na 100 hodín.

52)

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

Dôvodová správa:

Navrhuje sa vypustiť ustanovenia v časti, ktorá sa týka možnosti práce nadčas niektorých vedúcich zamestnancov. Podľa smernice 2003/88/ES maximálny priemerný týždenný pracovný čas môže byť 48 hodín. Z uvedeného vyplýva, že rozsah práce nadčas v kalendárnom roku, pri 40 hodinovom týždennom pracovnom čase, môže byť najviac 416 hodín.

53)

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

~~(13)~~ **(12)** Zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu a ktorý dovŕšil vek 50 rokov, nemožno nariadiť prácu nadčas. Práca nadčas je prípustná len po dohode s týmto zamestnancom.

Dôvodová správa:

Navrhovaným vypustením odseku 12 sa zruší možnosť dohodnúť v kolektívnej zmluve, že zamestnávateľ môže nariadiť alebo dohodnúť rozsah práce nadčas nad limit ustanovený v Zákonníku práce, čím sa ruší možnosť dohodnúť v kolektívnej zmluve úpravu, ktorá je pre zamestnanca nevýhodnejšia ako ustanovuje tento zákon.

54) § 98

Nočná práca

(1) Nočná práca je práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a ~~5~~ **6**. hodinou.

Dôvodová správa:

Navrhuje sa definícia nočnej práce ako práce vykonávanej v čase medzi 22. hodinou a 6. hodinou, čím sa rešpektuje tradičná definícia nočnej práce, ktorá bola na Slovensku používaná už v Zákonníku práce z roku 1965.

55) § 103

Základná výmera dovolenky

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

Dôvodová správa:

Navrhuje sa spresniť, že nárok na dlhšiu ako základnú výmeru dovolenky, majú aj zamestnanci starší ako 33 rokov.

56)

Dodatková dovolenka
§ 106

(3) Druhy prác zvlášť ťažkých alebo zdraviu škodlivých, pracoviská a oblasti, kde sa také práce vykonávajú, ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ktorý vydá ~~Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky po dohode s Ministerstvom zdravotníctva Slovenskej republiky.~~ **Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky po dohode s Ministerstvom zdravotníctva Slovenskej republiky“ nahrádzajú slovami „Ministerstvo zdravotníctva Slovenskej republiky po dohode s Ministerstvom zahraničných vecí Slovenskej republiky.**

Dôvodová správa:

Vyhláška ministerstiev zdravotníctva a zahraničných vecí č. 75/1967 Zb. o dodatkovej dovolenke pracovníkov, ktorí vykonávajú zdraviu škodlivé alebo zvlášť obťažné práce, a o náhrade za stratu na zárobku po skončení pracovnej neschopnosti pri niektorých chorobách z povolania (ďalej len „vyhláška“) bola vydaná na základe § 195 ods. 4 Zákonníka práce č. 65/1965 Zb. a na základe § 13 ods. 2 vládneho nariadenia č. 66/1965 Zb., ktorým sa vykonáva Zákonník práce. Zákomom č. 20/1975 Zb., ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré ďalšie ustanovenia Zákonníka práce bolo vládne nariadenie č. 66/1965 Zb. zrušené a splnomocňovacie ustanovenie na vydanie vyhlášky bolo vložené do § 105 ods. 2 Zákonníka práce č. 65/1965 Zb. Z ustálenej judikatúry Ústavného súdu Slovenskej republiky vyplýva, že zrušením zákona dochádza k zániku platnosti a účinnosti vykonávacích predpisov vydaných na základe splnomocňovacieho ustanovenia obsiahnutého v zrušenom zákone, a to aj vtedy, ak zrušený zákon tieto vykonávacie predpisy výslovne nezrušuje v zrušovacom ustanovení. Zrušením Zákonníka práce č. 65/1965 Zb. došlo preto od 1. apríla 2002 k zániku platnosti a účinnosti vyhlášky, a teda nemá právne účinky. Nový Zákonník práce č. 311/2001 Z. z. účinný od 1. apríla 2002 obsahoval v § 106 ods. 3 splnomocnenie pre Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky na vydanie (po dohode s Ministerstvom zdravotníctva Slovenskej republiky) všeobecne záväzného právneho predpisu, ktorý ustanoví druhy prác zvlášť ťažkých alebo zdraviu škodlivých, pracoviská a oblasti, kde sa také práce vykonávajú. Nakoľko doposiaľ takýto právny predpis nebol vydaný, pri posudzovaní vzniku nároku na dodatkovú dovolenku sa vychádza zo zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (§ 106 ods. 2). Na základe uvedeného sa navrhuje, opätovne splnomocniť Ministerstvo zdravotníctva SR po dohode s Ministerstvom zahraničných vecí SR na vydanie všeobecne záväzného predpisu, ktorý určí druhy prác zvlášť ťažkých alebo zdraviu škodlivých, pracoviská a oblasti, kde sa také práce vykonávajú vzhľadom na to, že otázky, ktoré boli predmetom zrušenej vyhlášky z vecného hľadiska nespádajú do pôsobnosti Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR.

57) § 113

(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. **Ak zamestnávateľ neurčí zamestnancovi čerpanie dovolenky najneskôr do 30. júna nasledujúceho kalendárneho roka tak, aby zamestnanec vyčerpal dovolenku do konca tohto kalendárneho roka, čerpanie dovolenky si môže určiť zamestnanec. Toto čerpanie**

dovolenky je zamestnanec povinný oznámiť zamestnávateľovi písomne, najmenej 14 dní vopred; uvedená lehota môže byť so súhlasom zamestnávateľa skrátená.

Dôvodová správa:

V zmysle § 111 Zákonníka práce čerpanie dovolenky určuje výlučne zamestnávateľ. V aplikačnej praxi dochádza k prípadom, že zamestnávateľ neurčí zamestnancovi čerpanie dovolenky ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka. Vzhľadom na účel dovolenky sa navrhuje, že ak zamestnávateľ neurčí čerpanie dovolenky (pre čas do konca kalendárneho roka) najneskôr do 30. júna nasledujúceho kalendárneho roka, bude mať právo na určenie dovolenky aj zamestnanec. Čerpanie dovolenky bude zamestnanec povinný oznámiť zamestnávateľovi najmenej 14 dní vopred. Toto obdobie môže byť výnimočne skrátené so súhlasom zamestnávateľa.

58) § 120

Minimálne mzdové nároky

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

Ide o legislatívno-technickú úpravu s cieľom spresniť výpočet nárokov zamestnancov odmeňovaných mesačnou mzdou.

59) § 121

Mzda za prácu nadčas

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

(2) Zamestnávateľ môže písomne dohodnúť s vedúcim zamestnancom v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu, s vedúcim zamestnancom, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, a so zamestnancom, ktorý vykonáva koncepčné, systémové, tvorivé, 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 100 hodín v kalendárnom roku. V týchto prípadoch zamestnancovi za prácu nadčas nepatrí mzda ani mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas podľa odseku 1 a zamestnanec nemôže za túto dobu čerpať náhradné voľno.

Dôvodová správa:

V súlade s článkom 4 bod 2 Európskej sociálnej charty (revidovanej) sa navrhuje jednotne u všetkých zamestnávateľov obmedziť okruh funkcií zamestnancov, s ktorými sa môže dohodnúť mzda s prihliadnutím na prácu nadčas, len na vymedzený okruh vedúcich a tvorivých zamestnancov. Zároveň sa zosúladí rozsah práce nadčas zohľadnenej v dohodnutej výške mzdy s limitom počtu hodín práce nadčas, ktoré je možné zamestnancovi nariadiť v rámci roka.

60)

(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 ~~dvadsiach~~ **troch** kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná.

Dôvodová správa:

Navrhuje sa skrátiť lehotu na vyčerpanie náhradného voľna za prácu nadčas na obdobie troch mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná. Cieľom je skrátiť čas, počas ktorého môže zamestnávateľ nevyplatiť zamestnancovi mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas.

61)

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

Legislatívno-technická úprava.

62) § 122

Mzda a náhrada mzdy za sviatok

(2) Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok hodina náhradného voľna. V tom prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inak dohodnutom období po výkone práce vo sviatok, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa odseku 1. Za čerpanie náhradného voľna patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku. **U zamestnanca, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou, sa čas čerpania náhradného voľna za prácu vo sviatok považuje za odpracovaný čas, za ktorý mu patrí mzda; tomuto zamestnancovi náhrada mzdy za čas čerpania náhradného voľna za prácu vo sviatok nepatrí. V kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve možno dohodnúť, že aj u zamestnanca, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou, sa bude postupovať podľa štvrtej vety.**

Dôvodová správa:

Navrhuje sa, aby sa za čas čerpania náhradného voľna za prácu vo sviatok zamestnancovi odmeňovanému mesačnou mzdou neposkytovala náhrada mzdy, ale mesačná mzda bez krátenia. Zároveň sa dáva zamestnávateľovi možnosť postupovať aj u mesačne odmeňovaných zamestnancov tak, že namiesto mzdy sa za čas čerpania náhradného voľna poskytnú náhrada mzdy.

63)

Zrážky zo mzdy a poradie zrážok

§ 131

(2) Po vykonaní zrážok podľa odseku 1 môže zamestnávateľ zraziť zo mzdy len

h) sumu odstupného alebo jeho časť, ktorú je zamestnanec povinný vrátiť podľa § 76 ods. 5-5.

Legislatívno-technická úprava vyplývajúca zo zmien v číslovaní odsekov § 76.

64) § 133

Normovanie práce

~~(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.~~

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

Dôvodová správa:

Navrhuje sa, aby zamestnávateľ mohol zavádzať a vykonávať zmeny noriem spotreby práce až po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov. Aktívna účasť zástupcov zamestnancov zabráni uplatňovaniu noriem, ktorých tvorba a zmeny nie sú podložené objektívnymi skutočnosťami (a ktoré by mohli ohroziť bezpečnosť a zdravie zamestnanca).

65)

Priemerný zárobok na pracovnoprávne účely
§ 134

(1) Priemerný zárobok na pracovnoprávne účely (ďalej len "priemerný zárobok") zisťuje zamestnávateľ zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období. **Do zúčtovanej mzdy podľa prvej vety sa nezahŕňa mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku (§ 96 ods. 3) a do obdobia odpracovaného zamestnancom sa nezahŕňa čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku.**

Dôvodová správa:

Navrhuje sa jednotne upraviť postup výpočtu priemerného zárobku zamestnanca v prípade, ak mu bola v rozhodujúcom období vyplatená mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku. Vylúčením tejto sumy mzdy, ktorá sa poskytuje za čas, kedy zamestnanec prácu nevykonáva, zo zúčtovanej mzdy zamestnanca a vylúčením času neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku z počtu odpracovaných hodín sa zabráni skresleniu priemerného zárobku zamestnanca.

66)

§ 137

(4) Občianska povinnosť je najmä činnosť

a) svedka, tlmočníka, znalca, iných osôb predvolaných na konanie na súde alebo inom štátnom orgáne alebo orgáne územnej samosprávy,

...

k) pri uložení pracovnej povinnosti v čase vojny, vojnového stavu, výnimočného stavu a núdzového stavu podľa osobitného predpisu.

Dôvodová správa:

V prípade vzniku krízovej situácie podľa ústavného zákona č. 227/2002 Z. z. o bezpečnosti štátu v čase vojny, vojnového stavu, výnimočného stavu a núdzového stavu v znení neskorších predpisov je možné použiť inštitút pracovnej povinnosti pre osoby, ktoré sú zaradené v rôznych pracovných pozíciách na odstraňovanie následkov alebo zmiernenie dôsledkov vzniknutej krízovej situácie. Označenie pracovnej povinnosti ako občianska povinnosť zabezpečí po pominutí krízovej situácie návrat do pôvodných pracovných pozícií.

67) § 141

Dôležité osobné prekážky v práci

(5) ~~Prí~~ **Na účely určenia celkového rozsahu pracovného voľna poskytnutého zamestnancovi v kalendárnom roku pri prekážke v práci podľa odseku 2 písm. a) a c) sa za jeden deň považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovného času pripadajúceho na jeden deň, ktorý vyplýva**

z ustanoveného týždenného pracovného času zamestnanca, pričom sa zamestnanec posudzuje akoby pracoval päť dní v týždni.

Dôvodová správa:

Z dôvodu potrieb aplikačnej praxe sa navrhuje spresniť, čo sa považuje za jeden deň na určenie celkového nároku zamestnanca za kalendárny rok na vyšetrenie a ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení a na sprevádzanie. Na tento účel sa posudzuje zamestnanec, ktorý je zamestnaný po ustanovený týždenný pracovný čas, akoby v kalendárnom týždni pracoval päť dní. Ak má zamestnanec ustanovený týždenný pracovný čas napríklad 37,5 hodiny: 5 dní = 7,5 hodín. Z uvedeného vyplýva, že napríklad pri siedmich dňoch v kalendárnom roku na vyšetrenie a ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení je jeho celkový nárok za kalendárny rok $7 \times 7,5 = 52,5$ hodín.

68)

§ 141a

Dočasné prerušenie výkonu práce

~~(1) Ak je zamestnanec dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny a jeho ďalší výkon práce by ohrozoval dôležitý záujem zamestnávateľa, môže zamestnávateľ po prerokovaní so zástupcami zamestnancov zamestnancovi dočasne, najdlhšie na jeden mesiac, prerušiť jeho výkon práce. V kolektívnej zmluve možno odehlyne od prvej vety dohodnúť predĺženie doby, počas ktorej môže zamestnávateľ dočasne prerušiť výkon práce zamestnanca a možnosť zamestnávateľa dočasne prerušiť výkon práce zamestnanca aj pri menej závažnom porušení pracovnej disciplíny.~~

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

„§ 141a

Dočasné prerušenie výkonu práce

Ak je zamestnanec dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny a jeho ďalší výkon práce by ohrozoval dôležitý záujem zamestnávateľa, môže zamestnávateľ po prerokovaní so zástupcami zamestnancov zamestnancovi dočasne, najdlhšie na jeden mesiac, prerušiť jeho výkon práce. Zamestnancovi po dobu dočasného prerušenia výkonu práce patrí náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

Dôvodová správa:

Navrhuje sa zrušiť možnosť v kolektívnej zmluve dohodnúť pracovné podmienky a podmienky zamestnávania nevýhodnejšie pre zamestnanca ako ustanovuje zákon. Existujúce znenia nevyklúčovali obavy zo zneužitia tohto inštitútu.

69) § 142a

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

Dôvodová správa:

Navrhovanou zmenou sa znenie ustanovenia dáva do súladu s čl. 19 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času.

70)

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

(5) Ak zamestnanec odpracúva čas poskytnutého pracovného voľna podľa odseku 1, nejde o prácu nadčas.

Legislatívno-technická úprava.

71)

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

(8) Ak sa pracovný pomer skončil a zamestnanec neodpracoval pracovné voľno poskytnuté podľa odseku 1, zamestnávateľ nesmie mzdu podľa odseku 1 zraziť zo mzdy zamestnanca a ani dohodnúť jej vrátenie, ak tento zákon neustanovuje inak. Zamestnávateľ má právo uplatniť na súde vrátenie mzdy poskytnutej podľa odseku 1, ktorá zodpovedá nesplnenému záväzku podľa odseku 3, len ak sa pracovný pomer so zamestnancom skončil podľa § 63 ods. 1 písm. d) a e) alebo § 68 ods. 1; toto právo sa môže uplatniť najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa pracovný pomer skončil.

Dôvodová správa:

Navrhované znenie spresňuje, za akých podmienok má zamestnávateľ nárok na vrátenie mzdy, ak zamestnanec neodpracuje, pre skončenie pracovného pomeru, pracovné voľno poskytnuté z dôvodu prekážky v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142a ods. 1.

72) § 144a

Výkon práce

(1) Ako výkon práce sa posudzuje aj doba,

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

73)

(2) Ako výkon práce sa neposudzuje doba

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

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

74)

~~c) prekážky v práci z dôvodu nepriaznivých poveternostných vplyvov, počas ktorej si zamestnanec odpracúva prekážku v práci z dôvodu nepriaznivých poveternostných vplyvov,~~

Dôvodová správa k bodom 72 a 74:

Navrhuje sa doplniť do taxatívne vymedzených dôb, ktoré sa posudzujú ako výkon práce, dobu prekážky v práci z dôvodu nepriaznivých poveternostných vplyvov. Ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, za ktorú sa zamestnancovi poskytuje náhrada mzdy v sume najmenej 50 % jeho priemerného zárobku (§ 142 ods. 2). Zároveň sa navrhuje do taxatívne vymedzených dôb, ktoré sa neposudzujú ako výkon práce doplniť dobu, počas ktorej si zamestnanec odpracúva prekážku v práci z dôvodu nepriaznivých poveternostných vplyvov.

Dôvodová správa k bodu 73:

Navrhuje sa z taxatívne vymedzených dôb, ktoré sa neposudzujú ako výkon práce, vypustiť dobu práce vo sviatok, za ktorú sa poskytlo náhradne voľno. Prácu vo sviatok (ak súčasne nejde o prácu nadčas) je potrebné považovať za výkon práce. Pokiaľ by sa čas práce vo sviatok mal vylúčiť z pracovného času, došlo by k nezrovnalostiam v celkovom počte odpracovaných hodín.

75) § 150

Inšpekcia práce

(2) Zamestnanci, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov, ako aj zástupcovia zamestnancov, ktorí sú v pracovnom pomere v danom zdravotníckom zariadení a ktorí u zamestnávateľa u zamestnávateľa, u ktorého kontrolnou činnosťou podľa § 239 zistili porušenie pracovnoprávnych predpisov, môžu podať podnet na príslušnom orgáne inšpekcie práce.

Dôvodová správa:

Navrhuje sa rozšíriť okruh subjektov, ktoré môžu podať podnet na príslušný orgán inšpekcie práce. Podľa súčasnej právnej úpravy uvedené oprávnenie majú okrem zamestnancov, zástupcovia zamestnancov, ktorí sú v pracovnom pomere v zdravotníckom zariadení a kontrolnou činnosťou zistili porušenie pracovnoprávnych predpisov. Navrhuje sa rozšíriť oprávnenie podať podnet na všetkých zástupcov zamestnancov, ktorí kontrolnou činnosťou zistili porušenie pracovnoprávnych predpisov.

76) § 185

Zodpovednosť zamestnanca za stratu zverených predmetov

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

Dôvodová správa:

Navrhuje sa vypustiť možnosť dohody zamestnávateľa so zástupcami zamestnancov o vymedzení okruhu zamestnancov, s ktorými zamestnávateľ mohol dohodnúť povinnosť, aby si dali poistiť predmet, ktorý im zamestnávateľ zveril. Ide o dohodu medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov, ktorá je v neprospech zamestnanca, pretože náklady na poistenie predmetu znáša zamestnanec. Zamestnanec by sa sám mal rozhodnúť, či vzhľadom na hodnotu predmetu, ktorý mu bol zverený na písomné potvrdenie (napr. notebook) si dá tento predmet poistiť pre prípad straty alebo krádeže. Zároveň sa nevylučuje, aby tento predmet dal poistiť aj zamestnávateľ.

77)

DESIATA ČASŤ

KOLEKTÍVNE PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

§ 229

Účasť zamestnancov v pracovnoprávnych vzťahoch a jej formy

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

(7) Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe odborová organizácia, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník, odborovej organizácii patrí právo na kolektívne vyjednávanie, na spoložhodovanie, na kontrolnú činnosť a na informácie a zamestnaneckej rade alebo zamestnaneckému dôverníkovi patrí právo na prerokovanie a na informácie.

Dôvodová správa:

Navrhuje sa ustanoviť formy súčinnosti zástupcov zamestnancov vo vzťahu k zamestnávateľovi v rámci pracovnoprávnych vzťahov pri utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok. Navrhuje sa odborovej organizácii priznať právo na spoložhodovanie a zamestnaneckej rade naďalej ponechať právo na prerokovanie a informácie. Právo na prerokovanie a informácie sa priznáva aj zamestnaneckému dôverníkovi.

78)

Odborová organizácia

§ 230

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

~~(4)~~ **(3)** Zamestnávateľ je povinný po dohode so zástupcami zamestnancov umožniť vstup do priestorov zamestnávateľa, súvisiacich s účelom vstupu, aj osobe, ktorá nie je zamestnancom zamestnávateľa, ak táto osoba koná v mene odborovej organizácie, v ktorej je združený jeho zamestnanec, na účel uplatňovania práv zamestnancov; táto osoba je povinná v nevyhnutnom rozsahu dodržiavať, vzhľadom na účel vstupu, povinnosti a opatrenia ustanovené pre oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia, osobitné predpisy a vnútorné predpisy zamestnávateľa. Odborový orgán je povinný oznámiť zamestnávateľovi osobu konajúcu v mene odborovej organizácie, účel a termín vstupu do priestorov zamestnávateľa.

Dôvodová správa:

Vo väzbe na čl. 36 písm. g), 37 ods. 2 a 3 Ústavy Slovenskej republiky a Dohovor č. 87 MOP o slobode združovania a ochrane práva odborovo sa organizovať a Dohovor č. 98 MOP o vykonávaní zásad práva organizovať sa a kolektívne vyjednávať sa navrhuje vypustiť povinnosť odborovej organizácie, ktorá začne pôsobiť u zamestnávateľa, preukazovať svoju členskú základňu (reprezentatívnosť).

79) § 231

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

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

~~(4)~~ **(2)** Nároky, ktoré vznikli z kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru.

~~(5)~~ **(3)** Pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu než kolektívna zmluva.

~~(6)~~ **(4)** Postup pri uzatváraní kolektívnych zmlúv ustanovuje osobitný predpis.

~~(7)~~ **(5)** V družstve, kde súčasťou členstva je aj pracovný vzťah člena k družstvu, kolektívnu zmluvu podľa odseku 1 nahrádza uznesenie členskej schôdze.

Dôvodová správa:

Navrhuje sa vypustiť ustanovenia, v zmysle ktorých sa môžu v kolektívnej zmluve dohodnúť pracovné podmienky a podmienky zamestnávania nevýhodnejšie pre zamestnanca ako ustanovuje zákon.

80) § 233a

Dohoda so zamestnaneckou radou alebo zamestnaneckým dôverníkom

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

Dôvodová správa:

Navrhuje sa spresniť forma dohody, ktorou sa môžu upraviť pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienok zamestnávania medzi zamestnávateľom a zamestnaneckou radou alebo zamestnaneckým dôverníkom.

81)

Voľba členov zamestnaneckej rady, voľba zamestnaneckého dôverníka a volebné obdobie

§ 234

(4) Člen zamestnaneckej rady je volený priamou voľbou s tajným hlasovaním na základe kandidátnej listiny, ktorú navrhne najmenej 10 % zamestnancov alebo príslušný odborový orgán. Voľby sú platné, ak sa na hlasovaní zúčastní **najmenej 30% všetkých zamestnancov**, ktorí majú právo voliť členov zamestnaneckej rady. Členmi zamestnaneckej rady sa stávajú tí kandidáti, ktorí získali najväčší počet hlasov. Počet členov zamestnaneckej rady určí vopred volebný výbor po dohode so zamestnávateľom. Ak nebude zvolený potrebný počet členov zamestnaneckej rady, zamestnávateľ umožní ďalšie kolo volieb do troch týždňov. Ak ani po vykonaní opakovanej voľby nebude zvolený potrebný počet členov zamestnaneckej rady, zamestnanecká rada sa neustanoví. Nové voľby do zamestnaneckej rady sa uskutočnia až po uplynutí 12 mesiacov od konania opakovanej voľby.

Legislatívno-technické spresnenie, aby na platnosť volieb člena zamestnaneckej rady bola potrebná účasť aj viac ako 30 % všetkých zamestnancov.

82) § 235

(1) Zamestnanecká rada zaniká

- a) uplynutím volebného obdobia,
- b) odstúpením zamestnaneckej rady, ak odstúpenie bolo prijaté na zhromaždení zamestnancov,
- c) odvolaním zamestnaneckej rady nadpolovičnou väčšinou zamestnancov prítomných na hlasovaní **ak sa hlasovania zúčastnilo najmenej 30% všetkých zamestnancov**,
- d) poklesom počtu zamestnancov u zamestnávateľa na menej ako 50.

Dôvodová správa:

Ustanovuje sa podmienka, aby v prípade, ak zaniká zamestnanecká rada jej odvolaním nadpolovičnou väčšinou zamestnancov prítomných na hlasovaní, zúčastnilo sa hlasovania najmenej 30 % všetkých zamestnancov.

83) § 236

(1) Členstvo v zamestnaneckej rade zaniká

- a) skončením pracovného pomeru so zamestnávateľom,
- b) vzdaním sa členstva v zamestnaneckej rade,
- c) odvolaním z funkcie člena zamestnaneckej rady nadpolovičnou väčšinou zamestnancov, ak sa ~~voľby~~ **hlasovania** zúčastnilo aspoň 30 % všetkých zamestnancov.

(2) Funkcia zamestnaneckého dôverníka zaniká

- a) skončením pracovného pomeru so zamestnávateľom,
- b) vzdaním sa funkcie,
- c) odvolaním z funkcie zamestnaneckého dôverníka nadpolovičnou väčšinou zamestnancov, ak sa ~~voľby~~ **hlasovania** zúčastnilo aspoň 30 % všetkých zamestnancov.

Dôvodová správa:

Navrhuje sa zosúladiť uvedené znenie so znením § 234 ods. 4, v zmysle ktorého voľby sú platné, ak sa na hlasovaní zúčastní najmenej 30 % všetkých zamestnancov, ktorí majú právo voliť členov zamestnaneckej rady.

84) § 239
Kontrolná činnosť

Zástupcovia zamestnancov kontrolujú dodržiavanie pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy alebo z dohody podľa § 233a; na tento účel sú oprávnení najmä

a) vstupovať na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom, a ak sa so zamestnávateľom nedohodnú, najneskôr do troch pracovných dní po oznámení zamestnávateľovi o vstupe na jeho pracoviská; § 230 ~~ods. 4~~ **ods. 3** sa použije primerane,

...

Legislatívno-technická úprava v súvislosti s vypustením § 230 ods. 3.

85)
§ 240
Podmienky činnosti zástupcov zamestnancov a ich ochrana

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

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

- a) 4 hodín mesačne najmenej jednému zástupcovi odborového orgánu odborovej organizácie, ktorá má menej ako 50 členov zamestnaných u zamestnávateľa,
- b) 12 hodín mesačne najmenej jednému zástupcovi odborového orgánu odborovej organizácie, ktorá má 50 a viac členov zamestnaných u zamestnávateľa,
- c) 16 hodín mesačne najmenej jednému zástupcovi odborového orgánu odborovej organizácie, ktorá má 100 a viac členov zamestnaných u zamestnávateľa,

4 hodín mesačne najmenej jednému členovi zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckému dôverníkovi.

86)
(4) Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté voľno podľa odseku 3 na účel, na ktorý bolo poskytnuté.

Odseky 4 – 10 sa označujú ako odseky 5 - 11

Dôvodová správa k bodom 85 a 86:

Ustanovuje sa povinnosť pre zamestnávateľa vytvoriť zástupcom zamestnancov podmienky na výkon ich činnosti. Rozsah poskytnutého pracovného voľna s náhradou mzdy sa ponecháva na dohodu zamestnávateľa a zástupcov zamestnancov. V prípade, ak nedôjde k dohode, navrhuje sa taxatívne

určiť úpravu pracovného voľna s náhradou mzdy. Naďalej sa ponecháva právo zamestnávateľa skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté.

87)

~~(9)~~ **(10)** Ak zástupcovia zamestnancov odmietli udeliť súhlas podľa odseku ~~8~~ **9**, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa z tohto dôvodu neplatné; ak sú ostatné podmienky výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru splnené a súd v spore podľa § 77 zistí, že od zamestnávateľa nemôže spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru platné.

88)

~~(10)~~ **(11)** Rovnaké podmienky činnosti a ochrana podľa odsekov 1, 2, ~~4 až 9~~ **5 až 10** sa vzťahujú aj na zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci podľa osobitného predpisu.

Legislatívno - technická úprava.

89) § 252h

Prechodné ustanovenia účinné od 1. januára 2013

(1) Týmto zákonom sa spravujú aj pracovnoprávne vzťahy, ktoré vznikli pred 1. januárom 2013. Právne úkony urobené pred 1. januárom 2013 a nároky, ktoré z nich vznikli, sa posudzujú podľa predpisov účinných do 31. decembra 2012.

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

(3) Od 1. januára 2013 sa ustanovenie § 252g ods. 4 neuplatní.

Dôvodová správa:

V prechodných ustanoveniach sa navrhuje, že týmto zákonom sa spravujú aj pracovnoprávne vzťahy, ktoré vznikli pred 1. januárom 2013. Právne úkony urobené pred 1. januárom 2013 a nároky, ktoré z nich vznikli, sa posudzujú podľa právnej úpravy účinnej do 31. decembra 2012. Pracovné pomery na určitú dobu uzatvorené pred 1. januárom 2013 sa skončia uplynutím doby, na ktorú boli dohodnuté. Prechodné ustanovenie § 252g ods. 4 sa od 1. januára 2013 neuplatní, pretože ustanovenie § 230 ods. 3 sa vypúšťa.