

Davis & Morgan

www.davismorgan.sk

Ready-made spoločnosti a virtuálne sídlo

Úplné znenia platné v roku **2025**

ZÁKONNÍK

& PRÁCE CESTOVNÉ NÁHRADY

Celoročný interaktívny komplet najnovších
úplných znení zákonov s elektronickými
publikáciami, aktualizáciami a servisným webom

Vždy aktuálny stav

Zákonník práce / Zákon o cestovných náhradách / Sadzby cestovných
náhrad a ďalšie vždy aktuálne zadarmo na preberanie na

ZakonnikPrace365.sk

Aktualizácie,
e-booky,
on-line
služby



V cene:



Ekonomický software

POHODA

Zákonník práce & Cestovné náhrady 2025

Prehľad predpisov

Zákonník práce	Zákon o cestovných náhradách
Strana 6	Strana 50
Stravné a základné náhrady za používanie cestných motorových vozidiel	Základné náhrady stravného v eurách alebo v inej mene v jednotlivých krajinách
Strana 61	Strana 63

Nový on-line servis ZADARMO: ZakonnikPrace365.sk!
Úplné znenia, novely, bonusy, e-booky na prevzatie

POHODA
Ekonomický software

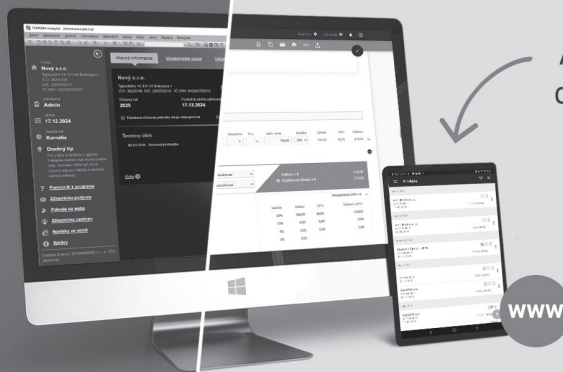
Ideálne
pre komplexné
spracovanie podvojného
a jednoduchého účtovníctva

www.pohoda.sk

mPOHODA
mobilná fakturácia a predaj

Aplikácia, s ktorou vystavíte
doklady z mobilu a ľahko ich
pošlete svojej účtovníčke

www.mpohoda.sk



WWW



ZÁKONNÍK PRÁCE & CESTOVNÉ NÁHRADY 2025. E-book v pdf, 2. vydanie. Právny stav 1. mája 2025.

ZakonnikPrace365.sk

© 2025 DonauMedia, s. r. o., Tallerova 4, Bratislava. E-mail: newsletter@newsletter.cz. Vyrobené v EÚ.

Právne upozornenie: Znenie textov v tejto publikácii bolo preverené so všetkou dostupnou starostlivosťou, vydavateľ ani predajca však nepreberajú žiadne záruky za eventuálne škody vzniknuté jej použitím a nezodpovedajú teda za to, ak by na základe textov zverejnených v tejto publikácii ktokoľvek konal alebo sa zdržal konania a v súvislosti s tým mu vznikla akákoľvek škoda materiálnej alebo nemateriálnej povahy. Autorské práva k tejto publikácii sú predmetom ochrany podľa zákonov ČR a SR a ich nositeľom je výhradne vydavateľ. Rozmnožovanie a šírenie celku alebo častí tejto publikácie akýmkoľvek spôsobom bez výslovného písomného dovolenia vydavateľa je zakázané.

Súhrnný prehľad noviel

V tomto prehľade sú uvedené novely, ktoré vstúpili do účinnosti v priebehu roka 2024 (od 2. januára 2024 ďalej), novely, ktoré vstúpili do účinnosti od 1. januára 2025 aj novely, ktoré vstúpili do účinnosti v priebehu roka 2025. Ďalšie informácie sú súčasťou aktualizáčného servisu a prehľadov na servisnej stránke ZakonnikPrace365.sk alebo Zakony365.sk a tu sú aj uvedené úplné znenia vždy s aktuálnou účinnosťou ku konkrétnemu dátumu.

■ Zákoník práce

Zákoník práce bol od 2. januára 2024 novelizovaný zákonmi č. 309/2023 Z. z., č. 172/2024 Z. z., č. 178/2024 Z. z., č. 323/2024 Z. z., č. 324/2024 Z. z., č. 399/2024 Z. z. a č. 77/2025 Z. z.

Novela zákonom č. 309/2023 Z. z. o premenách obchodných spoločností a družstiev a o zmene a doplnení niektorých zákonov

- **Dátum publikovania:** 28. júla 2023
- **Účinnosť zmien:** 1. marca 2024

Novela zákonom č. 172/2024 Z. z. ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákoník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa dopĺňa zákon č. 91/2010 Z. z. o podpore cestovného ruchu v znení neskorších predpisov

- **Dátum publikovania:** 10. júla 2024
- **Účinnosť zmien:** 1. januára 2025

Novela zákonom č. 178/2024 Z. z. ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákoník práce v znení neskorších predpisov

- **Dátum publikovania:** 12. júla 2024
- **Účinnosť zmien:** 1. augusta 2024

Novela zákonom č. 323/2024 Z. z. ktorým sa mení zákon č. 311/2001 Z. z. Zákoník práce v znení neskorších predpisov

- **Dátum publikovania:** 27. novembra 2024
- **Účinnosť zmien:** 1. januára 2025

Novela zákonom č. 324/2024 Z. z. ktorým sa mení zákon č. 311/2001 Z. z. Zákoník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony

- **Dátum publikovania:** 27. novembra 2024
- **Účinnosť zmien:** 1. januára 2025

Novela zákonom č. 399/2024 Z. z. ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony

- **Dátum publikovania:** 27. novembra 2024
- **Účinnosť zmien:** 1. februára 2025

Novela zákonom č. 77/2025 Z. z. ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 222/2022 Z. z. o štátnej podpore nájomného bývania a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony

- **Dátum publikovania:** 17. apríla 2025
- **Účinnosť zmien:** 17. apríla 2025

■ Zákon o cestovných náhradách

Zákon o cestovných náhradách bol novelizovaný zákonom č. 297/2024 Z. z.

Novela zákonom č. 297/2024 Z. z. ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov

- **Dátum publikovania:** 19. novembra 2024
- **Účinnosť zmien:** 1. decembra 2024 / 1. januára 2025

■ Sadzby cestovných náhrad

Novelizované bolo Opatrenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky o sumách základnej náhrady za používanie cestných motorových vozidiel pri pracovných cestách a Opatrenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky o sumách stravného. Sadzby stravného v eurách alebo v inej mene v jednotlivých krajinách neboli v priebehu roka 2024 ani k 1. januáru 2025 novelizované.

Opatrenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 73/2024 Z. z. o sumách základnej náhrady za používanie cestných motorových vozidiel pri pracovných cestách

- **Dátum publikovania:** 18. apríla 2024
- **Účinnosť zmien:** 1. mája 2024

Opatrenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 211/2024 Z. z. o sumách stravného

- **Dátum publikovania:** 1. augusta 2024
- **Účinnosť zmien:** 1. septembra 2024

Oznámenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 22/2025 Z. z. o sumách základnej náhrady za používanie motorových vozidiel pri pracovných cestách

- **Dátum publikovania:** 7. februára 2025
- **Účinnosť zmien:** 1. marca 2025

Oznámenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 39/2025 Z. z. o sumách stravného

- **Dátum publikovania:** 27. februára 2025
- **Účinnosť zmien:** 1. apríla 2025

Oznámenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 97/2025 Z. z. o sumách základnej náhrady za používanie motorových vozidiel pri pracovných cestách

- **Dátum publikovania:** 24. apríla 2025
- **Účinnosť zmien:** 1. júna 2025

Poznámky k novelám v priebehu roka 2025, opravy, doplnky
Priebežné informácie o novelách: [ZakonnikPrace365.sk](https://zakonnikprace365.sk)



Vždy aktuálny text pracovnej legislatívy:



Business Intelligence

POHODA Business Intelligence (BI) je revolučné riešenie z produkcie spoločnosti STORMWARE určené všetkým firmám, ktoré používajú ekonomicko-informačný systém POHODA, bez ohľadu na ich veľkosť a výšku obrátu.

viac na www.stormware.sk/pohoda/business-intelligence

Zákon č. 311/2001 Z. z. zákonník práce,

v znení zákona č. 165/2002 Z. z., č. 408/2002 Z. z., č. 210/2003 Z. z., č. 461/2003 Z. z., č. 5/2004 Z. z., č. 365/2004 Z. z., č. 81/2005 Z. z., č. 244/2005 Z. z., č. 131/2005 Z. z., č. 570/2005 Z. z., č. 231/2006 Z. z., č. 124/2006 Z. z., č. 348/2007 Z. z., č. 200/2008 Z. z., č. 460/2008 Z. z., č. 49/2009 Z. z., č. 184/2009 Z. z., č. 574/2009 Z. z., č. 543/2010 Z. z., č. 48/2011 Z. z., č. 257/2011 Z. z., č. 406/2011 Z. z., č. 512/2011 Z. z., č. 251/2012 Z. z., č. 252/2012 Z. z., č. 345/2012 Z. z., č. 361/2012 Z. z., č. 233/2013 Z. z., č. 58/2014 Z. z., č. 103/2014 Z. z., č. 183/2014 Z. z., č. 307/2014 Z. z., č. 14/2015 Z. z., č. 61/2015 Z. z., č. 351/2015 Z. z., č. 378/2015 Z. z., č. 440/2015 Z. z., č. 82/2017 Z. z., č. 85/2017 Z. z., č. 335/2017 Z. z., č. 63/2018 Z. z., č. 347/2018 Z. z., č. 376/2018 Z. z., č. 307/2019 Z. z., č. 319/2019 Z. z., č. 365/2019 Z. z., č. 380/2019 Z. z., č. 63/2020 Z. z., č. 66/2020 Z. z., č. 157/2020 Z. z., č. 294/2020 Z. z., č. 326/2020 Z. z., č. 76/2021 Z. z., č. 215/2021 Z. z., č. 412/2021 Z. z., Uznesenia Ústavného súdu Slovenskej republiky č. 539/2021 Z. z., zákona č. 82/2022 Z. z., č. 125/2022 Z. z., č. 222/2022 Z. z., č. 248/2022 Z. z., č. 350/2022 Z. z., č. 376/2022 Z. z., č. 1/2023 Z. z., č. 50/2023 Z. z., č. 309/2023 Z. z., č. 530/2023 Z. z., č. 172/2024 Z. z., č. 178/2024 Z. z., č. 323/2024 Z. z., č. 324/2024 Z. z., č. 399/2024 Z. z. a č. 77/2025 Z. z.

Ako sú novelizácie v texte úplného znenia vyznačené:

- obyčajné písmo – základný text vrátane všetkých noviel z predchádzajúcich rokov
- **tučné ležaté písmo** – novely, ktoré vstúpili do platnosti v priebehu roka 2024 (symbol ☒ znamená vypustený text bez náhrady)
- **tučné písmo** – novely, ktoré vstúpili do platnosti od 1. januára 2025 (symbol ☒ znamená vypustený text bez náhrady)
- **tučné podčiarknuté písmo** – novely, ktoré vstúpili do platnosti v priebehu roka 2025 (symbol ☒ znamená vypustený text bez náhrady)
- *ležaté písmo* – redakčné poznámky

ZÁKLADNÉ ZÁSADY

Čl. 1

Fyzické osoby majú právo na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé, uspokojivé, transparentné a predvídateľné pracovné podmienky a na ochranu proti svojvoľnému prepusteniu zo zamestnania v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon). Tieto práva im patria bez akýchkoľvek obmedzení a diskriminácie z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia s výnimkou prípadu, ak rozdielne zaobchádzanie je odôvodnené povahou činnosti vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú, ak tento dôvod tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je legitímny a požiadavka primeraná.

Čl. 2

Pracovnoprávne vzťahy podľa tohto zákona môžu vznikáť len so súhlasom fyzickej osoby a zamestnávateľa. Zamestnávateľ má právo na slobodný výber zamestnancov v potrebnom počte a štruktúre a určovať podmienky a spôsob uplatnenia tohto práva, ak tento zákon, osobitný predpis alebo medzinárodná zmluva, ktorou je Slovenská republika viazaná, neustanovuje inak. Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov.

Čl. 3

Zamestnanci majú právo na mzdu za vykonanú prácu, na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, na odpočinok a zotavenie po práci. Zamestnávateľia sú povinní poskytovať zamestnancom mzdu a utvárať pracovné podmienky, ktoré zamestnancom umožňujú čo najlepší výkon práce podľa ich schopností a vedomostí, rozvoj tvorivej iniciatívy a prehlbovanie kvalifikácie.

Čl. 4

Zamestnanci alebo zástupcovia zamestnancov majú právo na poskytovanie informácií o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa a o predpokladanom vývoji jeho činnosti, a to zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase. Zamestnanci sa môžu vyjadrovať a predkladať svoje návrhy k pripravovaným rozhodnutiam zamestnávateľa, ktoré môžu ovplyvniť ich postavenie v pracovnoprávných vzťahoch.

Čl. 5

Zamestnanci a zamestnávateľia sú povinní riadne plniť svoje povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov.

Čl. 6

Ženy a muži majú právo na rovnaké zaobchádzanie, ak ide o prístup k zamestnaniu, odmeňovanie a pracovný postup, odborné vzdelávanie a o pracovné podmienky. Tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám sa zabezpečujú pracovné podmienky, ktoré chránia ich biologický stav v súvislosti s tehotenstvom, narodením dieťaťa, starostlivosťou o dieťa po pôrode a ich osobitný vzťah s dieťaťom po jeho narodení. Ženám a mužom sa zabezpečujú pracovné podmienky, ktoré im umožňujú vykonávať spoločenskú funkciu pri výchove detí a pri starostlivosti o ne.

Čl. 7

Mladiství majú právo na prípravu na povolanie a zabezpečenie pracovných podmienok umožňujúcich rozvoj ich telesných a duševných schopností.

Čl. 8

Zamestnávateľia sú povinní robiť opatrenia v záujme ochrany života a zdravia zamestnancov pri práci a zodpovedajú podľa tohto zákona za škody spôsobené zamestnancom pracovným úrazom alebo chorobou z povolania. Zamestnanci majú právo na hmotné zabezpečenie pri neschopnosti na prácu, v starobe a v súvislosti s tehotenstvom a rodičovstvom na základe predpisov o sociálnom zabezpečení. Zamestnancom so zdravotným postihnutím zamestnávateľ zabezpečuje pracovné podmienky umožňujúce im uplatniť a rozvíjať ich schopnosti na prácu s ohľadom na ich zdravotný stav. Pracovnoprávne vzťahy sú v čase neschopnosti zamestnancov na prácu z dôvodov choroby, úrazu, tehotenstva alebo materstva a rodičovstva vo zvýšenej miere chránené zákonom.

Čl. 9

Zamestnanci a zamestnávateľia, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov, môžu svoje práva uplatniť na súde. Zamestnávateľia nesmú znevýhodňovať a poškodzovať zamestnancov preto, že zamestnanci uplatňujú svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov.

Čl. 10

Zamestnanci a zamestnávateľia majú právo na kolektívne vyjednávanie; v prípade rozporu ich záujmov zamestnanci majú právo na štrajk a zamestnávateľia majú právo na výluky. Odborové orgány sa zúčastňujú na pracovnoprávných vzťahoch vrátane kolektívneho vyjednávania. Zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník sa zúčastňujú na pracovnoprávných vzťahoch za podmienok ustanovených zákonom. Zamestnávateľ je povinný umožniť odborovému orgánu, zamestnaneckej rade alebo zamestnaneckému dôverníkovi pôsobiť na pracoviskách.

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.

PRVÁ ČASŤ VŠEOBECNÉ USTANOVENIA Pôsobnosť Zákonníka práce

§ 1

(1) Tento zákon upravuje individuálne pracovnoprávne vzťahy v súvislosti s výkonom závislej práce fyzických osôb pre právnické osoby alebo fyzické osoby a kolektívne pracovnoprávne vzťahy a niektoré právne vzťahy s nimi súvisiace.

(2) Závislá práca je práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom.

(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. Závislá práca nemôže byť vykonávaná v zmluvnom občianskoprávnom vzťahu alebo v zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu podľa osobitných predpisov.

(4) Ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.

(5) Pracovnoprávne vzťahy vznikajú najskôr od uzatvorenia pracovnej zmluvy alebo dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru, ak tento zákon ale-

bo osobitný predpis neustanovuje inak.

(6) V pracovnoprávných vzťahoch možno upraviť podmienky zamestnania a pracovné podmienky zamestnanca výhodnejšie ako to upravuje tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z povahy ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchyliť.

§ 2

(1) Na právne vzťahy pri výkone štátnej služby sa vzťahuje tento zákon, len ak to ustanovuje osobitný predpis.

(2) Na právne vzťahy vyplývajúce z výkonu verejnej funkcie sa vzťahuje tento zákon, ak to výslovne ustanovuje alebo ak to ustanovuje osobitný predpis.

(3) Na právne vzťahy profesionálnych športovcov pri výkone športu na základe zmluvy o profesionálnom vykonávaní športu a na právne vzťahy športových odborníkov pri výkone činnosti na základe zmluvy o výkone činnosti športového odborníka sa vzťahuje tento zákon, len ak to ustanovuje osobitný predpis.

§ 3

(1) Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa spravujú týmto zákonom, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

(2) Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov, ktorí sú povinní zabezpečiť súlad podľa osobitného predpisu, a zamestnancov pracujúcich v prevádzke, údržbe a rozvoji plynárenskej prepravnej siete, ktorí sú v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu prevádzkovateľa plynárenskej prepravnej siete, zamestnancov v doprave, zamestnancov vykonávajúcich zdravotnícke povolanie, pedagogických zamestnancov, profesionálnych náhradných rodičov, zamestnancov, ktorí sú divadelnými umelcami alebo hudobnými umelcami, členov posádok lodí plávajúcich pod štátnou vlajkou Slovenskej republiky a zamestnancov súkromných bezpečnostných služieb sa spravujú týmto zákonom, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

(3) Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov cirkví a náboženských spoločností, ktorí vykonávajú duchovenskú činnosť, sa spravujú týmto zákonom, ak tento zákon, osobitný predpis, medzinárodná zmluva, ktorou je Slovenská republika viazaná, zmluva uzatvorená medzi Slovenskou republikou a cirkvami a náboženskými spoločnosťami alebo vnútorné predpisy cirkví a náboženských spoločností neustanovujú inak.

(4) Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pracujúcich pri výrobe a spracovaní traskavín, traskavých zloží, čierneho prachu, munície, výbušnín, výbušných predmetov a výbušných pyrotechnických zloží sa spravujú týmto zákonom, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

§ 4

Pracovnoprávne vzťahy medzi družstvom a jeho členmi sa spravujú týmto zákonom, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

§ 5

(1) Pracovnoprávne vzťahy medzi zamestnancami vykonávajúcimi prácu na území Slovenskej republiky a zahraničným zamestnávateľom, ako aj medzi cudzincami a osobami bez štátnej príslušnosti pracujúcimi na území Slovenskej republiky a zamestnávateľmi so sídlom na území Slovenskej republiky sa spravujú týmto zákonom, ak právne predpisy o medzinárodnom práve súkromnom neustanovujú inak.

(2) Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov vyslaných na výkon prác pri poskytovaní služieb hosťujúcim zamestnávateľom z územia iného členského štátu Európskej únie alebo štátu, ktorý je zmluvnou stranou Dohody o Európskom hospodárskom priestore (ďalej len „iný členský štát Európskej únie“) na územie Slovenskej republiky sa spravujú týmto zákonom, osobitnými predpismi alebo príslušnou kolektívnou zmluvou, ktoré upravujú

- dlžku pracovného času a odpočinok,
- dlžku dovolenky,
- minimálnu mzdu, minimálne mzdové nároky, mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu, mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu, mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu, mzdovú kompenzáciu za sťažený výkon práce, iné povinné zložky mzdy a náhradu mzdy za dovolenku; pri posudzovaní, či plnenie, ktoré poskytuje hosťujúci zamestnávateľ, je mzdou, sa použije § 118,
- bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci,
- pracovné podmienky tehotných žien, matiek do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiacich žien a mladistvých zamestnancov,
- rovnaké zaobchádzanie s mužmi a so ženami a zákaz diskriminácie,

- podmienky, za ktorých možno zamestnanca dočasne prideliť, pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania dočasne prideleného zamestnanca, ak ide o vyslanie podľa odseku 6 písm. c),
- podmienky ubytovania, ktoré zamestnávateľ poskytuje zamestnancom,
- náhradu cestovných výdavkov, náhradu výdavkov za ubytovanie a stravné pri pracovnej ceste alebo pri ceste do obvyklého miesta výkonu práce na území Slovenskej republiky; na účely uplatnenia osobitného predpisu alebo príslušnej kolektívnej zmluvy možno započítať aj náhradu cestovných výdavkov, náhradu výdavkov za ubytovanie a stravné alebo iné porovnateľné plnenie poskytnuté hosťujúcim zamestnávateľom podľa práva štátu, z ktorého je zamestnanec vyslaný na výkon prác pri poskytovaní služieb.

(3) Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov vyslaných na výkon prác pri poskytovaní služieb hosťujúcim zamestnávateľom z územia iného členského štátu Európskej únie na územie Slovenskej republiky, ktorých trvanie vyslania presiahlo 12 mesiacov, alebo ak predĺženie tejto doby pred jej uplynutím hosťujúci zamestnávateľ oznámil spolu s odôvodnením Národnému inšpektorátu práce, presiahlo 18 mesiacov, sa spravujú týmto zákonom, osobitnými predpismi alebo príslušnou kolektívnou zmluvou; to sa nevzťahuje na založenie, vznik, skončenie a zánik pracovnoprávneho vzťahu, výkon inej zárobkovej činnosti a obmedzenie zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru. Ak hosťujúci zamestnanec nahrádza iného hosťujúceho zamestnanca, ktorý vykonával tú istú pracovnú úlohu na tom istom mieste, do trvania vyslania na účely prvej vety sa započítava aj trvanie vyslania nahradzaného hosťujúceho zamestnanca; vykonávanie tej istej pracovnej úlohy na tom istom mieste sa posudzuje s ohľadom na povahu vykonávaných činností a miesto ich vykonávania a povahu poskytovanej služby.

(4) Pri vyslaní zamestnanca na výkon prác pri poskytovaní služieb z územia iného členského štátu Európskej únie na územie Slovenskej republiky podľa odseku 6 písm. c)

- užívateľský zamestnávateľ informuje hosťujúceho zamestnávateľa o pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a podmienkach zamestnávania porovnateľného zamestnanca, ktoré sa u neho uplatňujú,
- užívateľský zamestnávateľ informuje hosťujúceho zamestnávateľa v dostatočnom predstihu, že hosťujúci zamestnanec má byť vyslaný do iného členského štátu Európskej únie,
- sa neuplatňujú § 57 ods. 2 a § 58 ods. 7.

(5) Ustanovenia odsekov 2 a 3 nebránia uplatňovaniu pracovných podmienok a podmienok zamestnávania, ktoré sú pre zamestnanca výhodnejšie. Výhodnosť sa posudzuje pri každom pracovnoprávnom nároku samostatne.

(6) Vyslaním zamestnanca na výkon prác pri poskytovaní služieb je jeho cezhraničné

- vyslanie pod vedením a na zodpovednosť vysielajúceho zamestnávateľa na základe zmluvy medzi vysielajúcim zamestnávateľom ako cezhraničným poskytovateľom služby a príjemcom tejto služby, ak medzi vysielajúcim zamestnávateľom a zamestnancom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah,
- vyslanie medzi ovládajúcou osobou a ovládanou osobou alebo medzi ovládanými osobami, ak medzi vysielajúcim zamestnávateľom a zamestnancom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah, alebo
- dočasné pridelenie k užívateľskému zamestnávateľovi, ak medzi vysielajúcim zamestnávateľom a zamestnancom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah.

(7) Vysielajúci zamestnávateľ je

- hosťujúci zamestnávateľ, ktorým je zamestnávateľ usadený v inom členskom štáte Európskej únie vysielajúci zamestnanca na výkon prác pri poskytovaní služieb z územia iného členského štátu Európskej únie na územie Slovenskej republiky,
- domáci zamestnávateľ, ktorým je zamestnávateľ usadený v Slovenskej republike vysielajúci zamestnanca na výkon prác pri poskytovaní služieb z územia Slovenskej republiky na územie iného členského štátu Európskej únie.

(8) Vyslaný zamestnanec je

- hosťujúci zamestnanec, ktorým je zamestnanec, ktorý počas určitej doby vykonáva prácu v Slovenskej republike pri poskytovaní služieb, pričom bežne pracuje v inom členskom štáte Európskej únie,
- domáci zamestnanec, ktorým je zamestnanec, ktorý počas určitej doby vykonáva prácu v inom členskom štáte Európskej únie pri poskytovaní služieb, pričom bežne pracuje v Slovenskej republike.

(9) Ustanovenia odseku 2 písm. b) a c) sa nepoužívajú v prípade počiatočnej montáže alebo prvej inštalácie tovaru, ktoré sú hlavnou súčasťou zmluvy o dodávke tovaru a sú potrebné na uvedenie dodaného tovaru do užívania a sú vykonávané kvalifikovanými zamestnancami alebo odborníkmi dodávateľského podniku, ak



čas, na ktorý bol zamestnanec vyslaný, nepresiahne osem dní v období posledných 12 mesiacov od začiatku vyslania; **to neplatí pre práce uvedené v prílohe č. 1aa.**

(10) Hostujúci zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním podmienok vyslania na územie Slovenskej republiky, môže podať podnet priamo alebo prostredníctvom zástupcov zamestnancov na príslušný orgán inšpekcie práce alebo sa môže obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany.

(11) Na vyplatenie mzdy vyslanému zamestnancovi pri vyslaní podľa odseku 6 písm. a) alebo písm. b) sa vzťahuje § 130a. Pri vyslaní podľa odseku 6 písm. c) sa postupuje podľa § 58 ods. 10 a § 58a ods. 4.

(12) §

(12) Pracovné podmienky a podmienky zamestnávania domáceho zamestnanca sa spravujú právom štátu, na ktorého územie je domáci zamestnanec vyslaný.

(13) Na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov počas vnútropodnikového presunu podľa osobitného predpisu sa primerane vzťahujú ustanovenia odseku 2 písm. a), b), d) až i) a odsekov 3, 5, 9 a 10; mzdové podmienky týchto zamestnancov musia byť počas vnútropodnikového presunu podľa osobitného predpisu najmenej rovnako priaznivé ako u porovnateľného zamestnanca zamestnávateľa, ku ktorému sú zamestnanci presunutí v rámci vnútropodnikového presunu podľa osobitného predpisu.

(14) Na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov zamestnávateľa usadeného mimo iného členského štátu Európskej únie počas ich dočasného výkonu práce pri poskytovaní služieb na území Slovenskej republiky sa primerane vzťahujú ustanovenia odsekov 2, 5, 7 až 10 a § 130a; **ustanovenie odseku 13** tým nie je dotknuté.

§ 5a

(1) Vodič vykonávajúci kabotážnu prepravu podľa osobitného predpisu sa považuje za zamestnanca vyslaného na výkon prác pri poskytovaní služieb podľa § 5 ods. 6 písm. a).

(2) Za zamestnanca vyslaného na výkon prác pri poskytovaní služieb podľa § 5 ods. 6 písm. a) sa nepovažuje vodič, ktorý

- a) prechádza cez územie členského štátu Európskej únie bez naloženia alebo vyloženia tovaru alebo bez vyzdvihnutia alebo vysadenia cestujúcich,
- b) vykonáva bilaterálnu dopravnú operáciu pri preprave tovaru,
- c) vykoná okrem bilaterálnej dopravnej operácie pri preprave tovaru dodatočnú činnosť, ktorou je jedna nakládka a jedna vykládka alebo jedna nakládka alebo jedna vykládka na území členských štátov Európskej únie alebo iných štátov, cez ktoré vodič prechádza, za podmienky, že vodič tovar nenaloží a nevyloží na území toho istého členského štátu Európskej únie; ak po bilaterálnej dopravnej operácii z územia členského štátu Európskej únie usadenia zamestnávateľa, počas ktorej vodič nevykoná žiadnu dodatočnú činnosť, nasleduje bilaterálna dopravná operácia na územie členského štátu Európskej únie usadenia zamestnávateľa, výnimka na dodatočné činnosti sa vzťahuje na vykonanie dvoch nakládk a dvoch vykládok alebo dvoch nakládk alebo dvoch vykládok za podmienky, že vodič tovar nenaloží a nevyloží na území toho istého členského štátu Európskej únie,
- d) vykonáva bilaterálnu dopravnú operáciu pri preprave cestujúcich,
- e) vykoná okrem bilaterálnej dopravnej operácie pri preprave cestujúcich dodatočnú činnosť, ktorou je jedno vyzdvihnutie cestujúcich a jedno vysadenie cestujúcich alebo jedno vyzdvihnutie alebo jedno vysadenie cestujúcich na území členských štátov Európskej únie alebo iných štátov, cez ktoré vodič prechádza, za podmienky, že vodič neponúka služby osobnej dopravy medzi dvoma miestami na území členského štátu Európskej únie, cez ktorý prechádza; rovnako to platí aj pre spätočnú cestu,
- f) vykoná začiatkový alebo záverečný cestný úsek kombinovanej dopravnej operácie podľa osobitného predpisu, ak tento úsek pozostáva z bilaterálnych dopravných operácií podľa písmen b) a c).

(3) Ustanovenia odseku 2 písm. c) a e) sa uplatňujú na vodiča, ktorý používa vozidlo vybavené inteligentným tachografom podľa osobitného predpisu.

(4) Bilaterálna dopravná operácia pri preprave tovaru je preprava tovaru na základe zmluvy o preprave z územia členského štátu Európskej únie usadenia zamestnávateľa na územie iného členského štátu Európskej únie alebo iného štátu alebo z územia iného členského štátu Európskej únie alebo iného štátu na územie členského štátu Európskej únie usadenia zamestnávateľa.

(5) Bilaterálna dopravná operácia v medzinárodnej príležitostnej alebo pravidelnej preprave cestujúcich podľa osobitného predpisu je preprava cestujúcich, ak vodič vykoná

- a) vyzdvihnutie cestujúcich na území členského štátu Európskej únie usadenia zamestnávateľa a ich vysadenie na území iného členského štátu Európskej únie alebo iného štátu,
 - b) vyzdvihnutie cestujúcich na území členského štátu Európskej únie alebo iného štátu a ich vysadenie na území členského štátu Európskej únie usadenia zamestnávateľa alebo
 - c) vyzdvihnutie a vysadenie cestujúcich na území členského štátu Európskej únie usadenia zamestnávateľa za účelom vykonania miestnych exkurzií na území iného členského štátu Európskej únie alebo iného štátu v súlade s osobitným predpisom.
- (6) Vyslanie vodiča na výkon prác pri poskytovaní služieb podľa § 5 ods. 6

písm. a) na územie príslušného členského štátu Európskej únie sa na účely § 5 ods. 3 prvej vety považuje za skončené, keď vodič opustí územie tohto členského štátu Európskej únie. Doba trvania vyslania vodiča sa nepočíta k dobe trvania jeho predchádzajúceho vyslania alebo vyslania iného vodiča, ktorého nahrádza; ustanovenie § 5 ods. 3 poslednej vety sa nepoužíje.

(7) Na účely odsekov 1 až 6 sa za vodiča považuje zamestnanec, ktorý je vodičom v oblasti cestnej dopravy.

§ 6

Podmienky, za ktorých môže byť prijatý do pracovnoprávneho vzťahu cudzinec alebo osoba bez štátnej príslušnosti, ustanovuje osobitný predpis.

Zamestnávateľ

§ 7

(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.

(2) Zamestnávateľ vystupuje v pracovnoprávných vzťahoch vo svojom mene a má zodpovednosť vyplývajúcu z týchto vzťahov. Zamestnávateľom je aj organizačná jednotka zamestnávateľa, ak to ustanovujú osobitné predpisy alebo stanov podľa osobitného predpisu. Ak je účastníkom pracovnoprávneho vzťahu zamestnávateľ, nemôže ním byť súčasne jeho organizačná jednotka a naopak.

(3) So zamestnancom, ktorý je aj štatutárnym orgánom alebo členom štatutárneho orgánu, dohodne podmienky podľa § 43 ods. 1 v pracovnej zmluve orgán alebo právnická osoba, ktorá ho ako štatutárny orgán ustanovila.

§ 8

(1) Spôsobilosť fyzickej osoby mať práva a povinnosti v pracovnoprávných vzťahoch ako zamestnávateľ vzniká narodením. Túto spôsobilosť má aj počaté dieťa, ak sa narodí živé.

(2) Spôsobilosť fyzickej osoby vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať práva a brať na seba povinnosti v pracovnoprávných vzťahoch ako zamestnávateľ vzniká plnoletosťou; dovtedy za ňu koná zákonný zástupca.

§ 9

(1) V pracovnoprávných vzťahoch robí právne úkony za zamestnávateľa, ktorý je právnická osoba, štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu; zamestnávateľ, ktorý je fyzická osoba, koná osobne. Namiesto nich môžu robiť právne úkony aj nimi poverení zamestnanci. Iní zamestnanci zamestnávateľa, najmä vedúci jeho organizačných útvarov, sú oprávnení ako orgány zamestnávateľa robiť v mene zamestnávateľa právne úkony vyplývajúce z ich funkcií určených organizačnými predpismi.

(2) Zamestnávateľ môže písomne poveriť ďalších svojich zamestnancov, aby robili určité právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch v jeho mene. V písomnom poverení musí byť uvedený rozsah oprávnenia povereného zamestnanca.

(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

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

(2) Ak štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu alebo poverený zamestnanec prekročil právny úkonom v pracovnoprávných vzťahoch svoje oprávnenie, nezaväzuje tieto úkony zamestnávateľa, ak zamestnanec vedel alebo musel vedieť, že tento štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu 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.

Zamestnanec

§ 11

(1) Zamestnanec je fyzická osoba, ktorá v pracovnoprávných vzťahoch, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu.

(2) Spôsobilosť fyzickej osoby mať v pracovnoprávných vzťahoch práva a povinnosti ako zamestnanec a spôsobilosť vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať tieto práva a brať na seba tieto povinnosti vzniká, ak ďalej nie je ustanovené inak, dňom, keď fyzická osoba dovŕši 15 rokov veku; zamestnávateľ však nesmie dohodnúť ako deň nástupu do práce deň, ktorý by predchádzal **dňu ukončenia obdobia školského vyučovania posledného školského roka povinnej školskej dochádzky fyzickej osoby.**

(3) Zamestnanec môže uzatvoriť dohodu o hmotnej zodpovednosti najskôr v deň, keď dovŕši 18 rokov veku.

(4) Práca fyzickej osoby vo veku do 15 rokov alebo práca fyzickej osoby staršej ako 15 rokov do **ukončenia obdobia školského vyučovania posledného školského**

roka povinnej školskej dochádzky je zakázaná. Tieto fyzické osoby môžu vykonávať ľahké práce, ktoré svojím charakterom a rozsahom neohrozujú ich zdravie, bezpečnosť, ich ďalší vývoj alebo školskú dochádzku len pri

- a) účinkovaní alebo spoluúčinkovaní na kultúrnych predstaveniach a umeleckých predstaveniach,
- b) športových podujatiach,
- c) reklamných činnostiach,
- d) iných činnostiach neuvedených v písmenách a) až c), ak ide o fyzickú osobu staršiu ako 15 rokov **do ukončenia obdobia školského vyučovania posledného školského roka povinnej školskej dochádzky**.

(5) Výkon ľahkých prác uvedených v odseku 4 povoľuje na žiadosť zamestnávateľa príslušný inšpektorát práce po dohode s príslušným orgánom štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva (ďalej len „orgán verejného zdravotníctva“). V povolení sa určí počet hodín a podmienky, za ktorých sa ľahké práce môžu vykonávať. Príslušný inšpektorát práce odobere povolenie, ak podmienky povolenia nie sú dodržiavané.

§ 11a

Zástupcovia zamestnancov

(1) Zástupcovia zamestnancov sú príslušný odborový orgán, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník. Pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci je zástupcom zamestnancov aj zástupca zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci podľa osobitného predpisu.

(2) V družstve, kde je súčasťou členstva aj pracovnoprávny vzťah člena k družstvu, je na účely tohto zákona zástupcom zamestnancov osobitný orgán družstva volený členskou schôdzou.

§ 12

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

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

§ 13

(1) Zamestnávateľ je v pracovnoprávných vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).

(2) V pracovnoprávných vzťahoch sa zakazuje diskriminácia zamestnancov z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.

(3) Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávného vzťahu alebo spoluzamestnancov.

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

(5) Zamestnávateľ nesmie zamestnancovi uložiť povinnosť zachovávať mlčanlivosť o jeho pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania.

enkach zamestnávania.

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

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

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

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

§ 14

Riešenie sporov

Spory medzi zamestnancom a zamestnávateľom o nároky z pracovnoprávných vzťahov prejednávajú a rozhodujú súdy.

Právne úkony

§ 15

Prejav vôle treba vykladať tak, ako to so zreteľom na okolnosti, za ktorých sa urobil, zodpovedá dobrým mravom.

§ 16

(1) Na právne úkony, pri ktorých sa vyžaduje písomná forma, je potrebná u tých, ktorí nemôžu písať alebo čítať, notárska zápisnica alebo zápisnica potvrdená dvoma súčasne prítomnými zamestnancami zamestnávateľa o tom, že právny úkon zodpovedá prejavenej vôli.

(2) Notárska zápisnica alebo zápisnica potvrdená dvoma súčasne prítomnými zamestnancami zamestnávateľa sa nevyžaduje, ak má ten, kto nemôže čítať alebo písať, schopnosť oboznámiť sa s obsahom právneho úkonu pomocou prístrojov alebo špeciálnych pomôcok a je schopný zápisnicu vlastnoručne podpísať.

§ 17

Neplatnosť právneho úkonu

(1) Právny úkon, ktorým sa zamestnanec vopred vzdáva svojich práv, je neplatný.

(2) Právny úkon, na ktorý neudelil predpísaný súhlas príslušný orgán alebo zákonný zástupca alebo na 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.

(3) Neplatnosť právneho úkonu nemôže byť zamestnancovi na ujmu, ak neplatnosť nespôsobil sám. Ak vznikne zamestnancovi následkom neplatného právneho úkonu škoda, je zamestnávateľ povinný ju nahradiť.

Zmluva

§ 18

Zmluva podľa tohto zákona alebo iných pracovnoprávných predpisov je uzatvorená, len čo sa účastníci dohodli na jej obsahu.

§ 19

(1) Účastník, ktorý konal v omyle, ktorý druhému účastníkovi musel byť známy, má právo od zmluvy odstúpiť, ak sa omyl týka takej okolnosti, že by bez neho k zmluve nedošlo.

Davis & Morgan

www.davismorgan.sk

Ready-made spoločnosti a virtuálne sídlo

- (2) Zamestnávateľ má právo odstúpiť od pracovnej zmluvy, ak
 - a) zamestnanec nenastúpi do práce v dohodnutý deň nástupu do práce bez toho, aby mu v tom bránila prekážka v práci,
 - b) zamestnanec do troch pracovných dní neupovedomí zamestnávateľa o prekážke v práci, ktorá mu bráni nastúpiť do práce v dohodnutý deň nástupu do práce, alebo
 - c) zamestnanec bol po uzatvorení pracovnej zmluvy právoplatne odsúdený za úmyselný trestný čin.
- (3) Odstúpiť od pracovnej zmluvy podľa odseku 2 možno najneskôr do začatia výkonu práce zamestnancom. Odstúpenie od pracovnej zmluvy musí byť písomné, inak je neplatné.

§ 20

Zabezpečenie práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov

- (1) Práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov možno zabezpečiť dohodou o zrážkach zo mzdy, ručením alebo zriadením záložného práva.
- (2) Uspokojenie nároku zamestnávateľa možno zabezpečiť dohodou medzi ním a zamestnancom o zrážkach zo mzdy. Dohoda sa musí uzatvoriť písomne, inak je neplatná.
- (3) Ak vznikne podľa tohto zákona alebo podľa iného pracovnoprávného predpisu povinnosť zamestnanca zaplatiť pohľadávku zamestnávateľovi alebo ak vznikne povinnosť zamestnávateľa zaplatiť pohľadávku zamestnancovi, môže sa iná fyzická osoba alebo právnická osoba zaručiť písomným vyhlásením, že túto pohľadávku uspokojí, ak tak neurobí sám dlžník.
- (4) Nárok na náhradu škody na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať, a nárok na náhradu škody, ktorú zamestnanec spôsobil zamestnávateľovi úmyselne, môže zamestnávateľ so zamestnancom zabezpečiť písomnou zmluvou o zriadení záložného práva k nehnuteľnosti, ktorú zamestnanec vlastní.

Nároky zamestnancov z pracovnoprávných vzťahov pri platobnej neschopnosti zamestnávateľa

§ 21

Ak sa zamestnávateľ stane platobne neschopným a nemôže uspokojiť nároky zamestnancov z pracovnoprávných vzťahov, tieto nároky sa uspokojia dávkou garančného poistenia podľa osobitného predpisu.

§ 22

Informačná povinnosť

- (1) Zamestnávateľ, predbežný správca konkurznej podstaty alebo správca konkurznej podstaty je povinný písomne informovať zástupcov zamestnancov, a ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, priamo zamestnancov o platobnej neschopnosti do desiatich dní od jej vzniku.
- (2) Zamestnanec je povinný zamestnávateľovi, predbežnému správcovi konkurznej podstaty alebo správcovi konkurznej podstaty na ich žiadosť oznámiť všetky informácie potrebné v súvislosti s potvrdením nárokov z pracovnoprávného vzťahu podľa osobitného predpisu.

Prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov

§ 27

Ak zanikne zamestnávateľ, ktorý má právneho nástupcu, prechádzajú práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov na tohto nástupcu, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

§ 28

- (1) Ak sa prevádza hospodárska jednotka, ktorou je na účely tohto zákona, zamestnávateľ alebo časť zamestnávateľa alebo ak sa prevádza úloha alebo činnosť zamestnávateľa alebo ich časť k inému zamestnávateľovi, prechádzajú práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov voči prevezeným zamestnancom na preberajúceho zamestnávateľa.
- (2) Prevod podľa odseku 1 je prevod hospodárskej jednotky, ktorá si zachováva svoju totožnosť ako organizované zoskupenie zdrojov (hmotné zložky, nehmotné zložky a osobné zložky), ktorého cieľom je vykonávanie hospodárskej činnosti bez ohľadu na to, či je táto činnosť hlavná alebo doplnková.
- (3) Prevodca je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá prevodom podľa odseku 2 prestáva byť zamestnávateľom.
- (4) Preberajúcim zamestnávateľom je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá prevodom podľa odseku 2 pokračuje ako zamestnávateľ voči prevezeným zamestnancom.
- (5) Práva a povinnosti doterajšieho zamestnávateľa voči zamestnancom, ktorých pracovnoprávne vzťahy do dňa prevodu zanikli, zostávajú nedotknuté.

§ 29

- (1) Zamestnávateľ je povinný najneskôr jeden mesiac pred tým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, písomne informovať zástupcov zamestnancov, a ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, priamo zamestnancov o
 - a) dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,

- b) dôvodoch prechodu,
 - c) pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov.
- (2) Zamestnávateľ je povinný s cieľom dosiahnuť dohodu najneskôr mesiac pred tým, ako uskutoční opatrenia vzťahujúce sa na zamestnancov, prerokovať tieto opatrenia so zástupcami zamestnancov.
- (3) Povinnosti ustanovené v odsekoch 1 a 2 sa vzťahujú aj na preberajúceho zamestnávateľa.

§ 29a

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

§ 30

Práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov prechádzajú smrťou zamestnávateľa, ktorý je fyzickou osobou, na jeho dedičov.

§ 31

- (1) Ak sa predáva zamestnávateľ alebo jeho časť, práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov prechádzajú z predávajúceho zamestnávateľa na kupujúceho zamestnávateľa.
- (2) Ak po odstúpení od zmluvy o predaji zamestnávateľa alebo jeho časti nedôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na ďalšieho nadobúdateľa, uspokojenie nárokov z pracovnoprávných vzťahov zabezpečuje predávajúci zamestnávateľ.
- (3) Ak zamestnávateľ-prenajímateľ dá do nájmu časť zamestnávateľa inému zamestnávateľovi, práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov voči zamestnancom tejto časti prechádzajú na zamestnávateľa-nájomcu.
- (4) Ak po skončení nájmu zamestnávateľa alebo jeho časti nedôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na ďalšieho nájomcu, uspokojenie nárokov z pracovnoprávných vzťahov zabezpečuje zamestnávateľ-prenajímateľ; to sa nevzťahuje na zamestnancov prijatých do zamestnania zamestnávateľom-nájomcom odo dňa vzniku nájmu.
- (5) Ak sa zrušuje zamestnávateľ, určí orgán, ktorý zamestnávateľa zrušuje, ktorý zamestnávateľ je povinný uspokojiť nároky zamestnancov zrušeného zamestnávateľa alebo uplatňovať jeho nároky.
- (6) Ak sa pri zrušení zamestnávateľa vykonáva jeho likvidácia, má likvidátor povinnosť uspokojiť nároky zamestnancov zrušeného zamestnávateľa.
- (7) Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, je zamestnávateľ povinný dodržiavať kolektívnu zmluvu dohodnutú predchádzajúcim zamestnávateľom, a to až do skončenia jej účinnosti.
- (8) Pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov z doterajšieho zamestnávateľa na preberajúceho zamestnávateľa právne postavenie a funkcia zástupcov zamestnancov zostávajú zachované do uplynutia funkčného obdobia, ak sa nedohodnú inak.
- (9) Ustanovenia o prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov sa nevzťahujú na zamestnávateľa, na ktorého bol súdom vyhlásený konkurz.

Dohoda o sporných nárokoch

§ 32

Účastníci si môžu upraviť svoje sporné nároky dohodou o sporných nárokoch, ktorá musí byť písomná, inak je neplatná.

§ 33

- (1) Nárok je potrebné uspokojiť na mieste ustanovenom týmto zákonom alebo dohodou účastníkov. Ak nie je miesto plnenia takto určené, je ním bydlisko alebo sídlo toho, či nárok sa má uspokojiť.
- (2) Ak sa uspokojuje nárok doručovaním poštovým podnikom, je nárok uspokojený okamihom doručenia plnenia. Ak sa nárok uspokojuje prostredníctvom banky alebo pobočky zahraničnej banky v Slovenskej republike, je nárok uspokojený pripísaním peňažných prostriedkov na účet oprávneného.
- (3) Ak nie je lehota uspokojenia nároku ustanovená právnym predpisom alebo ak nie je určená v rozhodnutí alebo dohodnutá, musí sa nárok uspokojiť do siedmich dní odo dňa, keď o uspokojenie oprávnený účastník požiadal.
- (4) Nárok možno uspokojiť aj zložením do úradnej úschovy.

§ 34

Ak je zamestnávateľ alebo zamestnanec povinný uspokojiť viac peňažných nárokov a plnenie nestačí na vyrovnanie všetkých peňažných nárokov, je vyrovnaný ten nárok, o ktorom povinný pri plnení vyhlási, že ho chce uspokojiť. Ak tak neurobí, je plnením uspokojený nárok najskôr splatný.

§ 35

Smrť zamestnanca

(1) Ak osobitný predpis neustanovuje inak, peňažné nároky zamestnanca jeho smrťou nezanikajú. Do štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku predchádzajú mzdové nároky z pracovného pomeru postupne priamo na jeho manžela, deti a rodičov, ak s ním žili v čase smrti v domácnosti. Predmetom dedičstva sa stávajú, ak týchto osôb niet.

(2) Peňažné nároky zamestnávateľa zanikajú smrťou zamestnanca s výnimkou nárokov, o ktorých sa právoplatne rozhodlo alebo ktoré zamestnanec pred svojou smrťou písomne uznal čo do dôvodu aj sumy, a nárokov na náhradu škody spôsobenej úmyselne alebo stratou predmetov zverených zamestnancovi na písomné potvrdenie.

§ 36

Zánik práva

K zániku práva preto, že sa v ustanovenej lehote neuplatnilo, dochádza len v prípadoch uvedených v § 63 ods. 4 a 5, § 68 ods. 2, § 69 ods. 3, § 75 ods. 3, § 77, § 87a ods. 7, § 130a ods. 1 písm. b), § 193 ods. 2 a § 240 ods. 9. Ak sa právo uplatnilo po uplynutí ustanovenej lehoty, súd prihliadne na zánik práva, aj keď to strana sporu nenamietne.

§ 37

Počítanie času

Doba, na ktorú boli obmedzené práva alebo povinnosti, a doba, ktorej uplynutím je podmienený vznik práva alebo povinnosti, sa začína prvým dňom a končí sa uplynutím posledného dňa určenej alebo dohodnutej doby.

§ 38

Doručovanie

(1) Písomnosti zamestnávateľa týkajúce sa vzniku, zmeny a skončenia pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy musia byť doručené zamestnancovi do vlastných rúk. To platí rovnako o písomnostiach týkajúcich sa vzniku, zmien a zániku práv a povinností vyplývajúcich z dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru. Písomnosti doručuje zamestnávateľ zamestnancovi na pracovisku, v jeho byte alebo kdekoľvek bude zastihnutý. Ak to nie je možné, možno písomnosť doručiť poštovým podnikom ako doporučenú zásielku.

(2) Písomnosti doručované poštovým podnikom zamestnávateľ zasiela na poslednú adresu zamestnanca, ktorá je mu známa, ako doporučenú zásielku s doručenkou a poznámkou „do vlastných rúk“. Zamestnávateľ nesmie určiť pre zásielku odbernú lehotu kratšiu ako desať dní.

(3) Písomnosti zamestnanca týkajúce sa vzniku zmeny a zániku pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy alebo z dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru doručuje zamestnanec na pracovisku alebo ako doporučenú zásielku.

(4) Povinnosť zamestnávateľa alebo zamestnanca doručiť písomnosť sa splní, len čo zamestnanec alebo zamestnávateľ písomnosť prevezme alebo len čo ju poštový podnik vrátil zamestnávateľovi alebo zamestnancovi ako nedoručiteľnú, alebo ak doručenie písomnosti bolo zmarené konaním alebo opomenutím zamestnanca alebo zamestnávateľa. Účinky doručenia nastanú aj vtedy, ak zamestnanec alebo zamestnávateľ prijatie písomnosti odmietne.

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

§ 38a

Forma poskytovania informácií

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

Výklad niektorých pojmov

§ 39

(1) Právne predpisy a ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sú predpisy na ochranu života a predpisy na ochranu zdravia, hygienické a protiepidemické predpisy, technické predpisy, technické normy, právne predpisy, predpisy o požiarnej ochrane a predpisy o manipulácii s horľavinami, výbušninami, zbraňami, rádioaktívnymi látkami, jedmi a inými látkami škodlivými zdraviu, ak upravujú otázky týkajúce sa ochrany života a zdravia.

(2) Predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sú aj pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci vydané zamestnávateľmi po dohode so zástupcami zamestnancov; ak k dohode nedôjde do 15 dní od predloženia návrhu, rozhodne príslušný inšpektorát práce podľa osobitného predpisu.

§ 40

(1) Osamelý zamestnanec je zamestnanec, ktorý žije sám a je slobodný, ovdovený alebo rozvedený muž, slobodná, ovdovená alebo rozvedená žena.

(2) Za osamelého zamestnanca sa považuje aj osamelý muž alebo žena z iných vážnych dôvodov.

(3) Mladistvý zamestnanec je zamestnanec mladší ako 18 rokov.

(4) Kto je zákonný zástupca mladistvého zamestnanca, ustanovuje osobitný predpis.

(5) Rodinný príslušník na účely tohto zákona je manžel, vlastné dieťa, dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení, rodič zamestnanca, súrodenec zamestnanca, manžel súrodenca zamestnanca, rodič manžela, súrodenec manžela, prarodič zamestnanca, prarodič jeho manžela, vnuk zamestnanca a iná osoba, ktorá so zamestnancom žije spoločne v domácnosti.

(6) Tehotná zamestnankyňa na účely tohto zákona je zamestnankyňa, ktorá svojho zamestnávateľa písomne informovala o svojom stave a predložila o tom lekárske potvrdenie.

(7) Dojčiaca zamestnankyňa na účely tohto zákona je zamestnankyňa, ktorá svojho zamestnávateľa písomne informovala o tejto skutočnosti.

(8) Zamestnanec so zdravotným postihnutím na účely tohto zákona je zamestnanec uznaný za invalidného podľa osobitného predpisu, ktorý svojmu zamestnávateľovi predloží rozhodnutie o invalidnom dôchodku.

(9) Porovnateľný zamestnanec na účely tohto zákona je zamestnanec, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na neurčitý čas a na ustanovený týždenný pracovný čas u toho istého zamestnávateľa alebo u zamestnávateľa podľa § 58, ktorý vykonáva alebo by vykonával rovnaký druh práce alebo obdobný druh práce s prihliadnutím na kvalifikáciu a odbornú prax.

(10) Užívateľský zamestnávateľ na účely tohto zákona je právnická osoba alebo fyzická osoba, ku ktorej zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania podľa osobitného predpisu dočasne prideli na výkon práce zamestnanca v pracovnom pomere.

(11) Zamestnanec trvale sa starajúci o dieťa na účely tohto zákona je zamestnanec, ktorý sa osobne stará o vlastné neplnoleté dieťa vrátane striedavej osobnej starostlivosti obidvoch rodičov, a zamestnanec, ktorý sa osobne stará o neplnoleté dieťa zverené mu do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov na základe rozhodnutia súdu. Toto postavenie zamestnancovi vzniká dňom, keď zamestnávateľovi písomne oznámil, že sa trvale stará o dieťa podľa prvej vety, a zaniká dňom, keď sa zamestnanec prestal trvale starať o dieťa podľa prvej vety. Zánik trvalej starostlivosti o dieťa je zamestnanec povinný písomne oznámiť zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu.

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

DRUHÁ ČASŤ PRACOVNÝ POMER

§ 41

Predzmluvné vzťahy

(1) Pred uzatvorením pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný oboznámiť fyzickú osobu s právami a povinnosťami, ktoré pre ňu vyplývajú z pracovnej zmluvy, s pracovnými podmienkami a mzdovými podmienkami, za ktorých má prácu vykonávať.

(2) Ak osobitný právny predpis vyžaduje na výkon práce zdravotnú spôsobilosť na prácu, psychickú spôsobilosť na prácu alebo iný predpoklad, zamestnávateľ môže uzatvoriť pracovnú zmluvu len s fyzickou osobou osobitne spôsobilou alebo psychicky spôsobilou na túto prácu alebo s fyzickou osobou, ktorá spĺňa iný predpoklad.

(3) Zamestnávateľ môže uzatvoriť pracovnú zmluvu s mladistvým iba po predchádzajúcom lekárskom vyšetrení mladistvého.

(4) Na uzatvorenie pracovnej zmluvy s mladistvým je zamestnávateľ povinný vyžiadať si vyjadrenie jeho zákonného zástupcu.

(5) Zamestnávateľ môže od fyzickej osoby, ktorá sa uchádza o prvé zamestnanie, vyžadovať len informácie, ktoré súvisia s prácou, ktorú má vykonávať. Zamestnávateľ môže od fyzickej osoby, ktorá už bola zamestnávaná, požadovať predloženie pracovného posudku a potvrdenia o zamestnaní.

(6) Zamestnávateľ nesmie vyžadovať od fyzickej osoby informácie

- o tehotenstve,
- o rodinných pomeroch,
- o bezúhonnosti s výnimkou, ak ide o prácu, pri ktorej sa podľa osobitného predpisu vyžaduje bezúhonnosť, alebo ak požiadavku bezúhonnosti vyžaduje povaha práce, ktorú má fyzická osoba vykonávať,
- politickéj príslušnosti, odborovej príslušnosti a náboženskej príslušnosti.

(7) Fyzická osoba je povinná informovať zamestnávateľa o skutočnostiach, ktoré bránia výkonu práce alebo ktoré by mohli zamestnávateľovi spôsobiť ujmu, a o dĺžke pracovného času u iného zamestnávateľa ak ide o mladistvého.

(8) Zamestnávateľ pri prijímaní fyzickej osoby do zamestnania nesmie porušiť zásadu rovnakého zaobchádzania, ak ide o prístup k zamestnaniu (§ 13 ods. 1 a 2).

(9) Ak zamestnávateľ pri vzniku pracovného pomeru poruší povinnosti ustanovené v odsekoch 5, 6 a 8, fyzická osoba má právo na primeranú peňažnú náhradu.

(10) Zamestnávateľ pri uzatvorení pracovnej zmluvy nesmie so zamestnancom dohodnúť základnú zložku mzdy v nižšej sume, ako je suma základnej zložky mzdy, ktorú zverejnil v ponuke zamestnania podľa osobitného predpisu.

Pracovná zmluva

§ 42

(1) Pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom, ak tento zákon neustanovuje inak. Jedno písomné vyhotovenie pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.

(2) Ak osobitný predpis ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako predpoklad vykonávania funkcie štatutárneho orgánu alebo vnútorný predpis zamestnávateľa ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako požiadavku vykonávania funkcie vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu, pracovný pomer s týmto zamestnancom sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou až po jeho zvolení alebo vymenovaní.

§ 43

Podstatné náležitosti pracovnej zmluvy

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

- druh práce a jeho stručná charakteristika,
- miesto výkonu práce (obec, časť obce alebo inak určené miesto) alebo miesta výkonu práce, ak ich je viac, alebo pravidlo, že miesto výkonu práce určuje zamestnanec,
- deň nástupu do práce,
- mzdové podmienky.

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

(3) Ak v pracovnej zmluve nie sú dohodnuté mzdové podmienky a účinnosť ustanovení kolektívnej zmluvy, na ktoré pracovná zmluva odkazuje, sa skončila, mzdové podmienky dohodnuté v kolektívnej zmluve sa považujú za mzdové podmienky dohodnuté v pracovnej zmluve až do dohodnutia nových mzdových podmienok v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve, najviac však počas 12 mesiacov.

§ 44

Ďalší obsah pracovnej zmluvy

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

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

- ktorými sa zamestnanec zaväzuje zachovávať mlčanlivosť o svojich pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania,
- ktoré zamestnancovi zakazujú výkon inej zárobkovej činnosti mimo zamestnávateľom určeného pracovného času; tým nie je dotknuté obmedzenie inej zárobkovej činnosti podľa § 83 alebo podľa osobitných predpisov.

§ 44a

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

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

- miesto výkonu práce v štáte alebo v štátoch mimo územia Slovenskej republiky,
- dobu výkonu práce v štáte alebo v štátoch mimo územia Slovenskej republiky.

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

- mena, v ktorej sa bude vyplácať mzda alebo jej časť,
- údaj o ďalších plneniach spojených s výkonom práce v štáte alebo v štátoch mimo územia Slovenskej republiky v peniazoch alebo naturáliách,
- údaj o tom, či je zabezpečená repatriácia zamestnanca a aké sa na ňu vzťahujú podmienky.

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

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

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

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

(3) Ak zamestnanec počas dohodnutej skúšobnej doby neodpracoval pre prekážku v práci na jeho strane celú pracovnú zmenu, skúšobná doba sa predlžuje o jeden deň.

(4) Skúšobná doba sa musí dohodnúť písomne, inak je neplatná.

(5) Skúšobnú dobu nie je možné dohodnúť v prípade opätovne uzatváraných pracovných pomerov na určitú dobu.

§ 46

Vznik pracovného pomeru

Pracovný pomer vzniká odo dňa, ktorý bol dohodnutý v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce.

§ 47

Povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru

- Odo dňa, keď vznikol pracovný pomer,
- zamestnávateľ je povinný prideliť zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, platiť mu za vykonanú prácu mzdu, utvárať podmienky na plnenie pracovných úloh a dodržiavať ostatné pracovné podmienky ustanovené právnymi predpismi, kolektívnou zmluvou a pracovnou zmluvou,
- zamestnanec je povinný podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať prácu osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu.

(2) Pri nástupe do zamestnania je zamestnávateľ povinný zamestnanca oboznámiť s pracovným poriadkom, s kolektívnou zmluvou, 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, s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania a s vnútorným predpisom upravujúcim oznamovanie kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti. 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.

(3) Zamestnávateľ nesmie posudzovať ako nesplnenie povinnosti, ak zamestnanec odmieta vykonať prácu alebo splniť pokyn, ktoré

- sú v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi alebo s dobrými mravmi,
- bezprostredne a vážne ohrozujú život alebo zdravie zamestnanca alebo iných osôb.

(4) Zamestnávateľ je povinný predkladať zástupcom zamestnancov správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch v lehotách, ktoré s ním dohodol.

§ 47a

Informovanie o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania

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

- spôsob určovania miesta výkonu práce alebo určenie hlavného miesta výkonu práce, ak sú v pracovnej zmluve dohodnuté viaceré miesta výkonu práce,
- ustanovený týždenný pracovný čas, údaj o spôsobe a pravidlách rozvrhnutia pracovného času vrátane predpokladaných pracovných dní a vyrovnávacieho obdobia podľa § 86, § 87 a 87a, rozsah a čas poskytnutia prestávky v práci, nepretržitého denného odpočinku a nepretržitého odpočinku v týždni, pravidlá práce nadčas vrátane mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas,
- výmera dovolenky alebo spôsob jej určenia,
- splatnosť mzdy a výplata mzdy vrátane výplatných termínov,
- pravidlá skončenia pracovného pomeru, dĺžka výpovednej doby alebo spôsob jej určenia, ak v čase poskytnutia informácie nie je známa, lehota na podanie žaloby o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru,
- právo na odbornú prípravu poskytovanú zamestnávateľom, ak sa poskytuje, a jej rozsah.

(2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi informáciu podľa odseku 1

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

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

1 najneskôr do skončenia pracovného pomeru.

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

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

§ 48

Pracovný pomer na určitú dobu

(1) Pracovný pomer je dohodnutý na neurčitý čas, ak nebola v pracovnej zmluve výslovne určená doba jeho trvania alebo ak v pracovnej zmluve alebo pri jej zmene neboli splnené zákonné podmienky na uzatvorenie pracovného pomeru na určitú dobu. Pracovný pomer je uzatvorený na neurčitý čas aj vtedy, ak pracovný pomer na určitú dobu nebol dohodnutý písomne.

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

(3) Opätovne dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu je pracovný pomer, ktorý má vzniknúť pred uplynutím šiestich mesiacov po skončení predchádzajúceho pracovného pomeru na určitú dobu medzi tými istými účastníkmi.

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

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

(5) Dôvod na predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru podľa odseku 4 sa uvedie v pracovnej zmluve.

(6) Pracovný pomer na určitú dobu s vysokoškolským učiteľom, tvorivým zamestnancom výskumu a vývoja, rektorom alebo s prorektorom možno dohodnúť, predĺžiť alebo opätovne dohodnúť aj na dobu ustanovenú v osobitnom predpise, ak je na to objektívny dôvod vyplývajúci z povahy činnosti vysokoškolského učiteľa, tvorivého zamestnanca výskumu a vývoja, rektora alebo prorektora ustanovený osobitným predpisom.

(7) Zamestnanca v pracovnom pomere na určitú dobu nemožno zvýhodniť alebo obmedziť, ak ide o pracovné podmienky a podmienky zamestnávania podľa tohto zákona a o pracovné podmienky súvisiace s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci podľa osobitného predpisu, v porovnaní s porovnateľným zamestnancom.

(8) Zamestnávateľ informuje vhodným spôsobom zamestnancov v pracovnom pomere na určitú dobu a zástupcov zamestnancov o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili.

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

Pracovný pomer na kratší pracovný čas

§ 49

(1) Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť v pracovnej zmluve kratší pracovný čas, ako je ustanovený týždenný pracovný čas.

(2) Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť zmenu ustanoveného týždenného pracovného času na kratší týždenný pracovný čas a zmenu kratšieho týždenného pracovného času na ustanovený týždenný pracovný čas.

(3) Kratší pracovný čas nemusí byť rozvrhnutý na všetky pracovné dni.

(4) Zamestnancovi v pracovnom pomere na kratší pracovný čas patrí mzda zodpovedajúca dohodnutému kratšiemu pracovnému času.

(5) Zamestnanec v pracovnom pomere na kratší pracovný čas sa nesmie zvýhodniť alebo obmedziť v porovnaní s porovnateľným zamestnancom.

(6) Zamestnávateľ informuje zrozumiteľným spôsobom zamestnancov a zástupcov zamestnancov o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas.

§ 49a

Delené pracovné miesto

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

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

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

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

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

(6) Dohodu o zaradení zamestnanca na delené pracovné miesto môže zamestnávateľ aj zamestnanec písomne vypovedať. Dohoda o zaradení zamestnanca na delené pracovné miesto zaniká uplynutím jedného mesiaca odo dňa oznámenia vypovedania dohody, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

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

§ 49b

Prechod na inú formu zamestnania

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

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

§ 50

Zamestnávateľ môže dohodnúť niekoľko pracovných pomerov s tým istým zamestnancom len na činnosti spočívajúce v prácach iného druhu; práva a povinnosti z týchto pracovných pomerov sa posudzujú samostatne.

§ 52

Domácka práca a telepráca

(1) Ak sa práca, ktorá by mohla byť vykonávaná na pracovisku zamestnávateľa, vykonáva pravidelne v rozsahu ustanoveného týždenného pracovného času alebo jeho časti z domácnosti zamestnanca, ide o

- domácku prácu,
- teleprácu, ak sa práca vykonáva s použitím informačných technológií, pri ktorých dochádza pravidelne k elektronickému prenosu dát na diaľku.

(2) Za domácku prácu alebo teleprácu sa nepovažuje práca, ktorú zamestnanec vykonáva príležitostne alebo za mimoriadnych okolností so súhlasom zamestnávateľa alebo po dohode s ním z domácnosti zamestnanca za predpokladu, že druh práce, ktorý zamestnanec vykonáva podľa pracovnej zmluvy, to umožňuje. Pri výkone práce podľa prvej vety sa primerane uplatní odsek 8 písm. b) a odseky 9 až 11.

(3) Za domácnosť zamestnanca sa na účely odsekov 1 a 2 považuje dohodnuté miesto výkonu práce mimo pracoviska zamestnávateľa.

(4) Na výkon domáckej práce alebo telepráce sa vyžaduje dohoda zamestnávateľa so zamestnancom v pracovnej zmluve.

(5) V pracovnej zmluve možno dohodnúť, že domácka práca alebo telepráca sa v celom rozsahu alebo sčasti bude vykonávať na mieste, ktoré si zamestnanec určí, ak to povaha práce umožňuje. V pracovnej zmluve možno dohodnúť aj rozsah domáckej práce alebo telepráce alebo minimálny rozsah výkonu práce zamestnancom na pracovisku zamestnávateľa, ak sa domácka práca alebo telepráca nemá vykonávať len z domácnosti zamestnanca.

(6) Zamestnávateľ a zamestnanec sa môžu dohodnúť, že zamestnanec si pri domáckej práci alebo telepráci bude sám rozvrhovať pracovný čas v rámci celého týždňa, alebo sa domácka práca alebo telepráca bude vykonávať v pružnom pracovnom čase.

(7) Ak si pri domáckej práci alebo telepráci zamestnanec sám rozvrhuje pracovný čas, jeho pracovný pomer sa spravuje týmto zákonom s týmito odchýlkami:

- neuplatňujú sa ustanovenia o rozvrhnutí určeného týždenného pracovného času, nepretržitom dennom odpočinku a nepretržitom odpočinku v týždni,
- neuplatňujú sa ustanovenia o prestojoch okrem prestojov, za ktoré zodpovedá zamestnávateľ,

- c) zamestnancovi nepatrí náhrada mzdy pri dôležitých osobných prekážkach v práci okrem náhrady mzdy podľa § 141 ods. 2 písm. d),
 - d) zamestnancovi nepatrí mzda za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu, mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu, mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu a mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce, ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne inak.
- (8) Zamestnávateľ prijme pri domácej práci alebo telepráci vhodné opatrenia, najmä
- a) zabezpečí, nainštaluje a pravidelne udržiava technické vybavenie a programové vybavenie potrebné na výkon telepráce okrem prípadov, keď zamestnanec vykonávajúci teleprácu používa po dohode so zamestnávateľom vlastné technické vybavenie a programové vybavenie,
 - b) zabezpečuje ochranu údajov, ktoré sa spracúvajú a používajú pri telepráci, najmä pokiaľ ide o programové vybavenie,
 - c) uhrádza za podmienok podľa § 145 ods. 2 preukázateľne zvýšené výdavky zamestnanca spojené s používaním vlastného náradia, vlastného zariadenia a vlastných predmetov potrebných na výkon domácej práce alebo telepráce,
 - d) informuje zamestnanca o všetkých obmedzeniach používania technického vybavenia a programového vybavenia, ako aj o následkoch v prípade porušenia týchto obmedzení,
 - e) predchádza izolácii zamestnanca vykonávajúceho domácu prácu alebo teleprácu od ostatných zamestnancov a umožní mu vstup na pracovisko zamestnávateľa, ak je to možné, za účelom stretnutia sa s ostatnými zamestnancami,
 - f) umožňuje zamestnancovi vykonávajúcemu domácu prácu alebo teleprácu prístup k prehľbovaniu kvalifikácie rovnako ako porovnateľnému zamestnancovi s miestom výkonu práce na pracovisku zamestnávateľa.
- (9) Zamestnanec vykonávajúci domácu prácu alebo teleprácu je povinný bezodkladne informovať zamestnávateľa o technických problémoch spojených s nefunkčnosťou technického vybavenia a programového vybavenia, o nefunkčnosti internetového pripojenia alebo o iných podobných príčinách, ktoré mu znemožňujú vykonávať prácu.
- (10) Zamestnanec vykonávajúci domácu prácu alebo teleprácu má právo počas jeho nepretržitého denného odpočinku a nepretržitého odpočinku v týždni, ak mu nie je v tomto čase nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť alebo práca nadčas, počas čerpania dovolenky, sviatku, pre ktorý práca odpadla, a prekážky v práci nepoužívajúc pracovné prostriedky slúžiace na výkon domácej práce alebo telepráce. Zamestnávateľ nesmie posudzovať ako nesplnenie povinnosti, ak zamestnanec odmietne vykonať prácu alebo splniť pokyn v čase podľa prvej vety.
- (11) Zamestnanec vykonávajúci domácu prácu alebo teleprácu sa nesmie zvýhodniť alebo obmedziť v porovnaní s porovnateľným zamestnancom s miestom výkonu práce na pracovisku zamestnávateľa.

§ 52a

Zamestnanec vykonávajúci duchovenskú činnosť

Na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov cirkví a náboženských spoločností, ktorí vykonávajú duchovenskú činnosť, sa nevzťahujú ustanovenia o pracovnom čase a o kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch.

§ 53

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

(1) Zamestnávateľ môže so žiakom strednej odbornej školy alebo odborného učilišťa, najskôr v deň, keď žiak dovŕši 15 rokov veku, uzatvoriť zmluvu o budúcej pracovnej zmluve, predmetom ktorej bude záväzok zamestnávateľa, že žiaka po vykonaní záverečnej skúšky, maturitnej skúšky alebo absolventskej skúšky prijme do pracovného pomeru, a záväzok žiaka, že sa stane zamestnávateľovým zamestnancom. Skúšobnú dobu v tomto prípade nemožno dohodnúť. Dohodnutý druh práce musí zodpovedať kvalifikácii, ktorú žiak získava absolvovaním učebného odboru alebo študijného odboru. Zmluva o budúcej pracovnej zmluve sa uzatvára so súhlasom zákonného zástupcu, inak je neplatná. Uzatvorenie pracovnej zmluvy môže zamestnávateľ odmietnuť, ak nemá pre žiaka vhodnú prácu, pretože sa menia jeho úlohy, pre zdravotnú nespôsobilosť žiaka vykonávať prácu zodpovedajúcu kvalifikácii, ktorú žiak získal absolvovaním učebného odboru alebo študijného odboru, alebo ak žiak nespĺnil podmienky klasifikácie a hodnotenia a tieto podmienky boli dohodnuté v zmluve o budúcej pracovnej zmluve.

(2) Súčasťou zmluvy o budúcej pracovnej zmluve je záväzok žiaka strednej odbornej školy alebo odborného učilišťa, že po vykonaní záverečnej skúšky, maturitnej skúšky alebo absolventskej skúšky zotrvať u zamestnávateľa v pracovnom pomere po určitú dobu, najviac tri roky, alebo zamestnávateľ môže požadovať od neho úhradu nákladov, ktoré 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.

(3) Ak zamestnancovi vznikne v čase, po ktorý sa zaviazal zotrvať v pracovnom pomere u zamestnávateľa, pracovnoprávny vzťah alebo obdobný pracovný

vzťah k inému zamestnávateľovi, prechádza záväzok zamestnanca podľa odseku 2 na nového zamestnávateľa, ktorý je povinný uhradiť predchádzajúcemu zamestnávateľovi pomernú časť nákladov na prípravu žiaka na povolanie v učebnom odbore alebo v študijnom odbore, ak sa nedohodnú inak. Zamestnanec je povinný zotrvať u nového zamestnávateľa v pracovnom pomere po dobu, ktorá zodpovedá uhradeným nákladom; ak zamestnanec nezotrvá u nového zamestnávateľa v pracovnom pomere, je povinný uhradiť mu pomernú časť týchto nákladov. Zamestnanec je počas trvania záväzku podľa odseku 2 povinný oznámiť zamestnávateľovi, ku ktorému má záväzok podľa odseku 2, vznik pracovnoprávného vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu k inému zamestnávateľovi.

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

- a) nemôže vykonávať podľa lekárskeho posudku povolanie, na ktoré sa pripravoval, prípadne doterajšiu prácu z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. c) alebo § 69 ods. 1 písm. a),
- b) zamestnávateľ porušuje povinnosť, ktorú má voči zamestnancovi podľa pracovnej zmluvy alebo kolektívnej zmluvy, alebo právnych predpisov,
- c) zamestnávateľ skončí so zamestnancom pracovný pomer s výnimkou skončenia pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. e) a § 68 ods. 1.

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

(6) Povinnosť zamestnávateľa uhradiť náklady nevzniká, ak

- a) zamestnanec nemôže vykonávať podľa lekárskeho posudku povolanie, na ktoré sa pripravoval, prípadne doterajšiu prácu z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. c) a § 69 ods. 1 písm. a),
- b) predchádzajúci zamestnávateľ porušuje povinnosť, ktorú má voči zamestnancovi podľa pracovnej zmluvy alebo kolektívnej zmluvy, alebo právnych predpisov,
- c) zamestnanec nasleduje manžela do miesta jeho bydliska alebo mladistvý zamestnanec nasleduje rodičov do miesta ich nového bydliska,
- d) predchádzajúci zamestnávateľ skončí so zamestnancom pracovný pomer s výnimkou § 63 ods. 1 písm. e) a § 68 ods. 1,
- e) z údajov predchádzajúceho zamestnávateľa v potvrdení o zamestnaní vyplýva, že ďalšiemu zamestnávateľovi vznikne povinnosť uhradiť tieto náklady.

§ 54

Zmena pracovnej zmluvy

Dohodnutý obsah pracovnej zmluvy možno zmeniť len vtedy, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na jeho zmene. Zamestnávateľ je povinný zmenu pracovnej zmluvy vyhotoviť písomne a jedno vyhotovenie zmeny pracovnej zmluvy vydať zamestnancovi.

§ 54a

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

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

§ 54b

Zmena pracovných podmienok a podmienok zamestnávania z dôvodu vyslania na výkon prác pri poskytovaní služieb na územie iného členského štátu Európskej únie

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

- a) deň začatia a skončenia vyslania,
- b) druh práce počas vyslania a jeho stručnú charakteristiku,
- c) miesto výkonu práce počas vyslania,
- d) mzdové podmienky počas vyslania.

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

- a) údaje o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania uplatňovaných počas vyslania podľa § 5 ods. 12 v rozsahu údajov podľa § 47a ods. 1,
- b) údaje o náhrade cestovných výdavkov, náhrade výdavkov za ubytovanie a stravné alebo o iných náhradách výdavkov, ktoré sa vzťahujú na vyslanie,
- c) údaje podľa § 44a ods. 2,
- d) odkaz na oficiálne webové sídlo zverejnené členským štátom Európskej únie, na ktorého územie je domáci zamestnanec vyslaný, ktoré obsahuje informácie o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania uplatňujúcich sa na zamestnancov vyslaných na jeho územie.

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

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

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

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

§ 54c

Zmena oznámených pracovných podmienok a podmienok zamestnávania

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

Preradenie na inú prácu

§ 55

(1) Vykonávať práce iného druhu alebo na inom mieste, ako boli dohodnuté v pracovnej zmluve, je zamestnanec povinný len výnimočne, a to v prípadoch ustanovených v odsekoch 2 a 4.

- (2) Zamestnávateľ je povinný preradiť zamestnanca na inú prácu, ak
- a) zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť naďalej vykonávať doterajšiu prácu, alebo ak ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolenia alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva,
 - b) tehotná žena, matka 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,
 - c) je to nevyhnutné podľa lekárskeho posudku alebo rozhodnutia orgánu verejného zdravotníctva v záujme ochrany zdravia iných osôb pred prenosnými chorobami (ďalej len „karanténne opatrenie“),
 - d) je to nevyhnutné podľa právoplatného rozhodnutia súdu alebo iného príslušného orgánu,
 - e) zamestnanec pracujúci v noci na základe lekárskeho posudku je uznaný za nespôsobilého na nočnú prácu,
 - f) tehotná žena, matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaci žena pracujúca v noci požiada o preradenie na dennú prácu.

(3) Ak nemožno dosiahnuť účel preradenia podľa odseku 2 preradením zamestnanca v rámci pracovnej zmluvy, môže zamestnávateľ preradiť zamestnanca v týchto prípadoch po dohode aj na prácu iného druhu, ako bol dohodnutý v pracovnej zmluve.

(4) Zamestnávateľ môže preradiť zamestnanca aj bez jeho súhlasu na čas nevyhnutnej potreby na inú prácu, ako bola dohodnutá, ak je to potrebné na odvrátenie mimoriadnej udalosti alebo na zmiernenie jej bezprostredných následkov.

(5) Práca, na ktorú zamestnávateľ preraduje zamestnanca podľa odseku 3, musí zodpovedať zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na prácu. Zamestnávateľ je povinný prihladiť aj na to, aby táto práca bola pre zamestnanca vhodná vzhľadom na jeho schopnosti a kvalifikáciu.

(6) Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zamestnancom dôvod preradenia na inú prácu a dobu, počas ktorej má preradenie trvať. Ak preradením zamestnanca dochádza k zmene pracovnej zmluvy, zamestnávateľ je povinný vydať mu písomné oznámenie o dôvode preradenia na inú prácu a o jeho trvaní okrem prípadov uvedených v odseku 4.

§ 56

Pred uzatvorením dohody o zmene pracovných podmienok podľa § 54 a pred preradením zamestnanca na prácu iného druhu, ako bol dohodnutý v pracovnej zmluve podľa § 55, je zamestnávateľ povinný zabezpečiť jeho lekárske vyšetrenie v prípadoch ustanovených osobitným predpisom. Úhradu za poskytnutú zdravotnú starostlivosť nemožno od zamestnanca požadovať.

§ 57

Pracovná cesta

(1) Zamestnávateľ môže zamestnanca vyslať na pracovnú cestu mimo obvodu obce pravidelného pracoviska alebo bydliska zamestnanca na nevyhnutne potrebné obdobie len s jeho súhlasom. To neplatí, ak vyslanie na pracovnú cestu vyplýva priamo z povahy dohodnutého druhu práce alebo miesta výkonu práce alebo ak možnosť vyslania na pracovnú cestu je dohodnutá v pracovnej zmluve. Na pracovnej ceste zamestnanec vykonáva prácu podľa pokynov vedúceho zamestnanca, ktorý ho na pracovnú cestu vyslal.

(2) Zamestnanca môže počas dočasného pridelenia k užívateľskému zamestnávateľovi vyslať na pracovnú cestu len užívateľský zamestnávateľ. Na účely vyslania na pracovnú cestu podľa prvej vety sa užívateľský zamestnávateľ považuje za zamestnávateľa dočasne prideleného zamestnanca.

§ 58

Dočasné pridelenie

(1) Zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania podľa osobitného predpisu môže sa so zamestnancom v pracovnom pomere písomne dohodnúť, že ho dočasne pridelí na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi. Dočasné pridelenie nemožno dohodnúť na výkon prác, ktoré príslušný orgán verejného zdravotníctva zaradil do 4. kategórie podľa osobitného predpisu.

(2) Ak zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania nepreukáže inak, dočasným pridelením je aj výkon práce zamestnancom, prostredníctvom ktorého zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania vykonáva činnosť pre právnickú osobu alebo fyzickú osobu, ak

- a) právnická osoba alebo fyzická osoba ukladá zamestnancovi pracovné úlohy, organizuje, riadi a kontroluje jeho prácu a dáva mu na tento účel pokyny,
- b) táto činnosť sa vykonáva prevažne v priestoroch právnickej osoby alebo fyzickej osoby a prevažne jej pracovnými prostriedkami alebo táto činnosť sa prevažne vykonáva na zariadeniach právnickej osoby alebo fyzickej osoby a ide o činnosť, ktorú má právnická osoba alebo fyzická osoba ako predmet svojej činnosti zapísanú v príslušnom registri.

(3) Užívateľský zamestnávateľ nemôže zamestnanca, ktorý je k nemu dočasne pridelený, dočasne prideliť k inému užívateľskému zamestnávateľovi.

(4) V pracovnej zmluve uzatvorenej medzi agentúrou dočasného zamestnávania a zamestnancom sa agentúra dočasného zamestnávania zaviazuje zabezpečiť zamestnancovi dočasný výkon práce u užívateľského zamestnávateľa a dohodnúť sa podmienky zamestnania.

(5) Písomná dohoda o dočasnom pridelení uzatvorená medzi zamestnávateľom a zamestnancom musí obsahovať najmä názov a sídlo užívateľského zamestnávateľa, deň, keď dočasné pridelenie vznikne, a dobu, na ktorú sa dočasné pridelenie dohodlo, druh práce a miesto výkonu práce, mzdové podmienky a podmienky jednostranného ukončenia výkonu práce pred uplynutím doby dočasného pridelenia. Tieto náležitosti musí obsahovať aj pracovná zmluva uzatvorená medzi agentúrou dočasného zamestnávania a zamestnancom, ak sa táto pracovná zmluva uzatvára na určitú dobu. Agentúra dočasného zamestnávania, ktorá uzatvára so zamestnancom pracovný pomer na určitú dobu, určí dobu trvania tohto pracovného pomeru dátumom jeho skončenia; to sa nevzťahuje na dočasné pridelenie z dôvodu uvedeného v § 48 ods. 4 písm. a).

(6) Dočasné pridelenie možno dohodnúť najdlhšie na 24 mesiacov. Dočasné pridelenie zamestnanca k tomu istému užívateľskému zamestnávateľovi možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci 24 mesiacov najviac štyrikrát; to platí aj v prípade dočasného pridelenia zamestnanca iným zamestnávateľom alebo inou agentúrou dočasného zamestnávania k tomu istému užívateľskému zamestnávateľovi. Opätovne dohodnuté dočasné pridelenie je pridelenie, ktorým má byť zamestnanec dočasne pridelený k tomu istému užívateľskému zamestnávateľovi pred uplynutím šiestich mesiacov po skončení predchádzajúceho dočasného pridelenia, a ak ide o dočasné pridelenie z dôvodu uvedeného v § 48 ods. 4 písm. b) alebo c), pred uplynutím štyroch mesiacov po skončení predchádzajúceho dočasného pridelenia. Ustanovenia prvej vety a druhej vety sa nevzťahujú na dočasné pridelenie z dôvodu uvedeného v § 48 ods. 4 písm. a).

(7) Ak je zamestnanec dočasne pridelený v rozpore s odsekom 6 prvou vetou alebo druhou vetou, zaniká pracovný pomer medzi zamestnancom a zamestnávateľom alebo agentúrou dočasného zamestnávania a vzniká pracovný pomer na neurčitý čas medzi zamestnancom a užívateľským zamestnávateľom. Užívateľský zamestnávateľ je povinný najneskôr do piatich pracovných dní odo dňa vzniku pracovného pomeru podľa prvej vety vydať zamestnancovi písomné oznámenie o jeho vzniku; pracovné podmienky zamestnanca sa primerane spravujú dohodou o dočasnom pridelení alebo pracovnou zmluvou podľa odseku 5.

(8) Užívateľský zamestnávateľ, ku ktorému bol zamestnanec dočasne pridelený, ukladá zamestnancovi v mene zamestnávateľa alebo agentúry dočasného zamestnávania počas dočasného pridelenia pracovné úlohy, organizuje, riadi a kontroluje jeho prácu, dáva mu na tento účel pokyny, utvára priaznivé pracovné podmienky a zaisťuje bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci rovnako ako ostatným zamestnancom. Vedúci zamestnanci užívateľského zamestnávateľa nemôžu voči dočasne pridelenému zamestnancovi robiť právne úkony v mene zamestnávateľa alebo agentúry dočasného zamestnávania.

(9) Počas dočasného pridelenia poskytuje zamestnancovi mzdu, náhradu mzdy, cestovné náhrady zamestnávateľ, ktorý zamestnanca dočasne pridelil, alebo agentúra dočasného zamestnávania, ak tento zákon alebo osobitný predpis neustanovuje inak. Pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania dočasne pridelených zamestnancov musia byť najmenej rovnako priaznivé ako u porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa.

(10) Ak zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania neposkytnú dočasne pridelenému zamestnancovi mzdu najmenej rovnako priaznivú ako patrí porovnateľnému zamestnancovi užívateľského zamestnávateľa, je povinný do 15 dní od výplatného termínu dohodnutého medzi zamestnávateľom alebo agentúrou

rou dočasného zamestnávania a dočasne prideleným zamestnancom poskytnúť mu túto mzdu alebo rozdiel medzi mzdou porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa a mzdou, ktorú mu poskytli zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania, užívateľský zamestnávateľ po vykonaní zrážok zo mzdy podľa § 131; na tieto účely sa užívateľský zamestnávateľ považuje za zamestnávateľa dočasne prideleného zamestnanca. Užívateľský zamestnávateľ je povinný informovať zamestnávateľa alebo agentúru dočasného zamestnávania o sume vyplatennej mzdy podľa prvej vety. Povinnosť podľa prvej vety a druhej vety sa vzťahuje aj na užívateľského zamestnávateľa, ku ktorému je zamestnanec vyslaný na výkon práce zamestnávateľom alebo agentúrou dočasného zamestnávania z územia iného členského štátu Európskej únie na územie Slovenskej republiky.

(11) Pracovnými podmienkami a podmienkami zamestnávania sú:

- a) pracovný čas, prestávky v práci, odpočinok, práca nadčas, pracovná pohotovosť, práca v noci, dovolenka a sviatky,
- b) mzdové podmienky,
- c) bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci,
- d) náhrada škody v prípade pracovných úrazov alebo chorôb z povolania,
- e) náhrada pri platobnej neschopnosti a ochrana nárokov dočasných zamestnancov,
- f) ochrana tehotných žien, matiek do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiacich žien, žien a mužov starajúcich sa o deti a mladistvých,
- g) právo na kolektívne vyjednávanie,
- h) podmienky stravovania.

(12) Ak zamestnávateľ, ktorý zamestnanca dočasne pridelil, alebo agentúra dočasného zamestnávania uhradila zamestnancovi škodu, ktorá mu vznikla pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním u užívateľského zamestnávateľa, má nárok na náhradu voči tomuto užívateľskému zamestnávateľovi, ak sa s ním nedohodne inak.

(13) Dočasné pridelenie sa skončí uplynutím času, na ktorý sa dohodlo. Pred uplynutím tohto času sa končí dočasné pridelenie dohodou účastníkov pracovného pomeru alebo jednostranným skončením účastníkov na základe dohodnutých podmienok.

(14) Užívateľský zamestnávateľ poskytuje zamestnávateľovi a agentúre dočasného zamestnávania informácie o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania porovnateľného zamestnanca u užívateľského zamestnávateľa.

(15) Užívateľský zamestnávateľ, ku ktorému bol zamestnanec pridelený agentúrou dočasného zamestnávania,

- a) informuje dočasných zamestnancov o všetkých svojich voľných pracovných miestach tak, aby im bola poskytnutá rovnaká príležitosť ako ostatným zamestnancom získať trvalé zamestnanie,
- b) zabezpečí dočasným zamestnancom prístup k svojim sociálnym službám, za rovnakých podmienok ako svojim zamestnancom, ak tomu nebránia objektívne dôvody,
- c) umožní dočasným zamestnancom prístup k vzdelávaniu rovnako ako svojim zamestnancom,
- d) poskytuje zástupcom zamestnancov informácie o využívaní dočasných zamestnancov v rámci informácií o svojej situácii v zamestnanosti.

(16) Užívateľský zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu dočasne pridelených zamestnancov, ktorá obsahuje identifikačné údaje zamestnanca, identifikačné údaje zamestnávateľa alebo agentúry dočasného zamestnávania, ktorí mu zamestnanca dočasne prideliť, a dátum vzniku a skončenia dočasného pridelenia.

(17) Dočasní zamestnanci sa započítavajú na účely voľby zástupcov zamestnancov podľa § 233 ods. 2 a 3.

§ 58a

(1) Zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania sa môžu s užívateľským zamestnávateľom dohodnúť o dočasnom pridelení zamestnanca v pracovnom pomere na výkon práce. Zamestnávateľ môže s užívateľským zamestnávateľom dohodnúť dočasné pridelenie zamestnanca v pracovnom pomere iba v prípade, ak sú u zamestnávateľa objektívne prevádzkové dôvody, a to najskôr po troch mesiacoch odo dňa vzniku pracovného pomeru. Pri dočasnom pridelení zamestnanca v pracovnom pomere medzi ovládajúcou osobou a ovládanou osobou dohodnutom bezodplatne sa ustanovenie druhej vety neuplatní; tým nie je dotknutá náhrada nákladov preukázateľne vynaložených na pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a na podmienky zamestnávania zamestnanca.

(2) Dohoda o dočasnom pridelení uzatvorená medzi zamestnávateľom alebo agentúrou dočasného zamestnávania a užívateľským zamestnávateľom musí obsahovať

- a) meno a priezvisko, dátum a miesto narodenia a miesto trvalého pobytu dočasne prideleného zamestnanca,
- b) druh práce, ktorú bude dočasne pridelený zamestnanec vykonávať, vrátane predpokladov na zdravotnú spôsobilosť na prácu, psychickú spôsobilosť na prácu, alebo iných predpokladov podľa osobitného zákona, ak sa na výkon tohto druhu práce vyzadujú,
- c) dobu, na ktorú sa dočasné pridelenie dohodlo,
- d) miesto výkonu práce,
- e) deň nástupu dočasne prideleného zamestnanca na výkon práce u užívateľského zamestnávateľa,

- f) pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania dočasne prideleného zamestnanca, ktoré musia byť najmenej rovnako priaznivé ako u porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa,
- g) podmienky, za ktorých môže zamestnanec alebo užívateľský zamestnávateľ skončiť dočasné pridelenie pred uplynutím doby dočasného pridelenia,
- h) číslo rozhodnutia a dátum vydania rozhodnutia, ktorým sa agentúre dočasného zamestnávania vydalo povolenie na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania.

(3) Dohoda medzi zamestnávateľom alebo agentúrou dočasného zamestnávania a užívateľským zamestnávateľom o dočasnom pridelení zamestnancov musí byť uzatvorená písomne, inak je neplatná.

(4) Zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania sú povinní na požiadanie užívateľskému zamestnávateľovi bezodkladne poskytnúť údaje, ktoré sú potrebné na to, aby užívateľský zamestnávateľ mohol skontrolovať, či zamestnávateľ, alebo agentúra dočasného zamestnávania dodržiava povinnosť podľa § 58 ods. 9 druhej vety vo vzťahu k mzdovým podmienkam zamestnancov, ktorí k nemu boli dočasne pridelení, a na to, aby užívateľský zamestnávateľ mohol splniť povinnosť podľa § 58 ods. 10 prvej vety. Zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania poskytujú užívateľskému zamestnávateľovi osobné údaje dočasne pridelených zamestnancov v rozsahu nevyhnutnom na dosiahnutie účelu podľa prvej vety.

§ 58b

Ustanovenia pracovnej zmluvy alebo dohody podľa § 58a, ktoré zakazujú uzatvorenie pracovného pomeru medzi užívateľským zamestnávateľom a zamestnancom po jeho pridelení agentúrou dočasného zamestnávania alebo zamestnávateľom alebo ich uzatvoreniu zabraňujú, sú neplatné.

Skončenie pracovného pomeru

§ 59

- (1) Pracovný pomer možno skončiť
 - a) dohodou,
 - b) výpoveďou,
 - c) okamžitým skončením,
 - d) skončením v skúšobnej dobe.
- (2) Pracovný pomer dohodnutý na určitú dobu sa skončí uplynutím dohodnutej doby.
- (3) Pracovný pomer cudzinca alebo osoby bez štátnej príslušnosti, ak k jeho skončeniu nedošlo už iným spôsobom, sa skončí dňom, ktorým
 - a) sa má skončiť jeho pobyt na území Slovenskej republiky podľa vykonateľného rozhodnutia o zrušení povolenia na pobyt,
 - b) nadobudne právoplatnosť rozsudok ukladajúci tejto osobe trest vyhodenia z územia Slovenskej republiky,
 - c) uplynula doba, na ktorú bolo vydané povolenie na pobyt na území Slovenskej republiky,
 - d) uplynula doba, na ktorú bolo udelené povolenie na zamestnanie,
 - e) bolo odňaté povolenie na zamestnanie.
- (4) Pracovný pomer zaniká smrťou zamestnanca.
- (5) Pracovný pomer zaniká aj na základe zákona podľa § 58 ods. 7.

§ 60

Dohoda o skončení pracovného pomeru

- (1) Ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na skončení pracovného pomeru, pracovný pomer sa skončí dohodnutým dňom.
- (2) Dohodu o skončení pracovného pomeru zamestnávateľ a zamestnanec uzatvárajú písomne. V dohode musia byť uvedené dôvody skončenia pracovného pomeru, ak to zamestnanec požaduje alebo ak sa pracovný pomer skončil dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c) a f).
- (3) Jedno vyhotovenie dohody o skončení pracovného pomeru vydá zamestnávateľ zamestnancovi.

§ 61 Výpoveď

- (1) Výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná.
- (2) Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených v tomto zákone. Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť.
- (3) Ak zamestnávateľ dal zamestnancovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b), nesmie počas dvoch mesiacov znovu utvoriť zrušené pracovné miesto a priať po skončení pracovného pomeru na toto pracovné miesto iného zamestnanca.
- (4) Výpoveď, ktorá bola doručená druhému účastníkovi, možno odvolať len s jeho súhlasom. Odvolanie výpovede, ako aj súhlas s jej odvolaním treba urobiť písomne.

§ 62

Výpovedná doba

- (1) Ak je daná výpoveď, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby.
- (2) Výpovedná doba je najmenej jeden mesiac, ak tento zákon neustanovuje inak.
- (3) Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je najmenej
- dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,
 - tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.
- (4) Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako podľa odseku 3, je najmenej dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok.
- (5) Do doby trvania pracovného pomeru podľa odsekov 3 a 4 sa započítava aj doba trvania opakovane uzatvorených pracovných pomerov na určitú dobu u toho istého zamestnávateľa, ktoré na seba bezprostredne nadväzujú.
- (6) Ak výpoveď dáva zamestnanec, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok, výpovedná doba je najmenej dva mesiace.
- (7) Výpovedná doba začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca, ak tento zákon neustanovuje inak.
- (8) Ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu najviac v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby, ak sa na tejto peňažnej náhrade dohodli v pracovnej zmluve; dohoda o peňažnej náhrade musí byť písomná, inak je neplatná.

§ 63

Výpoveď daná zamestnávateľom

- (1) Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak
- sa zamestnávateľ alebo jeho časť
 - zrušuje alebo
 - premiestňuje a zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce,
 - sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách a zamestnávateľ, ktorý je agentúrou dočasného zamestnávania, aj ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu,
 - zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, alebo ak ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva,
 - zamestnanec
 - nesplňa predpoklady ustanovené právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce,
 - prestal spĺňať požiadavky podľa § 42 ods. 2,
 - nesplňa bez zavinenia zamestnávateľa požiadavky na riadny výkon dohodnutej práce určené zamestnávateľom vo vnútornom predpise alebo
 - neuspokojivo plní pracovné úlohy a zamestnávateľ ho v posledných šiestich mesiacoch písomne vyzval na odstránenie nedostatkov a zamestnanec ich v primeranom čase neodstránil,
 - sú u zamestnanca dôvody, pre ktoré by s ním zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer, alebo pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny; pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny možno dať zamestnancovi výpoveď, ak bol v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede.
- (2) Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde o výpoveď z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu, o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, alebo o výpoveď podľa odseku 1 písm. f), iba vtedy, ak
- zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce,
 - zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú prácu.

(3) V kolektívnej zmluve možno dohodnúť podmienky realizácie povinnosti zamestnávateľa podľa odseku 2.

(4) 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.

(5) Ak sa v priebehu lehoty dvoch mesiacov uvedenej v odseku 4 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) Ak zamestnávateľ chce dať zamestnancovi výpoveď pre porušenie pracovnej disciplíny, je povinný oboznámiť zamestnanca s dôvodom výpovede a umožniť mu vyjadriť sa k nemu.

Zákaz výpovede

§ 64

- (1) Zamestnávateľ nesmie dať zamestnancovi výpoveď v ochrannnej dobe, a to
- v dobe, keď je zamestnanec uznaný dočasne za práceneschopného pre chorobu alebo úraz, ak si túto neschopnosť úmyselne nevyvolal alebo nespôsobil pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok, a v dobe od podania návrhu na ústavné ošetrovanie alebo od nástupu na kúpeľnú liečbu až do dňa ich skončenia,
 - pri povolaní na výkon mimoriadnej služby v období krízovej situácie odo dňa, keď bol zamestnanec povolaný na výkon mimoriadnej služby doručeníím povolávacieho rozkazu alebo keď bol na výkon mimoriadnej služby povolaný mobilizačnou výzvou alebo mobilizačným oznámením, alebo ak bol zamestnanecovi výkon mimoriadnej služby nariadený, až do uplynutia dvoch týždňov po jeho prepustení z tejto služby; to platí rovnako v prípade výkonu alternatívnej služby podľa osobitného predpisu,
 - v dobe, keď je zamestnanec uvoľnený na výkon dobrovoľnej vojenskej prípravy, na pravidelné cvičenie alebo na plnenie úloh ozbrojených síl Slovenskej republiky (ďalej len „ozbrojené sily“) podľa osobitného predpisu,
 - v dobe, keď je zamestnankyňa tehotná, keď je zamestnankyňa na materskej dovolenke, v dobe od oznámenia predpokladaného dňa nástupu na otcovskú dovolenku podľa § 166 ods. 3 zamestnancom, najskôr však šesť týždňov predchádzajúcich očakávanému dňu pôrodu, do skončenia otcovskej dovolenky, v dobe keď je zamestnankyňa a zamestnanec na rodičovskej dovolenke alebo keď sa osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky,
 - v dobe, keď je zamestnanec dlhodobu uvoľnený na výkon verejnej funkcie,
 - v dobe, keď je zamestnanec pracujúci v noci uznaný na základe lekárskeho posudku dočasne nespôsobilým na nočnú prácu.
- (2) Ak je zamestnancovi daná výpoveď pred začiatkom ochrannnej doby tak, že by výpovedná doba mala uplynúť v ochrannnej dobe, pracovný pomer sa skončí uplynutím posledného dňa ochrannnej doby okrem prípadov, keď zamestnanec oznámi, že na predĺžení pracovného pomeru netrvá.
- (3) Zákaz výpovede sa nevzťahuje na výpoveď danú zamestnancovi
- z dôvodov ustanovených
 - v § 63 ods. 1 písm. a) prvom bode,
 - v § 63 ods. 1 písm. a) druhom bode v dobe, keď sa osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky, v dobe od oznámenia predpokladaného dňa nástupu na otcovskú dovolenku podľa § 166 ods. 3 zamestnancom, najskôr však šesť týždňov predchádzajúcich očakávanému dňu pôrodu, do dňa, ktorý predchádza dňu nástupu na otcovskú dovolenku, a v dobe, keď je zamestnankyňa pracujúci v noci uznaný na základe lekárskeho posudku dočasne nespôsobilým na nočnú prácu,
 - z dôvodu, pre ktorý môže zamestnávateľ okamžite skončiť pracovný pomer, ak nejde o zamestnankyňu na materskej dovolenke alebo o zamestnanca na otcovskej dovolenke; ak je daná zamestnankyňa alebo zamestnancovi výpoveď z tohto dôvodu pred nástupom na materskú dovolenku alebo otcovskú dovolenku tak, že by výpovedná doba uplynula v čase tejto materskej dovolenky alebo otcovskej dovolenky, skončí sa výpovedná doba súčasne s materskou dovolenkou alebo otcovskou dovolenkou,
 - pre iné porušenie pracovnej disciplíny (§ 63 ods. 1 písm. e)], ak nejde o tehotnú zamestnankyňu alebo ak nejde o zamestnankyňu na materskej dovolenke, zamestnanca v dobe od oznámenia predpokladaného dňa nástupu na otcovskú dovolenku podľa § 166 ods. 3, najskôr však šesť týždňov predchádzajúcich očakávanému dňu pôrodu, do skončenia otcovskej dovolenky alebo o zamestnankyňu a zamestnanca na rodičovskej dovolenke,
 - ak z vlastnej viny stratil predpoklady na výkon dohodnutej práce podľa osobitného zákona.

§ 66

(1) Zamestnancovi so zdravotným postihnutím môže dať zamestnávateľ výpoveď len s predchádzajúcim súhlasom príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, inak je výpoveď neplatná. Tento súhlas sa nevyžaduje, ak ide o výpoveď dávanú zamestnancovi, ktorý dosiahol vek určený na nárok na starobný dôchodok,

alebo z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) a e).

(2) Zamestnávateľ bezodkladne oznámi zamestnancovi so zdravotným postihnutím podanie žiadosti o udelenie predchádzajúceho súhlasu podľa odseku 1 prvej vety.

§ 67

Výpoveď daná zamestnancom

Zamestnanec môže dať zamestnávateľovi výpoveď z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu.

Okamžité skončenie pracovného pomeru

§ 68

(1) Zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne a to iba vtedy, ak zamestnanec

- a) bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin,
- b) porušil závažne pracovnú disciplínu.

(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) Zamestnávateľ nemôže okamžite skončiť pracovný pomer s tehotnou zamestnankyňou, so zamestnankyňou na materskej dovolenke, so zamestnancom na otcovskej dovolenke alebo so zamestnankyňou a zamestnancom na rodičovskej dovolenke, s osamelou zamestnankyňou alebo s osamelým zamestnancom, ak sa stará o dieťa mladšie ako tri roky, alebo so zamestnancom, ktorý sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je osobou s ťažkým zdravotným postihnutím. Môže však s nimi s výnimkou zamestnankyne na materskej dovolenke a zamestnanca na otcovskej dovolenke z dôvodov uvedených v odseku 1 skončiť pracovný pomer výpoveďou.

§ 69

- (1) Zamestnanec môže pracovný pomer okamžite skončiť, ak
- a) podľa lekárskeho posudku nemôže ďalej vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia svojho zdravia a zamestnávateľ ho nepreradil do 15 dní odo dňa predloženia tohto posudku na inú pre neho vhodnú prácu,
- b) zamestnávateľ mu nevyplatil mzdu, náhradu mzdy, cestovné náhrady, náhradu za pracovnú pohotovosť, náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca alebo ich časť do 15 dní po uplynutí ich splatnosti,
- c) je bezprostredne ohrozený jeho život alebo zdravie.

(2) Mladistvý zamestnanec môže okamžite skončiť pracovný pomer aj vtedy, ak nemôže vykonávať prácu bez ohrozenia svojej morálky.

(3) Zamestnanec môže okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote jedného mesiaca odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie pracovného pomeru dozvedel.

(4) Zamestnanec, ktorý okamžite skončil pracovný pomer, má nárok na náhradu mzdy v sume svojho priemerného mesačného zárobku za výpovednú dobu dvoch mesiacov.

§ 70

Okamžité skončenie pracovného pomeru musí zamestnávateľ aj zamestnanec urobiť písomne, musia v ňom skutkovo vymedziť jeho dôvod tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, a musia ho v ustanovenej lehote doručiť druhému účastníkovi, inak je neplatné. Uvedený dôvod sa nesmie dodatočne meniť.

§ 71

Skončenie pracovného pomeru dohodnutého na určitú dobu

- (1) Pracovný pomer uzatvorený na určitú dobu sa skončí uplynutím tejto doby.
- (2) Ak zamestnanec pokračuje po uplynutí dohodnutej doby s vedomím zamestnávateľa ďalej vo výkone práce, platí, že sa tento pracovný pomer zmenil na pracovný pomer uzatvorený na neurčitý čas, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.
- (3) Pred uplynutím dohodnutej doby sa môže skončiť pracovný pomer podľa odseku 1 aj inými spôsobmi uvedenými v § 59.

§ 72

Skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe

(1) V skúšobnej dobe môže zamestnávateľ a zamestnanec skončiť pracovný pomer písomne z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu, ak ďalej nie je ustanovené inak. Zamestnávateľ môže skončiť pracovný pomer v skúšobnej dobe s tehotnou ženou, matkou do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiacou ženou a mužom na otcovskej dovolenke len písomne, vo výnimočných prípadoch, ktoré nesúvisia s tehotenstvom, materstvom alebo so starostlivosťou o narodené dieťa, a musí skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe náležite písomne odôvodniť, inak je neplatné.

(2) Písomné oznámenie o skončení pracovného pomeru sa má doručiť druhému účastníkovi spravidla aspoň tri dni pred dňom, keď sa má pracovný pomer skončiť.

§ 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 s 10 % zamestnancov z celkového počtu zamestnancov u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najmenej 100 a menej ako 300 zamestnancov,
- c) najmenej s 30 zamestnancami u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najmenej 300 zamestnancov.

(2) S cieľom dosiahnuť dohodu je zamestnávateľ povinný najneskôr jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania prerokovať so zástupcami zamestnancov, a ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov priamo s dotknutými zamestnancami opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť, predovšetkým prerokovať možnosť ich umiestnenia vo vhodnom zamestnaní na iných svojich pracoviskách, a to aj po predchádzajúcej príprave, a opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov hromadného prepúšťania zamestnancov. Na ten účel je zamestnávateľ povinný poskytnúť zástupcom zamestnancov všetky potrebné informácie a písomne ho informovať najmä o

- a) dôvodoch hromadného prepúšťania,
- b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
- c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
- d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
- e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať.

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

(4) Zamestnávateľ po prerokovaní hromadného prepúšťania so zástupcami zamestnancov je povinný doručiť písomnú informáciu o výsledku prerokovania

- a) Národnému úradu práce,
- b) zástupcom zamestnancov.

(5) Zástupcovia zamestnancov môžu Národnému úradu práce predložiť pripomienky týkajúce sa hromadného prepúšťania.

(6) Pri hromadnom prepúšťaní zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) alebo návrh na rozviazanie pracovného pomeru dohodou z tých istých dôvodov najskôr po uplynutí jedného mesiaca odo dňa doručenia písomnej informácie podľa odseku 4 písm. a).

(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 z objektívnych dôvodov primerane skrátiť, o čom bezodkladne písomne informuje zamestnávateľa.

(8) Ak zamestnávateľ poruší povinnosti ustanovené v odsekoch 2 až 4 a 6, má zamestnanec, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer v rámci hromadného prepúšťania, nárok na náhradu mzdy najmenej v sume dvojnásobku jeho priemerného zárobku podľa § 134.

(9) Ustanovenia odsekov 1 až 8 sa nevzťahujú na skončenie pracovného pomeru uzatvoreného na určitú dobu uplynutím dohodnutej doby.

(10) Ustanovenia odsekov 6 a 7 sa nevzťahujú na zamestnávateľa, na ktorého bol súdom vyhlásený konkurz.

(11) Ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, zamestnávateľ plní povinnosti ustanovené v odsekoch 2 až 4 priamo voči dotknutým zamestnancom.

(12) Povinnosti ustanovené v odsekoch 2 až 4 plní zamestnávateľ aj vtedy, ak rozhodnutie o hromadnom prepúšťaní prijal riadiaci zamestnávateľ uvedený v § 241a ods. 3.

(13) Ak sa hromadné prepúšťanie týka členov posádky námornej lode, zamestnávateľ plní povinnosti ustanovené v odseku 3 a odseku 4 písm. a) voči príslušnému orgánu štátu, pod ktorého štátnou vlajkou loď pláva.

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

§ 74

Účasť zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru

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

§ 75

Pracovný posudok a potvrdenie o zamestnaní

(1) Zamestnávateľ je povinný vydať zamestnancovi pracovný posudok do 15 dní od jeho požiadania. Zamestnávateľ však nie je povinný vydať zamestnancovi pracovný posudok skôr ako dva mesiace pred skončením pracovného pomeru. Pracovným posudkom sú všetky písomnosti týkajúce sa hodnotenia práce zamestnanca, jeho kvalifikácie, schopností a ďalších skutočností, ktoré majú vzťah k výkonu práce. Zamestnanec má právo nahliadnuť do osobného spisu a robiť si z neho výpisy, odpisy a fotokópie.

(2) Pri skončení pracovného pomeru je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi potvrdenie o zamestnaní a uviesť v ňom najmä

- dobu trvania pracovného pomeru,
- druh vykonávaných prác,
- či sa zo mzdy zamestnanca vykonávajú zrážky, v či prospech, v akej výške a v akom poradí je pohľadávka, pre ktorú sa majú zrážky ďalej vykonávať,
- údaj o záväzku zamestnanca zotrvať v pracovnom pomere u zamestnávateľa po určitú dobu po vykonaní záverečnej skúšky, maturitnej skúšky alebo absolventskej skúšky podľa § 53 ods. 2 vrátane údajov o tom, kedy sa táto doba skončí,
- údaj o poskytnutí odchodného podľa § 76a; ak sa odchodné vyplátilo dodatočne, zamestnávateľ vydá zamestnancovi nové potvrdenie o zamestnaní.

(3) Ak zamestnanec s obsahom pracovného posudku alebo potvrdenia o zamestnaní nesúhlasí a zamestnávateľ na požiadanie zamestnanca pracovný posudok alebo potvrdenie o zamestnaní neupraví alebo nedoplní, môže sa domáhať v lehote troch mesiacov odo dňa, keď sa o ich obsahu dozvedel, na súde, aby bol zamestnávateľ zaviazaný primerane ich upraviť.

(4) Iné informácie je zamestnávateľ oprávnený o zamestnancovi podávať iba s jeho súhlasom, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

§ 76

Odstupné

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

- jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- 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 a menej ako dvadsať rokov,
- štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

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

- jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(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 znelosť 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.

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

(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.

(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.

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

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

§ 76a

Odchodné

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

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

(3) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

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

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

Nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru

§ 77

Neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže zamestnanec, ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť. Na predĺženie trvania pracovného pomeru podľa § 64 ods. 2 sa na účely prvej vety neprihliada, ak tento zákon neustanovuje inak. Ak sa pracovný pomer predlžuje podľa § 64 ods. 2 z dôvodu plynutia ochrannej doby podľa § 64 ods. 1 písm. a), zamestnanec môže neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou uplatniť na súde v lehote dvoch mesiacov odo dňa uplynutia posledného dňa ochrannej doby, najneskôr však do šiestich mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť, ak by zamestnanec nebol v ochrannej dobe.

§ 78

(1) Ak dal zamestnanec neplatnú výpoveď alebo ak skončil neplatne pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a zamestnávateľ mu oznámil, že trvá na tom, aby naďalej vykonával prácu, jeho pracovný pomer sa nekončí.

(2) Ak nevykonával zamestnanec prácu v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru, môže od neho zamestnávateľ požadovať náhradu škody, ktorá mu tým vznikla, odo dňa, keď oznámil zamestnancovi, že trvá na ďalšom vykonávaní práce.

(3) Ak skončil zamestnanec pracovný pomer neplatne a zamestnávateľ netrvá na tom, aby zamestnanec u neho naďalej pracoval, platí, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom písomne nedohodne inak, že pracovný pomer sa skončil dohodou, ak

- bola daná neplatná výpoveď, uplynutím výpovednej doby,
- bol pracovný pomer neplatne skončený okamžite, dňom, keď mal pracovný pomer skončiť,
- bol pracovný pomer neplatne skončený v skúšobnej dobe, dňom, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

(4) Zamestnávateľ nemôže voči zamestnancovi uplatňovať náhradu škody v prípadoch ustanovených v odseku 3.

§ 79

(1) Ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

(2) Ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť

nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov zamestnancovi vôbec nepriznať. Náhrada mzdy môže byť priznaná najviac za čas 36 mesiacov.

(3) Ustanovenie odseku 2 sa nevzťahuje na oznamovateľa kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti, ak došlo k skončeniu pracovného pomeru počas poskytovania ochrany podľa osobitného predpisu.

(4) Ak zamestnávateľ skončil pracovný pomer neplatne a zamestnanec netrvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, platí, ak sa so zamestnávateľom nedohodne písomne inak, že sa jeho pracovný pomer skončil dohodou, ak

- a) bola daná neplatná výpoveď, uplynutím výpovednej doby,
- b) bol pracovný pomer neplatne skončený okamžite alebo v skúšobnej dobe, dňom, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

(5) V prípadoch ustanovených v odseku 4 písm. b) zamestnanec má nárok na náhradu mzdy v sume svojho priemerného zárobku podľa § 134 za výpovednú dobu dvoch mesiacov.

§ 80

Pri neplatnej dohode o skončení pracovného pomeru sa postupuje pri posudzovaní nároku zamestnanca na náhradu ušlej mzdy obdobne ako pri neplatnej výpovedi danej zamestnancovi zamestnávateľom. Zamestnávateľ nemôže uplatňovať nárok na náhradu škody pre neplatnosť dohody.

§ 81

Základné povinnosti zamestnanca

Zamestnanec je povinný najmä

- a) pracovať zodpovedne a riadne, plniť pokyny nadriadených vydané v súlade s právnymi predpismi; nadriadeným je aj predstavený podľa osobitného predpisu,
- b) byť na pracovisku na začiatku pracovného času, využívať pracovný čas na prácu a odchádzať z neho až po skončení pracovného času,
- c) dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu ním vykonávanú, ak bol s nimi riadne oboznámený,
- d) v období, v ktorom má podľa osobitného predpisu nárok na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti, dodržiavať liečebný režim určený ošetroujúcim lekárom,
- e) hospodáriť riadne s prostriedkami, ktoré mu zveril zamestnávateľ, a chrániť jeho majetok pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím a nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa,
- f) zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri výkone zamestnania a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám; povinnosť mlčanlivosti sa nevzťahuje na oznámenie kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti,
- g) písomne oznamovať zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu všetky zmeny, ktoré sa týkajú pracovného pomeru a súvisia s jeho osobou, najmä zmenu jeho mena, priezviska, trvalého pobytu alebo prechodného pobytu, adresy na doručovanie písomností, zdravotnej poisťovne, a ak sa so súhlasom zamestnanca poukazuje výplata na účet v banke alebo v pobočke zahraničnej banky, aj zmenu bankového spojenia.

§ 82

Základné povinnosti vedúcich zamestnancov

Vedúci zamestnanec je okrem povinností uvedených v § 81 povinný najmä

- a) riadiť a kontrolovať prácu zamestnancov,
- b) utvárať priaznivé pracovné podmienky a zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci,
- c) zabezpečovať odmeňovanie zamestnancov podľa všeobecne záväzných právnych predpisov, kolektívnych zmlúv a pracovných zmlúv a dodržiavať zásadu poskytovania rovnakej mzdy za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty podľa § 119a,
- d) utvárať priaznivé podmienky na zvyšovanie odbornej úrovne zamestnancov a na uspokojovanie ich sociálnych potrieb,
- e) zabezpečovať, aby nedochádzalo k porušovaniu pracovnej disciplíny,
- f) zabezpečovať prijatie včasných a účinných opatrení na ochranu majetku zamestnávateľa.

§ 83

Výkon inej zárobkovej činnosti

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

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

(3) Súhlas zamestnávateľa podľa odseku 1 sa nevyžaduje na výkon vedeckej,

pedagogickej, publicistickej, lektorskej, prednášateľskej, literárnej a umeleckej činnosti.

§ 83a

Obmedzenie zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru

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

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

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

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

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

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

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

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

(9) V kolektívnej zmluve je možné vymedziť okruh zamestnancov, s ktorými možno dohodnúť obmedzenie zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru, dobu trvania obmedzenia zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru, minimálnu mieru primeranej peňažnej náhrady podľa odseku 4 a obmedzenie najvyššej sumy peňažnej náhrady podľa odseku 5.

§ 84

Pracovný poriadok

(1) Zamestnávateľ môže vydať pracovný poriadok po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov, inak je neplatný.

(2) Pracovný poriadok bližšie konkretizuje v súlade s právnymi predpismi ustanovenia tohto zákona podľa osobitných podmienok zamestnávateľa.

(3) Pracovný poriadok je záväzný pre zamestnávateľa a pre všetkých jeho zamestnancov. Nadobúda účinnosť dňom, ktorý je v ňom určený, najskôr však dňom, keď bol u zamestnávateľa zverejnený.

(4) Každý zamestnanec musí byť s pracovným poriadkom oboznámený. Pracovný poriadok musí byť každému zamestnancovi prístupný.

TRETIA ČASŤ

PRACOVNÝ ČAS A DOBA ODPOČINKU

§ 85

Pracovný čas

(1) Pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou.

(2) Doba odpočinku je akákoľvek doba, ktorá nie je pracovným časom.

(3) Na účely určenia rozsahu pracovného času a rozvrhnutia pracovného času je týždňom sedem po sebe nasledujúcich dní.

(4) Pracovný čas v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť osem hodín, ak tento zákon neustanovuje inak.

(5) Pracovný čas zamestnanca je najviac 40 hodín týždenne. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, má pracovný čas najviac 38 a 3/4 hodiny týždenne a vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas najviac 37 a 1/2 hodiny týždenne.

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

(7) Mladistvý zamestnanec mladší ako 16 rokov má pracovný čas najviac 30 hodín týždenne, aj keď pracuje pre viacerých zamestnávateľov. Mladistvý zamestnanec starší ako 16 rokov má pracovný čas najviac 37 a 1/2 hodiny týždenne, aj keď pracuje pre viacerých zamestnávateľov. Pracovný čas mladistvého zamestnanca nesmie v priebehu 24 hodín presiahnuť osem hodín.

(8) Pracovný čas, ktorý zamestnávateľ určí 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.

(9) Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas nesmie prekročiť 48 hodín.

§ 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, ak zamestnanec s takým rozsahom pracovného času súhlasí. Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca podľa prvej vety vrátane práce nadčas nesmie presiahnuť 56 hodín.

(2) Zamestnávateľ je povinný pri dohodnutí pracovného času podľa odseku 1 upovedomiť o tejto skutočnosti príslušný inšpektorát práce alebo príslušný orgán dozoru v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ak o to požiadajú,

b) viesť aktuálne záznamy o zamestnancoch, ktorých pracovný čas je takto dohodnutý, a predložiť tieto záznamy príslušnému inšpektorátu práce alebo príslušnému orgánu dozoru v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ak o ne požiadajú.

(3) Zamestnanec nesmie byť zo strany zamestnávateľa prenasledovaný alebo inak postihovaný za to, že nesúhlasí s rozsahom pracovného času nad 48 hodín týždenne v priemere.

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

§ 86

Rovnomerné rozvrhnutie pracovného času

(1) O rovnomernom rozvrhnutí pracovného času rozhoduje zamestnávateľ po prerokovaní so zástupcami zamestnancov.

(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, najviac štvrtýždňovom, presahovať hranicu pre ustanovený týždenný pracovný čas.

(3) Pri rovnomernom rozvrhnutí pracovného času rozvrhuje zamestnávateľ týždenný pracovný čas v zásade na päť pracovných dní v týždni.

§ 87

Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času

(1) Ak povaha práce alebo podmienky prevádzky nedovoľujú, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne na jednotlivé týždne, zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov alebo po dohode so zamestnancom, rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne. Priemerný týždenný pracovný čas nesmie pritom presiahnuť v období najviac štyroch mesiacov ustanovený týždenný pracovný čas.

(2) 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. Dohodu nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa. 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.

(3) Zamestnancovi so zdravotným postihnutím, tehotnej žene, žene alebo mužovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako tri roky, osamelému zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov, možno rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne len po dohode s ním.

(4) Pracovný čas v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 12 hodín.

§ 87a

Konto pracovného času

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

(2) V kolektívnej zmluve alebo v dohode so zástupcami zamestnancov sa musí dohodnúť vyrovnávacie obdobie konta pracovného času, v ktorom sa vyrovná rozdiel medzi ustanoveným týždenným pracovným časom a skutočne odpracovaným

časom zamestnanca; vyrovnávacie obdobie nesmie byť dlhšie ako 30 mesiacov.

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

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

(5) Pri uplatňovaní konta pracovného času je zamestnávateľ povinný viesť účet konta pracovného času, na ktorom eviduje rozdiel medzi ustanoveným týždenným pracovným časom a skutočne odpracovaným časom zamestnanca a rozdiel medzi skutočne poskytnutou základnou zložkou mzdy podľa odseku 3 a základnou zložkou mzdy, na ktorú by mal zamestnanec právo za skutočne odpracovaný čas.

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

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

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

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

Pružný pracovný čas

§ 88

(1) Pružný pracovný čas je spôsob rovnomerného alebo nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času, ktorý zamestnávateľ môže zaviesť kolektívnou zmluvou alebo po dohode 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, štvrtýždňové pracovné obdobie alebo iné pracovné obdobie.

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

§ 89

(1) Pružný pracovný čas sa neuplatní v deň, počas ktorého je zamestnanec na pracovnej ceste. Zamestnávateľ na tento účel určí pevný začiatok a koniec pracovnej zmeny.

(2) Ustanovenie odseku 1 sa neuplatní, ak pracovná cesta zasahuje výlučne do základného pracovného času alebo ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú inak. Zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov určiť ďalšie prípady, v ktorých sa ustanovenie odseku 1 neuplatní.

§ 90

Začiatok a koniec pracovného času

(1) Pracovná zmena je časť ustanoveného týždenného pracovného času, ktorý je zamestnanec povinný na základe vopred určeného rozvrhu pracovných zmien odpracovať v rámci 24 hodín po sebe nasledujúcich a prestávka v práci.

(2) Prácou na zmeny je spôsob organizácie pracovného času, pri ktorom zamestnanci jeden druhého striedajú na rovnakom pracovisku podľa určitého rozvrhu a v priebehu určitého obdobia dní alebo týždňov pracujú v rôznom čase. To platí aj v prípade, ak pri striedaní zamestnancov v zmenách dôjde k súbežnému výkonu práce zamestnancov nadväzujúcich zmien.

(3) Zamestnanec pracujúci v pracovných zmenách je každý zamestnanec, ktorého pracovný režim je organizovaný formou práce na pracovnej zmeny.

(4) Začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien určí zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov a oznámi to písomne na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancovi prístupné.

(5) Ranná zmena nesmie v zásade začínať pred 6. hodinou, odpoľudňajšia zmena nesmie v zásade končiť po 22. hodine.

(6) Zamestnávateľ môže pracovný čas tej istej zmeny po dohode so zástupcami zamestnancov rozdeliť na dve časti.

(7) Ranná zmena je pracovná zmena, ktorej prevažná časť spadá do času medzi 6. hodinou a 14. hodinou. Odpoľudňajšia zmena je pracovná zmena, ktorej prevažná časť spadá do času medzi 14. hodinou a 22. hodinou. Nočná zmena je pracovná zmena, ktorej prevažná časť spadá do času medzi 22. hodinou a 6. hodinou.

(8) Ak je pracovný čas rozvrhnutý do dvoch pracovných zmien, ide o dvojzmenný pracovný režim. Ak zamestnávateľ rozvrhne pracovný čas do troch pracovných zmien, ide o trojzmenný pracovný režim. Pracovný režim, v ktorom pracovná činnosť prebieha súvislo po všetky dni v týždni, je nepretržitý pracovný režim. Ak sa zamestnávateľ písomne nedohodne so zamestnancom inak, zamestnávateľ nemôže rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec pracoval v nočných zmenách dva týždne po sebe nasledujúcich okrem prípadu, ak povaha práce alebo podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas inak.

(9) Rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej týždeň vopred a s platnosťou najmenej na týždeň.

(10) Zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov určiť čas potrebný na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času.

(11) Ak to prevádzka zamestnávateľa dovoľuje, zamestnávateľ je povinný povoliť zamestnancovi na jeho žiadosť zo zdravotných dôvodov alebo z iných vážnych dôvodov na jeho strane vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času alebo ju s ním za tých istých podmienok dohodnúť v pracovnej zmluve.

§ 91

Prestávky v práci

(1) Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Mladistvému zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako štyri a 1/2 hodiny, je zamestnávateľ povinný poskytnúť prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Ak ide o práce, ktoré sa nemôžu prerušiť, musí sa zamestnancovi aj bez prerušenia prevádzky alebo práce zabezpečiť primeraný čas na odpočinok a jedenie.

(2) Podrobnejšie podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia zamestnávateľ dohodne so zástupcami zamestnancov.

(3) Zamestnávateľ je povinný oznámiť zamestnancom prestávku na odpočinok a jedenie spôsobom ustanoveným v § 90.

(4) Prestávky na odpočinok a jedenie sa neposkytujú na začiatku a konci zmeny.

(5) Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času; to neplatí, ak ide o prestávku na odpočinok a jedenie, pri ktorej sa zabezpečuje primeraný čas na odpočinok a jedenie bez prerušenia práce zamestnancom.

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

§ 92

Nepretržitý denný odpočinok

(1) Zamestnávateľ je povinný rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal medzi koncom jednej a začiatkom druhej zmeny minimálny odpočinok v trvaní 12 po sebe nasledujúcich hodín v priebehu 24 hodín a mladistvý zamestnanec aspoň 14 hodín v priebehu 24 hodín.

(2) Tento odpočinok možno skrátiť až na osem hodín zamestnancovi staršiemu ako 18 rokov v nepretržitých prevádzkach a pri turnusovej práci, pri naliehavých poľnohospodárskych prácach, pri poskytovaní univerzálnej poštovej služby, pri naliehavých opravárskych prácach, ak ide o odvrátenie nebezpečenstva ohrozujúceho život alebo zdravie zamestnanca, a pri mimoriadnych udalostiach. Ak zamestnávateľ skráti minimálny odpočinok je povinný dodatočne poskytnúť zamestnancovi do 30 dní rovnocenný nepretržitý náhradný odpočinok.

(3) Zamestnancovi, ktorý sa vrátil z pracovnej cesty po 24. hodine sa poskytne čas na nevyhnutný odpočinok od skončenia pracovnej cesty do nástupu do práce v rozsahu osem hodín, a ak tento čas spadá do pracovného času zamestnanca, aj náhrada mzdy vo výške jeho priemerného zárobku.

§ 93

Nepretržitý odpočinok v týždni

(1) Zamestnávateľ je povinný rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal raz za týždeň dva po sebe nasledujúce dni nepretržitého odpočinku, ktoré musia pripadať na sobotu a nedeľu alebo na nedeľu a pondelok.

(2) Ak povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas zamestnanca staršieho ako 18 rokov podľa odseku 1, poskytnú sa dva po sebe nasledujúce dni nepretržitého odpočinku v týždni v iných dňoch týždňa.

(3) Ak povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas podľa odsekov 1 a 2, zamestnávateľ môže zamestnancovi, ktorý je starší 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 týždeň najmenej 24 hodín nepretržitého odpočinku, ktorý by mal pripadnúť na nedeľu s tým, že zamestnávateľ je povinný dodatočne poskytnúť zamestnancovi náhradný nepretržitý odpočinok

v týždni do ôsmich mesiacov odo dňa, keď mal byť poskytnutý nepretržitý odpočinok v týždni.

(4) 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 nepôsobí zástupcovia zamestnancov, po dohode so zamestnancom, rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal raz za týždeň najmenej 35 hodín nepretržitého odpočinku, ktorý pripadne na nedeľu a na časť dňa predchádzajúceho nedeľi alebo na časť dňa nasledujúceho po nedeľi.

(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 nepôsobí 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.

Dni pracovného pokoja

§ 94

(1) Dni pracovného pokoja sú dni, na ktoré pripadá nepretržitý odpočinok zamestnanca v týždni, a sviatky, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

(2) Prácu v dňoch pracovného pokoja možno nariadiť len výnimočne, a to po prerokovaní so zástupcami zamestnancov.

(3) V deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni možno zamestnanca nariadiť len tieto nevyhnutné práce, ktoré sa nemôžu vykonať v pracovných dňoch:

- naliehavé opravárske práce,
- nakladacie a vykladacie práce,
- inventúrne a uzávierkové práce,
- práce vykonávané v nepretržitej prevádzke za zamestnanca, ktorý sa nedostavil na zmenu,
- práce na odvrátenie nebezpečenstva ohrozujúceho život, zdravie alebo pri mimoriadnych udalostiach,
- práce nevyhnutné so zreteľom na uspokojovanie životných, zdravotných a kultúrnych potrieb obyvateľstva,
- kŕmenie a ošetrovanie hospodárskych zvierat,
- naliehavé práce v poľnohospodárstve v rastlinnej výrobe pri zakladaní, ošetrovaní a zbere pestovaných plodín a pri spracovaní potravinárskych surovín.

(4) Vo sviatok možno zamestnancovi nariadiť len práce, ktoré možno nariadiť v dňoch nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni, práce v nepretržitej prevádzke a práce potrebné pri strážení objektov zamestnávateľa.

(5) V dňoch 1. januára, 6. januára, vo Veľký piatok, vo Veľkonočnú nedeľu, vo Veľkonočný pondelok, 1. mája, 8. mája, 5. júla, 29. augusta, 15. septembra, 1. novembra, 17. novembra, 24. decembra po 12.00 hodine, 25. decembra a 26. decembra nemožno zamestnancovi nariadiť ani s ním dohodnúť prácu, ktorou je predaj tovaru konečnému spotrebiteľovi vrátane s ním súvisiacich prác (ďalej len „maloobchodný predaj“) okrem maloobchodného predaja podľa prílohy č. 1a; ustanovenia odseku 3 písm. f) a odseku 4 sa v týchto prípadoch nepoužívajú.

§ 95

Na pracoviskách s nočnými zmenami sa začína deň pracovného pokoja hodiinou zodpovedajúcou nástupu pracovnej zmeny, ktorá v pracovnom týždni nastupuje podľa rozvrhu zmien ako prvá ranná zmena, a končí uplynutím 24 hodín od jej začiatku.

§ 96

Pracovná pohotovosť

(1) Ak zamestnávateľ v odôvodnených prípadoch na zabezpečenie nevyhnutných úloh nariadi zamestnancovi alebo sa 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, ide o pracovnú pohotovosť. Zamestnávateľ môže za podmienok ustanovených v § 94 zamestnancovi nariadiť alebo s ním dohodnúť pracovnú pohotovosť mimo pracoviska aj na dobu, počas ktorej zamestnanec nepracuje preto, že je sviatok, za ktorý mu patrí náhrada mzdy alebo za ktorý sa mu jeho mesačná mzda nekráti; ustanovenie § 122 ods. 3 tým nie je dotknuté.

(2) Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na pracovisku a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za pracovný čas.

(3) Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku podľa odseku 2 patrí zamestnancovi mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, najmenej však vo výške minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi mzda podľa prvej vety a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti ho-

dina náhradného voľna; za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi mzda nepatrí.

(4) Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na dohodnutom mieste mimo pracoviska a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa nezapočítava do pracovného času.

(5) Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti mimo pracoviska patrí zamestnancovi náhrada najmenej 20 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.

(6) Čas, keď zamestnanec počas pracovnej pohotovosti vykonáva prácu, je aktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za prácu nadčas.

(7) Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť najviac v rozsahu osem hodín v týždni a najviac v rozsahu 100 hodín v kalendárnom roku. Nad tento rozsah je pracovná pohotovosť prípustná len po dohode so zamestnancom.

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

§ 96a

Pracovná pohotovosť pri pružnom pracovnom čase

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

§ 96b

Náhrada za stratu času

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

§ 97

Práca nadčas

(1) Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien.

(2) U zamestnanca s kratším pracovným časom je práca nadčas práca presahujúca jeho týždenný pracovný čas. Tomuto zamestnancovi nemožno nariadiť prácu nadčas.

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

(4) Ak zamestnanec nadpracúva prácou vykonávanou nad určený týždenný pracovný čas pracovné voľno, ktoré mu zamestnávateľ poskytol na jeho žiadosť, alebo pracovný čas, ktorý odpadol pre nepriaznivé poveternostné vplyvy, nejde o prácu 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.

(6) Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období najviac štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich, ak sa zamestnávateľ so zástupcami zamestnancov nedohodne na dlhšom období, najviac však 12 mesiacov po sebe nasledujúcich.

(7) V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín. Zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu, možno po dohode so zástupcami zamestnancov nariadiť nad rozsah ustanovený v prvej vete ďalšiu prácu nadčas v rozsahu najviac 100 hodín v kalendárnom roku.

(8) Do počtu hodín najviac prípustnej práce nadčas v roku sa nezahrňa práca nadčas, za ktorú zamestnanec dostal náhradné voľno, alebo ktorú vykonával pri

- naliehavých opravárskych prácach alebo prácach, bez ktorých vykonania by mohlo vzniknúť nebezpečenstvo pracovného úrazu alebo škody veľkého rozsahu podľa osobitného predpisu,
- mimoriadnych udalostiach podľa osobitného predpisu, kde hrozilo nebezpečenstvo ohrožujúce život, zdravie alebo škody veľkého rozsahu podľa osobitného predpisu.

(9) Rozsah a podmienky práce nadčas určí zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov.

(10) Zamestnanec môže v kalendárnom roku vykonať prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín.

(11) Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, nemožno nariadiť prácu nadčas. Prácu nadčas možno s týmto zamestnancom dohodnúť výnimočne pri prácach podľa odseku 8. So zamestnancom, ktorý vykonáva rizikové práce, možno dohodnúť výnimočne prácu nadčas aj na zabezpečenie bezpečného a plynulého výrobného procesu po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov.

(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.

§ 98

Nočná práca

- Nočná práca je práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a 6. hodinou.
- Zamestnanec pracujúci v noci je na účely tohto zákona zamestnanec, ktorý
 - vykonáva práce, ktoré vyžadujú, aby sa pravidelne vykonávali v noci v rozsahu najmenej troch hodín po sebe nasledujúcich, alebo
 - pravdepodobne odpracuje v noci najmenej 500 hodín za rok.
- Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby sa zamestnanec pracujúci v noci podrobil posúdeniu zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci
 - pred zaradením na nočnú prácu,
 - pravidelne podľa potreby, najmenej raz za rok,
 - kedykoľvek v priebehu zaradenia na nočnú prácu pre zdravotné poruchy vyvolané výkonom nočnej práce,
 - ak o to požiada tehotná žena, matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaci žena.

(4) Náklady za posúdenie zdravotnej spôsobilosti podľa odseku 3 uhrádza zamestnávateľ podľa osobitného predpisu.

(5) Pracovisko, na ktorom sa pracuje v noci, je zamestnávateľ povinný vybaviť prostriedkami na poskytnutie prvej pomoci vrátane zabezpečenia prostriedkov umožňujúcich privolať rýchlu lekársku pomoc.

(6) Zamestnávateľ je povinný pravidelne prerokúvať so zástupcami zamestnancov organizáciu práce v noci. Zamestnávateľ je povinný zaistiť zamestnancom pracujúcim v noci bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci zodpovedajúcu charakteru ich práce a zabezpečiť, aby ochranné a preventívne služby alebo zariadenia týkajúce sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci boli pre zamestnancov pracujúcich v noci vždy k dispozícii a aby boli rovnocenné s tými, ktoré majú k dispozícii ostatní zamestnanci.

(7) Zamestnávateľ, ktorý pravidelne zamestnáva zamestnancov v noci, je povinný upovedomiť o tejto skutočnosti príslušný inšpektorát práce a zástupcov zamestnancov, ak si to vyžadujú.

(8) Zamestnávateľ je povinný u zamestnanca pracujúceho v noci rozvrhnúť ustanovený týždenný pracovný čas tak, aby priemerná dĺžka pracovnej zmeny neprekročila osem hodín v dobe najviac štyroch kalendárnych mesiacov po sebe nasledujúcich, pričom pri výpočte priemernej dĺžky pracovnej zmeny zamestnanca pracujúceho v noci sa vychádza z päťdenného pracovného týždňa.

(9) Pracovný čas u zamestnanca vykonávajúceho ťažkú telesnú prácu alebo ťažkú duševnú prácu, alebo prácu, pri ktorej by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia, nesmie presiahnuť osem hodín v priebehu 24 hodín. Zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov v súlade s právnymi predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vymedzí okruh ťažkých telesných prác alebo ťažkých duševných prác, alebo prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia.

§ 99

Evidencia

Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu pracovného času, práce nadčas, nočnej práce, aktívnej časti a neaktívnej časti pracovnej pohotovosti zamestnanca tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu alebo mal nariadenú alebo dohodnutú pracovnú pohotovosť. Počas dočasného pridelenia zamestnávateľ vedie evidenciu podľa prvej vety v mieste výkonu práce dočasne prideleného zamestnanca.

§ 100

Dovolenka

Zamestnancovi vzniká za podmienok ustanovených týmto zákonom nárok na

- dovolenku za kalendárny rok alebo jej pomernú časť,
- dovolenku za odpracované dni,
- dodatkovú dovolenku.

Dovolenka za kalendárny rok

§ 101

Zamestnanec, ktorý počas nepretržitého trvania pracovného pomeru k tomu istému zamestnávateľovi vykonával u neho prácu aspoň 60 dní v kalendárnom roku, má nárok na dovolenku za kalendárny rok, prípadne na jej pomernú časť, ak pracovný pomer netrval nepretržite počas celého kalendárneho roka. Za odpracovaný deň sa považuje deň, v ktorom zamestnanec odpracoval prevažnú časť svojej zmeny. Časť zmien odpracované v rôznych dňoch sa nesčítajú.

§ 102

Pomerná časť dovolenky je za každý celý kalendárny mesiac nepretržitého trvania toho istého pracovného pomeru jedna dvanásťtina dovolenky za kalendárny rok.

§ 103

Základná výmera dovolenky

- (1) Základná výmera dovolenky je najmenej štyri týždne.
- (2) Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, a zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa, je najmenej päť týždňov. Zamestnancovi, ktorý sa začne alebo prestane trvale starať o dieťa v priebehu kalendárneho roka, zvýšenie dovolenky za kalendárny rok podľa prvej vety nad rámec základnej výmery dovolenky podľa odseku 1 patrí v pomernom rozsahu určenom ako podiel počtu dní trvalej starostlivosti o dieťa v príslušnom kalendárnom roku a počtu dní kalendárneho roka.
- (3) Dovolenka je najmenej osem týždňov v kalendárnom roku, ak ide o
 - a) pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca podľa osobitného predpisu,
 - b) vysokoškolského učiteľa,
 - c) výskumného pracovníka a umeleckého pracovníka verejnej vysokej školy alebo štátnej vysokej školy,
 - d) zamestnanca s najmenej vysokoškolským vzdelaním druhého stupňa, ktorý vykonáva výskumno-pedagogickú činnosť alebo vedeckú činnosť, výskumnú činnosť a vývojovú činnosť na výskumnom pracovisku organizácie Slovenskej akadémie vied, verejnej výskumnej inštitúcie alebo štátnej rozpočtovej organizácie alebo štátnej príspevkovej organizácie uskutočňujúcej výskum zriadenej ústredným orgánom štátnej správy.

§ 104

Ak dovolenku čerpá zamestnanec s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom na jednotlivé týždne alebo na obdobie celého kalendárneho roka (§ 87), patrí mu toľko pracovných dní dovolenky, koľko ich na jeho dovolenku pripadá v celoročnom priemere.

§ 104a

Dovolenka pri pružnom pracovnom čase

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

§ 105

Dovolenka za odpracované dni

Zamestnancovi, ktorému nevznikol nárok na dovolenku za kalendárny rok ani na jej pomernú časť, pretože nevykonal v kalendárnom roku u toho istého zamestnávateľa prácu aspoň 60 dní, patrí dovolenka za odpracované dni v dĺžke jednej dvanástiny dovolenky za kalendárny rok za každých 21 odpracovaných dní v príslušnom kalendárnom roku.

Dodatková dovolenka

§ 106

- (1) Zamestnanec, ktorý pracuje po celý kalendárny rok pod zemou pri ťažbe nerastov alebo pri razení tunelov a štôlní, a zamestnanec, ktorý vykonáva práce zvlášť ťažké alebo zdraviu škodlivé, má nárok na dodatkovú dovolenku v dĺžke jedného týždňa. Ak zamestnanec za týchto podmienok pracuje len časť kalendárneho roka, patrí mu za každých 21 takto odpracovaných dní jedna dvanástina dodatkového dovolenky.
- (2) Za zamestnanca, ktorý pracuje v sťažných alebo zdraviu škodlivých podmienkach alebo ktorý vykonáva práce zvlášť ťažké alebo zdraviu škodlivé, sa na účely dodatkového dovolenky podľa tohto zákona považuje zamestnanec, ktorý
 - a) trvale pracuje v zdravotníckych zariadeniach alebo na ich pracoviskách, kde sa ošetrujú chorí s nákazlivou formou tuberkulózy a syndrómom získanej imunitnej nedostatočnosti (HIV/AIDS),
 - b) je pri práci na pracoviskách s infekčnými materiálmi vystavený priamemu nebezpečenstvu nákazy,
 - c) je pri práci vo významnej miere vystavený nepriaznivým účinkom ionizujúceho žiarenia,
 - d) pracuje pri priamom ošetrovaní alebo pri obsluhu duševne chorých alebo mentálne postihnutých aspoň v rozsahu polovice určeného týždenného pracovného času,
 - e) pracuje nepretržite aspoň jeden rok v tropických alebo iných zdravotne obťažných oblastiach,
 - f) vykonáva mimoriadne namáhavé práce, pri ktorých je vystavený pôsobeniu škodlivých fyzikálnych alebo chemických vplyvov v takom rozsahu, že môžu vo významnej miere nepriaznivo pôsobiť na zdravie zamestnanca,
 - g) pracuje s dokázanými chemickými karcinogénmi alebo pri pracovných procesoch s rizikom chemickej karcinogenity.
- (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 (ďalej len „ministerstvo práce“) po dohode s Ministerstvom zdravotníctva Slovenskej republiky a Ministerstvom zahraničných vecí a európskych záležitostí Slovenskej republiky.

§ 107

Za nevyčerpanú dodatkovú dovolenku nemožno poskytnúť náhradu mzdy; táto dovolenka sa musí vyčerpať, a to prednostne.

§ 109

Krátenie dovolenky

- (1) Zamestnancovi, ktorý splnil podmienku odpracovania aspoň 60 dní v kalendárnom roku, za ktorý sa dovolenka poskytuje, môže zamestnávateľ krátiť dovolenku za prvých 100 zameškaných pracovných dní o jednu dvanástinu a za každých ďalších 21 zameškaných pracovných dní rovnako o jednu dvanástinu, ak v tomto kalendárnom roku nepracoval z dôvodu
 - a) výkonu mimoriadnej služby v období krízovej situácie alebo alternatívnej služby v čase vojny a vojnového stavu,
 - b) čerpania rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 2,
 - c) dlhodobého uvoľnenia na výkon verejnej funkcie a na výkon odborovej funkcie podľa § 136 ods. 2,
 - d) dôležitých osobných prekážok v práci podľa § 141 ods. 1 a ods. 3 písm. c).
- (2) Dovolenka sa zamestnancovi nekráti za obdobie dočasnej pracovnej neschopnosti vzniknutej v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolenia, za ktoré zamestnávateľ zodpovedá, a za obdobie materskej dovolenky a otcovskej dovolenky.
- (3) Za každú neospravedlnene zameškanú zmenu (pracovný deň) môže zamestnávateľ krátiť zamestnancovi dovolenku o jeden až dva dni. Neospravedlnené zameškani kratších častí jednotlivých zmien sa sčítajú.
- (4) Pri krátení dovolenky podľa odseku 1 sa musí zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u toho istého zamestnávateľa trval počas celého kalendárneho roka, poskytnúť dovolenka aspoň v dĺžke jedného týždňa, mladistvému zamestnancovi v dĺžke dvoch týždňov.
- (5) Zamestnancovi, ktorý nepracoval pre výkon trestu odňatia slobody, sa za každých 21 takto zameškaných pracovných dní kráti dovolenka za kalendárny rok o jednu dvanástinu. Rovnako sa kráti dovolenka za výkon väzby, ak bol zamestnanec právoplatne odsúdený alebo ak bol zamestnanec spod obžaloby oslobodený, prípadne ak bolo proti nemu trestné stíhanie zastavené len preto, že nie je za spáchaný trestný čin trestne zodpovedný alebo že mu bola udelená milosť, alebo že trestný čin bol amnestovaný.
- (6) Dovolenku za odpracované dni a dodatkovú dovolenku možno krátiť iba z dôvodov ustanovených v odseku 3.
- (7) Dovolenka, na ktorú vznikol nárok v príslušnom kalendárnom roku, sa kráti len z dôvodov, ktoré vznikli v tom roku.

Spoločné ustanovenia o dovolenke

§ 110

Týždňom dovolenky je sedem po sebe nasledujúcich dní.

§ 111

- (1) Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný určiť zamestnancovi čerpanie aspoň štyroch týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ne nárok, a ak určeniu čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca.
- (2) Zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov určiť hromadné čerpanie dovolenky, ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov.
- (3) Hromadné čerpanie dovolenky podľa odseku 2 nesmie byť určené na viac ako dva týždne, ak tento zákon neustanovuje inak. Ak ide o vážne prevádzkové dôvody, ktoré sa zamestnancom oznámia najmenej šesť mesiacov vopred, môže byť hromadné čerpanie dovolenky určené na tri týždne.
- (4) Hromadné čerpanie dovolenky podľa odseku 2 v umeleckých súboroch z povolenia 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.
- (5) Ak sa poskytuje dovolenka v niekoľkých častiach, musí byť aspoň jedna časť najmenej dva týždne, ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne inak. Čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi aspoň 14 dní vopred. Toto obdobie môže byť výnimočne skrátené so súhlasom zamestnanca.

§ 112

- (1) Zamestnávateľ je povinný nahradiť zamestnancovi náklady, ktoré mu bez jeho zavinenia vznikli preto, že zamestnávateľ mu zmenil čerpanie dovolenky alebo ho odvolal z dovolenky.
- (2) Zamestnávateľ nesmie určiť čerpanie dovolenky na obdobie, keď je zamestnanec uznaný za dočasne práceneschopného pre chorobu alebo úraz, a na obdobie, počas ktorého je zamestnankyňa alebo zamestnanec na materskej dovolenke, otcovskej dovolenke alebo rodičovskej dovolenke. Počas ostatných prekážok v práci na strane zamestnanca môže zamestnávateľ určiť zamestnancovi čerpanie

dovolenky len na jeho žiadosť.

(3) Ak prípadne počas dovolenky zamestnanca sviatok na deň, ktorý je inak jeho obvyklým pracovným dňom, nezapočítava sa mu do dovolenky.

(4) Ak zamestnávateľ určí zamestnancovi náhradné voľno za prácu nadčas alebo za prácu vo sviatok tak, že by pripadlo do dovolenky, je povinný určiť mu náhradné voľno na iný deň.

§ 113

(1) Zamestnávateľ môže určiť zamestnancovi čerpanie dovolenky, aj keď dosiaľ nespĺnil 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. Ak zamestnávateľ neurčí zamestnancovi čerpanie dovolenky najneskôr do 30. júna nasledujúceho kalendárneho roka tak, aby zamestnanec vyčerpal dovolenku do konca tohto kalendárneho roka, čerpanie dovolenky si môže určiť zamestnanec. Toto čerpanie dovolenky je zamestnanec povinný oznámiť zamestnávateľovi písomne, najmenej 30 dní vopred; uvedená lehota môže byť so súhlasom zamestnávateľa skrátená.

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

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

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

§ 114

Ak nastúpi zamestnanec v priebehu dovolenky službu v ozbrojených silách, ak bol uznaný za dočasne práceneschopného pre chorobu alebo úraz alebo ak ošetruje chorého člena rodiny, dovolenka sa mu prerušuje. To neplatí, ak zamestnávateľ určí čerpanie dovolenky na čas ošetrovania chorého člena rodiny na žiadosť zamestnanca. Dovolenka sa prerušuje aj nástupom na materskú dovolenku alebo na otcovskú dovolenku.

§ 115

Ak bol zamestnanec dočasne pridelený na výkon práce pre iného užívateľského zamestnávateľa, poskytne mu dovolenku alebo jej časť tento zamestnávateľ. Ak nevyčerpá zamestnanec dovolenku pred skončením dočasného pridelenia, poskytne mu ju zamestnávateľ, ktorý zamestnanca dočasne prideliť.

§ 116

(1) Zamestnancovi patrí za vyčerpanú dovolenku náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

(2) Za časť dovolenky, ktorá presahuje štyri týždne základnej výmery dovolenky, ktorú zamestnanec nemohol vyčerpať ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

(3) Za nevyčerpané štyri týždne základnej výmery dovolenky nemôže byť zamestnanec vyplatený náhradou mzdy, s výnimkou, ak si túto dovolenku nemohol vyčerpať z dôvodu skončenia pracovného pomeru.

§ 117

Zamestnanec je povinný vrátiť vyplatenú náhradu mzdy za dovolenku alebo jej časť, na ktorú stratil nárok alebo na ktorú mu nárok nevznikol.

ŠTVRTÁ ČASŤ MZDA A PRIEMERNÝ ZÁROBK

Mzda § 118

(1) Zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu.

(2) Mzda je peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu. Za mzdu sa nepovažuje najmä náhrada mzdy, odstupné, odchodné, príspevok na stravovanie podľa § 152 ods. 3 a 8, cestovné náhrady vrátane nenárodných cestovných náhrad, príspevky zo sociálneho fondu, príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie, príspevky na životné poistenie zamestnanca, výnosy z kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií, daňový bonus, náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, doplatky k nemocenským dávkam, náhrada za pracovnú pohotovosť, peňažná náhrada podľa § 83a ods. 4 a iné plnenie poskytované zamest-

nancovi v súvislosti so zamestnaním podľa tohto zákona, osobitných predpisov, kolektívnej zmluvy alebo pracovnej zmluvy, ktoré nemá charakter mzdy. Za mzdu sa tiež nepovažuje ďalšie plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi zo zisku po zdanení.

(3) Ako mzda sa posudzuje aj plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu pri príležitosti jeho pracovného výročia alebo životného výročia, ak sa neposkytuje zo zisku po zdanení alebo zo sociálneho fondu.

(4) Ako mzda sa posudzuje aj peňažné plnenie, ktoré môže zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi za prácu pri príležitosti

- a) obdobia letných dovoleniek,
- b) vianočných sviatkov.

§ 119

(1) Mzda nesmie byť nižšia ako minimálna mzda podľa osobitného predpisu.

(2) Mzdové podmienky zamestnávateľ dohodne s príslušným odborovým orgánom v kolektívnej zmluve alebo so zamestnancom v pracovnej zmluve. Pre člena družstva, u ktorého je podľa stanov podmienkou členstva pracovný vzťah, možno mzdové podmienky upraviť aj uznesením členskej schôdze.

(3) V mzdových podmienkach zamestnávateľ dohodne najmä formy odmeňovania zamestnancov, sumu základnej zložky mzdy a ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu a podmienky ich poskytovania. Základnou zložkou mzdy je zložka poskytovaná podľa odpracovaného času alebo dosiahnutého výkonu.

§ 119a

Mzda za rovnakú prácu a za prácu rovnakej hodnoty

(1) Mzdové podmienky musia byť dohodnuté bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia. Ustanovenie prvej vety sa vzťahuje na každé plnenie za prácu, ako aj na plnenia, ktoré sa vyplácajú alebo sa budú vyplácať v súvislosti so zamestnaním podľa iných ustanovení tohto zákona alebo podľa osobitných predpisov.

(2) Ženy a muži majú právo na rovnakú mzdu za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty. Za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty sa považuje práca rovnakej alebo porovnateľnej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti, ktorá je vykonávaná v rovnakých alebo porovnateľných pracovných podmienkach a pri dosahovaní rovnakej alebo porovnateľnej výkonnosti a výsledkov práce v pracovnom pomere u toho istého zamestnávateľa.

(3) Ak zamestnávateľ uplatňuje systém hodnotenia pracovných miest, hodnotenie musí vychádzať z rovnakých kritérií pre mužov a ženy bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia. Pri posudzovaní hodnoty práce ženy a mužů môže zamestnávateľ okrem kritérií uvedených v odseku 2 uplatniť ďalšie objektívne merateľné kritériá, ktoré sa dajú uplatniť na všetkých zamestnancov bez rozdielu pohlavia.

(4) Odseky 1 až 3 sa vzťahujú aj na zamestnancov rovnakého pohlavia, ak vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.

§ 120

Minimálne mzdové nároky

(1) Zamestnávateľ, u ktorého nie je odmeňovanie zamestnancov dohodnuté v kolektívnej zmluve, je povinný zamestnancovi poskytnúť mzdu najmenej v sume minimálneho mzdového nároku určeného pre stupeň náročnosti práce (ďalej len „stupeň“) príslušného pracovného miesta. Ak mzda zamestnanca v kalendárnom mesiaci nedosiahne sumu minimálneho mzdového nároku, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi doplatok v sume rozdielu medzi dosiahnutou mzdou a sumou minimálneho mzdového nároku ustanoveného pre stupeň patriaci príslušnému pracovnému miestu.

(2) Do mzdy podľa odseku 1 sa nezahrňa mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku (§ 96 ods. 3), mzda za prácu nadčas (§ 121), mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok (§ 122), mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu (§ 122a), mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu (§ 122b), mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu (§ 123) a mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce (§ 124). Do počtu odpracovaných hodín sa nezahrňajú hodiny práce nadčas a čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku.

(3) Pracovné miesto podľa odseku 1 je súhrn pracovných činností, ktoré zamestnanec vykonáva podľa druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve. Zamestnávateľ podľa odseku 1 je povinný priradiť každému pracovnému miestu stupeň v súlade s charakteristikami stupňov náročnosti pracovných miest uvedenými v prílohe č. 1 podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti, ktorej výkon od zamestnanca vyžaduje, v rámci druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve.

(4) Suma minimálneho mzdového nároku zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou pre príslušný stupeň na príslušný kalendárny rok je súčet rozdielu medzi sumou mesačnej minimálnej mzdy určenej na príslušný kalendárny rok a sumou mesačnej minimálnej mzdy určenej na rok 2020 a súčinu sumy mesačnej minimálnej mzdy určenej na rok 2020 a koeficientu minimálnej mzdy. Suma minimálneho mzdového nároku pre príslušný stupeň na príslušný kalendárny rok za každú hodinu odpracovanú zamestnancom pri ustanovenom týždennom pracovnom čase 40 hodín je 1/174 zo sumy minimálneho mzdového nároku podľa prvej vety.

Stupeň	Koeficient minimálnej mzdy
1	1,0
2	1,2
3	1,4
4	1,6
5	1,8
6	2,0

(5) Pri ustanovení týždenného pracovného času podľa § 85 na menej ako 40 hodín sa sumy minimálnych mzdových nárokov ustanovené v eurách za hodinu úmerne zvyšia.

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

(7) Suma minimálneho mzdového nároku ustanovená podľa odseku 4 v eurách za hodinu a suma minimálneho mzdového nároku v eurách za hodinu zvýšená podľa odseku 5 sa zaokrúhľuje na tri desatinné miesta. Suma minimálneho mzdového nároku ustanovená podľa odseku 4 v eurách za mesiac a suma minimálneho mzdového nároku v eurách za mesiac znížená podľa odseku 6 sa zaokrúhľuje na najbližších desať eurocentov.

(8) Sumy minimálnych mzdových nárokov podľa odseku 4 na príslušný kalendárny rok zaokrúhlené podľa odseku 7 sa oznámia v Zbierke zákonov Slovenskej republiky. O uverejnenie oznámenia podľa prvej vety požiada ministerstvo práce; oznámenie sa uverejní v Zbierke zákonov Slovenskej republiky najneskôr 1. novembra kalendárneho roka predchádzajúceho príslušnému kalendárnemu roku.

§ 121

Mzda za prácu nadčas

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

(2) Zamestnávateľ môže písomne dohodnúť s vedúcim zamestnancom v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu, s vedúcim zamestnancom, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, a so zamestnancom, ktorý vykonáva koncepčné, systémové, tvorivé alebo metodické činnosti, riadi, organizuje alebo koordinuje zložitý proces alebo rozsiahle súbor veľmi zložitých zariadení, že vo výške mzdy bude zohľadnená prípadná práca nadčas, najviac však v úhrne 150 hodín v kalendárnom roku. V týchto prípadoch zamestnancovi za prácu nadčas nepatrí mzda ani mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas podľa odseku 1 a zamestnanec nemôže za túto dobu čerpať náhradné voľno.

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

(4) Náhradné voľno zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi v dohodnutom termíne. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú na termíne čerpania náhradného voľna za prácu nadčas, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi náhradné voľno najneskôr do uplynutia štyroch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná. V kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve možno výnimočne dohodnúť, že dosiahnutá mzda za prácu nadčas sa účtuje až za čas čerpania náhradného voľna za prácu nadčas.

(5) Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno podľa odseku 4, zamestnancovi patrí mzdové zvýhodnenie podľa odseku 1, a ak sa dohodol postup podľa odseku 4 poslednej vety, patrí mu aj dosiahnutá mzda za prácu nadčas.

§ 122

Mzda a náhrada mzdy za sviatok

(1) Za prácu vo sviatok zamestnancovi patrí dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 100 % jeho priemerného zárobku. Mzdové zvýhodnenie patrí aj za prácu vykonávanú vo sviatok, ktorý pripadne na deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni.

(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 najneskôr do uplynutia troch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca vo sviatok vykonaná, 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.

(3) Zamestnancovi, ktorý nepracoval preto, že sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, patrí náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku, ak mu mzda ušla pre sviatok. U zamestnanca, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou, sa sviatok, ktorý pripadne na jeho obvyklý pracovný deň, považuje za odpracovaný deň, za ktorý mu patrí mzda. Tomuto zamestnancovi náhrada mzdy za sviatok nepatrí. V kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve možno dohodnúť, že aj u zamestnanca, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou, sa bude postupovať podľa prvej vety.

(4) Náhrada mzdy za sviatok alebo mzda podľa odseku 3 druhej vety nepatrí zamestnancovi, ktorý neospravedlnene zamešká zmenu bezprostredne predchádzajúcu sviatku alebo bezprostredne po ňom nasledujúcu, alebo zmenu nariadenú zamestnávateľom na sviatok, prípadne časť niektorej z týchto zmien.

(5) S vedúcim zamestnancom môže zamestnávateľ v pracovnej zmluve dohodnúť mzdu už s prihliadnutím na prípadnú prácu vo sviatok. Mzdové zvýhodnenie ani náhradné voľno za prácu vo sviatok v tomto prípade vedúcemu zamestnancovi nepatria.

§ 122a

Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu

(1) Zamestnancovi patrí za prácu v sobotu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v sobotu mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 50 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.

(2) U zamestnávateľa, u ktorého sa vzhľadom na povahu práce alebo podmienky prevádzky vyžaduje, aby sa práca pravidelne vykonávala v sobotu, možno dohodnúť nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia ako podľa odseku 1, najmenej však 45 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu, v

- kolektívnej zmluve,
- pracovnej zmluve, ak ide o zamestnávateľa, u ktorého nepôsobí odborová organizácia a ktorý k 31. decembru predchádzajúceho kalendárneho roka zamestnával menej ako 20 zamestnancov.

(3) Na pracoviskách s nočnými zmenami sa na účely odsekov 1 a 2 sobota začína hodinou zodpovedajúcou nástupu pracovnej zmeny, ktorá v pracovnom týždni nastupuje podľa rozvrhu zmien ako prvá ranná zmena, a končí uplynutím 24 hodín od jej začiatku.

(4) S vedúcim zamestnancom možno v pracovnej zmluve dohodnúť mzdu už s prihliadnutím na prípadnú prácu v sobotu. Ak dôjde k dohode podľa prvej vety, vedúcemu zamestnancovi nepatrí mzdové zvýhodnenie podľa odsekov 1 a 2.

§ 122b

Mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu

(1) Zamestnancovi patrí za prácu v nedeľu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v nedeľu mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 100 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.

(2) U zamestnávateľa, u ktorého sa vzhľadom na povahu práce alebo podmienky prevádzky vyžaduje, aby sa práca pravidelne vykonávala v nedeľu, možno dohodnúť nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia ako podľa odseku 1, najmenej však 90 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu, v

- kolektívnej zmluve,
- pracovnej zmluve, ak ide o zamestnávateľa, u ktorého nepôsobí odborová organizácia a ktorý k 31. decembru predchádzajúceho kalendárneho roka zamestnával menej ako 20 zamestnancov.

(3) Na pracoviskách s nočnými zmenami sa na účely odsekov 1 a 2 nedeľa začína hodinou zodpovedajúcou nástupu pracovnej zmeny, ktorá v pracovnom týždni nastupuje podľa rozvrhu zmien ako prvá ranná zmena, a končí uplynutím 24 hodín od jej začiatku.

(4) S vedúcim zamestnancom možno v pracovnej zmluve dohodnúť mzdu už s prihliadnutím na prípadnú prácu v nedeľu. Ak dôjde k dohode podľa prvej vety, vedúcemu zamestnancovi nepatrí mzdové zvýhodnenie podľa odsekov 1 a 2.

§ 123

Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu

(1) Zamestnancovi patrí za nočnú prácu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 40 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu, a ak ide o zamestnanca vykonávajúceho rizikovú prácu, patrí mu mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 50 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.

(2) U zamestnávateľa, u ktorého sa vzhľadom na povahu práce alebo podmienky prevádzky vyžaduje, aby sa prevažná časť práce vykonávala ako nočná práca, možno dohodnúť, ak nejde o zamestnanca vykonávajúceho rizikovú prácu, nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia ako podľa odseku 1, najmenej však 35 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu, v

- kolektívnej zmluve,
- pracovnej zmluve, ak ide o zamestnávateľa, u ktorého nepôsobí odborová organizácia a ktorý k 31. decembru predchádzajúceho kalendárneho roka zamestnával menej ako 20 zamestnancov.

(3) S vedúcim zamestnancom možno v pracovnej zmluve dohodnúť mzdu už

s prihladením na prípadnú nočnú prácu. Mzdové zvýhodnenie v takom prípade vedúcemu zamestnancovi nepatrí.

§ 124

Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce

(1) Zamestnancovi patrí mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností uvedených v odseku 2, ak tieto pracovné činnosti príslušný orgán verejného zdravotníctva zaradil do 3. alebo 4. kategórie podľa osobitného predpisu, a pri ich výkone intenzita pôsobenia faktorov pracovného prostredia napriek vykonaným technickým, organizačným a špecifickým ochranným a preventívnym opatreniam podľa osobitných predpisov vyžaduje, aby zamestnanec používal na zníženie zdravotného rizika osobné ochranné pracovné prostriedky.

(2) Pracovné činnosti, pri ktorých patrí zamestnancovi mzdová kompenzácia podľa odseku 1, sú činnosti v prostredí, v ktorom pôsobia

- chemické faktory,
- karcinogénne a mutagénne faktory,
- biologické faktory,
- prach,
- fyzikálne faktory (napríklad hluk, vibrácie, ionizujúce žiarenie).

(3) Za každú hodinu práce podľa odseku 1 patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce najmenej 20 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.

(4) Mzdová kompenzácia možno poskytovať aj pri pôsobení iných vplyvov, ktoré zamestnancovi prácu sťažujú alebo zamestnanca negatívne ovplyvňujú alebo pri nižšej intenzite pôsobenia faktorov pracovného prostredia uvedených v odseku 2.

(5) Pri dohodnutí mzdovej kompenzácie za sťažený výkon práce podľa odseku 4 sa odsek 3 neuplatní.

§ 125

Mzda pri výkone inej práce

(1) Ak je zamestnanec preradený na inú prácu z dôvodu ohrozenia chorobou z povolaní, karanténneho opatrenia, ktoré sa mu uložilo podľa osobitných predpisov, odvrátenia mimoriadnej udalosti alebo na zmiernenie jej bezprostredných následkov a ak po preradení dosiahne v prepočte na odpracovanú hodinu nižšiu mzdu ako pri výkone práce podľa pracovnej zmluvy, patrí mu doplatok najmenej do sumy jeho priemerného zárobku, ktorý dosahoval pred preradením. Doplatok sa poskytuje počas preradenia, najdlhšie počas 12 po sebe nasledujúcich mesiacov odo dňa preradenia.

(2) Doplatok pri ohrození chorobou z povolaní patrí aj vtedy, ak zamestnanec nastúpi do pracovného pomeru k inému zamestnávateľovi, pretože pre neho doterajší zamestnávateľ nemá inú vhodnú prácu. Doplatok poskytuje zamestnancovi zamestnávateľ, ktorý ho zamestnáva v čase, po ktorý doplatok patrí. Náklady na doplatok tomuto zamestnávateľovi je povinný uhradiť zamestnávateľ, u ktorého vzniklo ohrozenie chorobou z povolaní.

(3) Náklady na doplatok pri karanténnom opatrení uloženom podľa osobitných predpisov uhradí orgán verejného zdravotníctva zamestnávateľovi, ktorý ho poskytol.

(4) Súčasťou nákladov na doplatok podľa odsekov 2 a 3 sú aj odvody do poisťovních fondov a príspevky na starobné dôchodkové sporenie, ktoré je zamestnávateľ povinný platiť podľa osobitných predpisov.

(5) Nárok na úhradu uplatní zamestnávateľ u orgánu verejného zdravotníctva v písomnej žiadosti do 30 dní od skončenia karanténneho opatrenia.

(6) Orgán verejného zdravotníctva náklady na doplatok neuhradí, ak k uloženiu karanténneho opatrenia prišlo v priamej súvislosti s porušením povinností zamestnávateľa na predchádzanie vzniku a šírenia prenosných ochorení a na obmedzenie ich výskytu.

§ 127

Naturálna mzda

(1) Zamestnancovi možno poskytovať časť mzdy, s výnimkou minimálnej mzdy, formou naturálnej mzdy. Naturálnu mzdu môže zamestnávateľ poskytovať len so súhlasom zamestnanca a za podmienok s ním dohodnutých.

(2) Ako naturálnu mzdu možno poskytovať výrobky, výkony, práce a služby. Poskytovanie naturálnej mzdy vo forme liehovín alebo iných návykových látok nie je dovolené. Zľava na cestovnom pre zamestnanca dopravcu sa nepovažuje za naturálnu mzdu.

(3) Naturálna mzda sa vyjadruje v peňažnej forme v cenách tovaru od výrobcu alebo v cenách služieb od poskytovateľa služieb podľa cenového predpisu platného v čase poskytovania naturálnej mzdy.

(4) Ak zamestnávateľ v rámci svojich priestorov zriadil obchodné zariadenia na predaj tovaru alebo na poskytovanie služieb, nesmie zamestnanca nútiť, aby v týchto obchodných zariadeniach kupoval tovar alebo využíval ich služby. V prípade, že z dôvodov odlúčenosti prevádzky nemožno používať iné obchodné zariadenia, je zamestnávateľ povinný zabezpečiť, aby sa predaj tovaru alebo poskytovanie služieb nevyužívali na dosahovanie vlastného zisku alebo aby sa tovar predával a služby poskytovali za ceny v mieste obvyklé v čase predaja tovaru alebo poskytovania služieb.

§ 128

Mzda v cudzej mene

Zamestnancovi s miestom výkonu práce podľa pracovnej zmluvy v cudzine možno poskytovať mzdu alebo jej časť v cudzej mene. Prepočet výšky mzdy v eurách na cudziu menu sa vykonáva podľa referenčného výmenného kurzu určeného a vyhláseného Európskou centrálnou bankou alebo Národnou bankou Slovenska, ktorý je platný v deň predchádzajúci dňu určenému na výplatu mzdy podľa § 130 ods. 2 alebo v iný dohodnutý deň.

§ 129

Splatnosť mzdy

(1) Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca, ak sa v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve nedohodlo inak.

(2) Na žiadosť zamestnanca musí mu byť mzda splatná počas dovolenky vyplatená pred nastúpením dovolenky.

(3) Pri skončení pracovného pomeru vypláti zamestnávateľ zamestnancovi mzdu splatnú za mesačné obdobie v deň skončenia pracovného pomeru, ak sa nedohodli inak, najneskôr však v najbližšom výplatnom termíne nasledujúcom po dni skončenia pracovného pomeru.

§ 130

Výplata mzdy

(1) Vyplácaná mzda sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor, ak kolektívna zmluva alebo zamestnávateľ vo vnútornom predpise neustanovujú priaznivejšiu úpravu zaokrúhľovania mzdy v prospech zamestnanca. Mzda sa zamestnancovi vypláca v peniazoch; v inom druhu plnenia alebo v cudzej mene možno mzdu vyplácať, len ak to umožňuje tento zákon alebo osobitný predpis.

(2) Mzda sa vypláca vo výplatných termínoch dohodnutých v pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve alebo vo výplatných termínoch oznámených podľa § 47a ods. 1 písm. d). So zamestnancom vykonávajúcim domácku prácu možno dohodnúť výplatu mzdy aj za dodanie každej skompletizovanej pridelenjej práce. Mzda podľa § 118 ods. 4 písm. a) sa vypláca v mesiaci jún príslušného kalendárneho roka a mzda podľa § 118 ods. 4 písm. b) sa vypláca v mesiaci december príslušného kalendárneho roka.

(3) Medzi výplatnými termínmi môže zamestnávateľ poskytovať preddavok na mzdu v dohodnutých termínoch. Na žiadosť zamestnanca môže zamestnávateľ poskytnúť preddavok na mzdu aj v inom termíne, na ktorom sa so zamestnancom dohodnú.

(4) Mzda sa vypláca v pracovnom čase a na pracovisku, ak sa v pracovnej zmluve nedohodlo inak. Ak sa zamestnanec z vážnych dôvodov nemôže dostaviť po výplatu mzdy alebo ak pracuje na vzdialenom pracovisku, zašle mu zamestnávateľ mzdu tak, aby mu bola doručená v deň určený na jej výplatu, alebo najneskôr v najbližší nasledujúci pracovný deň na svoje náklady a nebezpečenstvo, ak sa nedohodnú inak.

(5) Pri vyúčtovaní mzdy je zamestnávateľ povinný zamestnancovi vydať doklad obsahujúci najmä údaje o jednotlivých zložkách mzdy, o jednotlivých pleniach poskytovaných v súvislosti so zamestnaním, o stave účtu konta pracovného času, ak je zavedené konto pracovného času, o vykonaných zrážkach zo mzdy a o celkovej cene práce. Doklad podľa prvej vety sa poskytne v písomnej forme, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú na jeho poskytovaní elektronickými prostriedkami. Celkovú cenu práce tvorí mzda vrátane náhrady mzdy a náhrady za pracovnú pohotovosť a osobitne v členení preddavok poisťného na zdravotné poistenie, poisťné na nemocenské poistenie, poisťné na starobné poistenie, poisťné na invalidné poistenie, poisťné na poistenie v nezamestnanosti, poisťné na garančné poistenie, poisťné na úrazové poistenie, poisťné do rezervného fondu solidarity a príspevok na starobné dôchodkové sporenie, ktoré platí zamestnávateľ. Na žiadosť zamestnanca mu zamestnávateľ predloží na nahliadnutie doklady, na ktorých základe bola mzda vypočítaná.

(6) Zamestnanec môže na prijatie mzdy písomne splnomocniť inú osobu. Bez písomného splnomocnenia možno vyplatiť mzdu inej osobe ako zamestnancovi, len ak tak ustanoví osobitný predpis.

(7) Zamestnávateľ nemá právo akýmkoľvek spôsobom obmedzovať zamestnanca vo voľnom nakladaní s vyplatenou mzdou.

(8) Zamestnávateľ je povinný, po vykonaní zrážok podľa § 131, poukázať mzdu alebo jej časť určenú zamestnancom na ním určený účet v banke alebo v pobočke zahraničnej banky v Slovenskej republike, ak o to zamestnanec písomne požiada alebo ak sa zamestnávateľ so zamestnancom na takom postupe dohodne tak, aby určená suma peňažných prostriedkov mohla byť pripísaná na tento účet najneskôr v deň určený na výplatu. Ak o to zamestnanec požiada, môže zamestnávateľ časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil.

§ 130a

Vyplatenie mzdy v osobitných prípadoch v subdodávateľských vzťahoch

(1) Zamestnanec môže právo na vyplatenie mzdy uplatniť aj u fyzickej osoby alebo právnickej osoby, ktorá je dodávateľom služby na území Slovenskej republiky (ďalej len „dodávateľ služby“) a ktorej priamym subdodávateľom je zamest-

návateľ zamestnanca (ďalej len „subdodávateľ“), v rozsahu podľa odseku 2, ak

- a) ide o splatnú mzdu, ktorá zamestnancovi
 1. nebola vyplatená a
 2. patrí za výkon prác podľa prílohy č. 1aa, ktorých vykonávanie je obsahom záväzku subdodávateľa v rámci právneho vzťahu medzi subdodávateľom a dodávateľom služby (ďalej len „práca v rámci subdodávateľského vzťahu“),
- b) zamestnanec písomne požiada dodávateľa služby o vyplatenie mzdy v lehote šiestich mesiacov odo dňa splatnosti mzdy.
 - (2) Zamestnanec má právo na vyplatenie mzdy od dodávateľa služby len v rozsahu minimálnej mzdy platnej v čase výkonu práce v rámci subdodávateľského vzťahu za každú hodinu výkonu práce, najviac v sume rozdielu medzi sumou minimálnej mzdy platnej v čase výkonu práce v rámci subdodávateľského vzťahu za každú hodinu výkonu práce a mzdou poskytnutou subdodávateľom za výkon tejto práce.
 - (3) Zamestnanec v žiadosti o vyplatenie mzdy uvedie skutočnosti rozhodujúce pre posúdenie práva na vyplatenie mzdy podľa odseku 1, najmä
 - a) identifikačné údaje zamestnanca,
 - b) identifikačné údaje zamestnávateľa,
 - c) sumu mzdy, o ktorej vyplatenie zamestnanec žiada,
 - d) informáciu o splatnosti mzdy, o ktorej vyplatenie zamestnanec žiada,
 - e) sumu vyplatených častí mzdy za výkon práce v rámci subdodávateľského vzťahu, ak bola subdodávateľom vyplatená,
 - f) dobu, za ktorú zamestnanec žiada o vyplatenie mzdy,
 - g) druh a rozsah práce v rámci subdodávateľského vzťahu vykonanej zamestnancom,
 - h) spôsob vyplatenia mzdy v hotovosti alebo na účet v banke alebo v pobočke zahraničnej banky vrátane údajov potrebných pre vyplatenie mzdy.
 - (4) Dodávateľ služby je povinný do 30 dní odo dňa uplatnenia práva na vyplatenie mzdy vyplatiť zamestnancovi mzdu podľa odseku 1 po odpočítaní zrážok zo mzdy, ktoré by vykonal subdodávateľ, ak by mzdu poskytol; ak zo žiadosti o vyplatenie mzdy alebo zo súčinnosti podľa odseku 5 nevyplýva inak, dodávateľ odpočíta zrážky zo mzdy podľa § 131 ods. 1. Dodávateľ služby nemá povinnosť vykonať a odvieť zrážky zo mzdy podľa prvej vety. Dodávateľ služby vyplatí mzdu podľa prvej vety spôsobom uvedeným v žiadosti o vyplatenie mzdy.
 - (5) Zamestnanec, subdodávateľ a dodávateľ služby sú povinní poskytnúť si potrebnú súčinnosť. Subdodávateľ je najmä povinný na požiadanie bezodkladne poskytnúť dodávateľovi služby údaje vrátane osobných údajov zamestnanca v rozsahu nevyhnutnom na overenie skutočností rozhodujúcich pre vyplatenie mzdy.
 - (6) Dodávateľ služby je povinný bezodkladne písomne informovať
 - a) zamestnanca o vyplatení mzdy podľa odseku 4, a ak dodávateľ služby nevyplatí mzdu celkom alebo sčasti, o dôvodoch jej nevyplatenia,
 - b) subdodávateľa o
 1. uplatnení práva na vyplatenie mzdy zamestnancom subdodávateľa,
 2. vyplatení mzdy zamestnancovi podľa odseku 4, a ak dodávateľ služby nevyplatí mzdu celkom alebo sčasti, o dôvodoch jej nevyplatenia.
 - (7) Dodávateľ služby môže odoprieť vyplatenie mzdy podľa odseku 4, ak pri výbere subdodávateľa za účelom vzniku právneho vzťahu medzi ním a subdodávateľom nemohol ani pri vynaložení náležitej starostlivosti predvídať, že subdodávateľ nebude svojim zamestnancom vyplácať mzdu. Ustanovenie prvej vety sa neuplatní, ak dodávateľ služby ku dňu uplatnenia práva na vyplatenie mzdy nespĺnil svoj splatný peňažný záväzok z právneho vzťahu medzi ním a subdodávateľom, ktorého obsahom je výkon práce v rámci subdodávateľského vzťahu. Na posúdenie toho, či dodávateľ služby vynaložil náležitú starostlivosť, sa vykoná celkové posúdenie podstatných skutkových okolností vo vzájomnej súvislosti a s prihliadnutím na osobitosti situácie, ktorá sa posudzuje, pričom možno vychádzať najmä z týchto skutkových okolností:
 - a) dohodnutá cena za plnenie subdodávateľa nie je bez ekonomického opodstatnenia neprimerane nízka,
 - b) štatutárnym orgánom, členom štatutárneho orgánu alebo spoločníkom subdodávateľa nie je štatutárny orgán, člen štatutárneho orgánu alebo spoločník dodávateľa služby,
 - c) subdodávateľovi nebola uložená pokuta za porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania v Slovenskej republike a v štáte sídla v období dvoch rokov pred vznikom právneho vzťahu medzi dodávateľom služby a subdodávateľom,
 - d) subdodávateľ nemá evidované nedoplatky na poistnom na sociálne poistenie v Slovenskej republike a nemá evidované nedoplatky rovnakého alebo porovnateľného druhu v štáte sídla,
 - e) subdodávateľ nemá evidované nedoplatky voči daňovému úradu a colnému úradu podľa osobitných predpisov v Slovenskej republike a nemá evidované nedoplatky rovnakého alebo porovnateľného druhu v štáte sídla,
 - f) na majetok subdodávateľa nie je vyhlásený konkurz, subdodávateľ nie je v likvidácii, nebolo proti nemu zastavené konkurzné konanie pre nedostatok majetku alebo nebol zrušený konkurz pre nedostatok majetku,
 - g) subdodávateľ vykonáva podnikateľskú činnosť viac ako šesť mesiacov.
 - (8) Dodávateľ služby, ktorý splnil povinnosť podľa odseku 4, je oprávnený po-

žadovať od subdodávateľa náhradu za plnenie poskytnuté zamestnancovi.

(9) Spor o vyplatenie mzdy podľa odseku 4 sa považuje za pracovnoprávny spor.

Zrážky zo mzdy a poradie zrážok § 131

(1) Zo mzdy zamestnanca zamestnávateľ prednostne vykoná zrážky poistného na sociálne poistenie, preddavkov poistného na verejné zdravotné poistenie, nedoplatku z ročného zúčtovania preddavkov na verejné zdravotné poistenie, príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie, ktoré platí zamestnanec podľa osobitného predpisu, zrážky preddavku na daň alebo dane, nedoplatku preddavku na daň, daňového nedoplatku, nedoplatku, ktorý vznikol zavinením daňovníka na preddavku na daň a na dani vrátane prísľušenstva a nedoplatku z ročného zúčtovania preddavkov na daň z príjmov zo závislej činnosti.

- (2) Po vykonaní zrážok podľa odseku 1 môže zamestnávateľ zraziť zo mzdy len
 - a) preddavok na mzdu, ktorý je zamestnanec povinný vrátiť preto, že neboli splnené podmienky na priznanie tejto mzdy,
 - b) sumy postihnuté výkonom rozhodnutia nariadeným súdom alebo správnym orgánom,
 - c) peňažné tresty a pokuty, ako aj náhrady uložené zamestnancovi vykonateľným rozhodnutím príslušných orgánov,
 - d) neprávom prijaté sumy dávok sociálneho poistenia a dôchodkov starobného dôchodkového sporenia alebo ich preddavky, štátnych sociálnych dávok, dávok v hmotnej núdzi a príspevkov k dávke v hmotnej núdzi, peňažných príspevkov na kompenzáciu sociálnych dôsledkov ťažkého zdravotného postihnutia, ak je zamestnanec povinný ich vrátiť na základe vykonateľného rozhodnutia podľa osobitného predpisu,
 - e) nevyúčtované preddavky cestovných náhrad,
 - f) náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca alebo jej časť, na ktorú zamestnanec stratil nárok alebo mu nárok nevznikol,
 - g) náhradu mzdy za dovolenku, na ktorú zamestnanec stratil nárok, prípadne na ktorú mu nárok nevznikol,
 - h) náhradu mzdy podľa § 142 ods. 5 alebo jej časť, na ktorú zamestnancovi nevznikol nárok,
 - i) sumu odstupného alebo jeho časť, ktorú je zamestnanec povinný vrátiť podľa § 76 ods. 4,
 - j) nevyúčtované preddavky na príspevok zamestnávateľa na stravovanie alebo na účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie (ďalej len „finančný príspevok na stravovanie“).

(3) Ďalšie zrážky zo mzdy, ktoré presahujú rámec zrážok uvedených v odsekoch 1 a 2, môže zamestnávateľ vykonávať len na základe písomnej dohody so zamestnancom o zrážkach zo mzdy, alebo ak povinnosť zamestnávateľa vykonávať zrážky zo mzdy a iných príjmov zamestnanca vyplýva z osobitného predpisu.

(4) Zrážky zo mzdy podľa odsekov 1 a 2 a zrážky zo mzdy podľa § 20 ods. 2 možno vykonávať len v rozsahu ustanovenom osobitným predpisom. Pri pohľadávkach, na ktoré súd alebo správny orgán nariadil výkon rozhodnutia, spôsob vykonávania zrážok a ich poradie upravujú ustanovenia o výkone rozhodnutia zrážkami zo mzdy.

(5) Pri peňažných trestoch (pokutách) a náhradách uložených vykonateľnými rozhodnutiami príslušných orgánov a pri preplatkoch na dávkach sociálneho zabezpečenia sa poradie zrážok spravuje dňom, keď zamestnávateľovi bolo doručené vykonateľné rozhodnutie príslušného orgánu.

(6) Pri nevyúčtovaných preddavkoch cestovných náhrad, pri náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, pri náhrade mzdy za dovolenku, pri preddavkoch na mzdu alebo jej zložku a pri odstupnom, ktoré je zamestnanec povinný vrátiť preto, že sa nesplnili podmienky na ich priznanie, sa poradie zrážok spravuje dňom, keď sa začalo s vykonávaním zrážok.

(7) Pri zrážkach vykonávaných na základe dohody o zrážkach zo mzdy sa poradie spravuje dňom uzatvorenia dohody. Pri zrážkach vykonávaných na základe dohody o zrážkach zo mzdy uzatvorenej s inou právnickou osobou alebo s fyzickou osobou sa poradie zrážok spravuje dňom doručenia tejto dohody zamestnávateľovi.

(8) Ak zamestnanec nastúpi do pracovného pomeru k inému zamestnávateľovi, zostáva poradie, ktoré získali pohľadávky podľa odsekov 4 a 5, zachované aj u nového zamestnávateľa. Povinnosť vykonávať zrážky vzniká novému zamestnávateľovi už dňom, keď sa od zamestnanca alebo od doterajšieho zamestnávateľa dozvie, že sa vykonávali zrážky zo mzdy a pre aké pohľadávky. To isté platí aj o vykonávaní zrážok zo mzdy podľa odseku 7, ak v dohode o zrážkach zo mzdy nebolo tento účinok výslovne vylúčený.

§ 132

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

§ 133

Normovanie práce

(1) Zamestnávateľ môže zavádzať alebo meniť už zavedené normy spotre-

by práce len na základe objektívneho posúdenia požadovaného množstva práce a pracovného tempa zamestnanca. Pri určovaní požadovaného množstva práce a pracovného tempa musí vziať do úvahy pracovné tempo primerané fyziologickým a neuropsychickým možnostiam, právne predpisy a ostatné predpisy na zistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, čas na osobnú očistu po skončení práce a čas na prirodzené potreby zamestnanca.

(2) Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby predpoklady na uplatnenie noriem spotreby práce boli utvorené pred začatím práce. Normy spotreby práce a ich zmeny sa musia zamestnancom oznámiť vždy pred začatím práce a nesmú sa uplatňovať so spätnou platnosťou.

(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.

(4) Zamestnávateľ nesmie uplatňovať normy spotreby práce, v dôsledku ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu bezpečnosti alebo zdravia zamestnancov.

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. Doba práce nadčas, za ktorú bola dosiahnutá mzda za prácu nadčas zúčtovaná podľa § 121 ods. 4 poslednej vety, sa započítava do obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období, v ktorom bola dosiahnutá mzda za prácu nadčas zúčtovaná. Do zúčtovanej mzdy podľa prvej vety sa nezahrňa mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku (§ 96 ods. 3) a do obdobia odpracovaného zamestnancom sa nezahrňa čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku.

(2) Rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrtrok predchádzajúci štvrtroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Priemerný zárobok sa zisťuje vždy k prvému dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po rozhodujúcom období a používa sa počas celého štvrtroka, ak tento zákon neustanovuje inak.

(3) Ak zamestnanec v rozhodujúcom období neodpracoval aspoň 21 dní alebo 168 hodín, používa sa namiesto priemerného zárobku pravdepodobný zárobok. Pravdepodobný zárobok sa zistí zo mzdy, ktorú zamestnanec dosiahol od začiatku rozhodujúceho obdobia, alebo zo mzdy, ktorú by zrejme dosiahol.

(4) Priemerný zárobok sa zisťuje ako priemerný hodinový zárobok. Priemerný hodinový zárobok sa zaokrúhľuje na štyri desatinné miesta. Ak sa podľa pracovnoprávných predpisov má použiť priemerný mesačný zárobok, postupuje sa tak, že priemerný hodinový zárobok sa vynásobí priemerným počtom pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac podľa týždenného pracovného času zamestnanca. Priemerný mesačný zárobok sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.

(5) Ak je priemerný zárobok zamestnanca nižší ako minimálna mzda, na ktorú by zamestnancovi vznikol nárok v kalendárnom mesiaci, v ktorom vznikla potreba priemerný zárobok použiť, zvýši sa priemerný zárobok na sumu zodpovedajúcu tejto minimálnej mzde. Ak u zamestnávateľa nie je odmeňovanie zamestnancov dohodnuté v kolektívnej zmluve a priemerný zárobok zamestnanca je nižší ako príslušný minimálny mzdový nárok (§ 120 ods. 4), zvýši sa priemerný zárobok na sumu zodpovedajúcu tomuto minimálnemu mzdovému nároku. Ak zamestnávateľ skráti ustanovený týždenný pracovný čas podľa § 85 ods. 5, zamestnávateľ zvýši priemerné zárobky dotknutých zamestnancov nepriamo úmerne skráteniu týždenného pracovného času odo dňa účinnosti tejto zmeny; opačný postup zamestnávateľ uplatní v prípade predĺženia ustanoveného týždenného pracovného času.

(6) Ak sa zamestnancovi v rozhodujúcom období zúčtuje na výplatu mzda (časť mzdy), ktorá sa poskytuje za dlhšie obdobie ako kalendárny štvrtrok, na účely zisťovania priemerného zárobku sa určí jej pomerná časť pripadajúca na kalendárny štvrtrok. Zvyšná časť (časti) sa zahrnie (zahrnú) do mzdy pri zisťovaní priemerného zárobku v ďalšom období (ďalších obdobiach). Počet rozhodujúcich období zamestnávateľ určí podľa počtu štvrtrokov, za ktoré sa mzda poskytuje. Mzda poskytnutá zamestnancovi pri príležitosti jeho pracovného výročia alebo životného výročia podľa § 118 ods. 3 sa považuje za mzdu poskytnutú za obdobie štyroch kalendárnych štvrtrokov. Pri určovaní pomerných častí mzdy zamestnávateľ prihlíada na podiel obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období alebo v ďalších rozhodujúcich obdobiach z fondu pracovného času na príslušné obdobie.

(7) Ak zamestnanec vykonáva prácu v niekoľkých pracovných vzťahoch u toho istého zamestnávateľa, posudzuje sa mzda v každom pracovnom vzťahu samostatne.

(8) Ak sa na účely výpočtu peňažných plnení vychádza podľa všeobecne záväzných právnych predpisov z priemerného mesačného čistého zárobku zamestnanca, tento zárobok sa zisťuje z priemerného mesačného zárobku odpočítaním súm poisťného na sociálne poistenie, príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie, preddavku poisťného na zdravotné poistenie a preddavku na daň z príjmov fyzických osôb vypočítaných podľa podmienok a sadzieb platných pre zamestnanca v mesiaci, v ktorom sa tento zárobok zisťuje.

(9) Ustanovenia odsekov 1 až 8 platia primerane na účely zisťovania pravdepodobného zárobku.

(10) Podrobnosti zisťovania priemerného zárobku alebo pravdepodobného zárobku možno dohodnúť so zástupcami zamestnancov.

§ 135

Priemerný zárobok zamestnanca za rozhodujúce obdobie, ktoré predchádza dňu nadobudnutia účinnosti tohto zákona, sa zistí z hrubej mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z času odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období zníženého o hodiny zodpovedajúce trvanie prestávok na jedenie a oddych v rozhodujúcom období. Rovnako sa na zisťovanie priemerného zárobku v ďalšom rozhodujúcom období zníži počet hodín odpracovaných zamestnancom od začiatku rozhodujúceho obdobia do nadobudnutia účinnosti tohto zákona, ak tento zákon nadobudne účinnosť v priebehu rozhodujúceho obdobia.

PIATA ČASŤ PREKÁŽKY V PRÁCI

Prekážky z dôvodov všeobecného záujmu

§ 136

(1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon verejných funkcií, občianskych povinností a iných úkonov vo všeobecnom záujme, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času. Pracovné voľno poskytne zamestnávateľ bez náhrady mzdy, ak tento zákon, osobitný predpis alebo kolektívna zmluva neustanovuje inak alebo ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodne inak.

(2) Zamestnávateľ uvoľní zamestnanca dlhodobu na výkon verejnej funkcie a na výkon odborovej funkcie. Náhrada mzdy od zamestnávateľa, u ktorého je v pracovnom pomere, mu nepatrí.

(3) Zamestnávateľ uvoľní zamestnanca dlhodobu na výkon funkcie v odborovom orgáne pôsobiacom u tohto zamestnávateľa za podmienok dohodnutých v kolektívnej zmluve a na výkon funkcie člena zamestnaneckej rady po dohode so zamestnaneckou radou.

§ 137

(1) Verejná funkcia, občianska povinnosť a iný úkon vo všeobecnom záujme je na účely tohto zákona činnosť, o ktorej to ustanovuje tento zákon alebo osobitný predpis.

(2) Výkon verejnej funkcie na účely tohto zákona je plnenie povinností vyplývajúcich z funkcie, ktorá je vymedzená funkčným obdobím alebo časovým obdobím a obsadzovaná na základe priamej voľby alebo nepriamej voľby alebo vymenovaním podľa osobitných predpisov.

(3) Zamestnancovi, ktorý vykonáva verejnú funkciu popri plnení povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru, môže byť z dôvodu výkonu verejnej funkcie poskytnuté pracovné voľno v rozsahu najviac 30 pracovných dní alebo zmien v kalendárnom roku, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

(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,
 - b) pri poskytnutí prvej pomoci,
 - c) pri povinných lekárskech prehliadkach,
 - d) pri opatreniach proti prenosným chorobám,
 - e) pri iných naliehavých opatreniach liečebno-preventívnej starostlivosti,
 - f) pri izolácii z dôvodov veterinárno-ochranných opatrení,
 - g) občana, ktorému vznikla branná povinnosť a v období krízovej situácie je povinný vykonať mimoriadnu službu alebo v čase vojny alebo vojnového stavu alternatívnu službu,
 - h) pri mimoriadnych udalostiach,
 - i) v prípadoch, keď je fyzická osoba povinná podľa osobitných predpisov poskytnúť osobnú pomoc,
 - j) pri povinnej účasti zamestnancov na rekondičných pobytoch.
- (5) Iný úkon vo všeobecnom záujme je najmä
- a) darovanie krvi a aferéza,
 - b) darovanie ďalších biologických materiálov,
 - c) výkon funkcie v odborovom orgáne,
 - d) činnosť člena zamestnaneckej rady a zamestnaneckého dôverníka,
 - e) účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní,
 - f) činnosť člena volebných komisií vo voľbách, ktoré vyhlasuje predseda Národnej rady Slovenskej republiky a v referende a činnosť člena orgánov na ľudové hlasovanie o odvolaní prezidenta Slovenskej republiky,
 - g) činnosť člena horskej služby alebo inej organizovanej záchranné skupiny počas osobnej účasti na záchrannéj akcii,
 - h) činnosť vedúceho tábora pre deti a mládež, jeho zástupcu pre hospodárske veci a zástupcu pre zdravotné veci, oddielového vedúceho, vychovávateľa, inštruktora, prípadne zdravotníka v tábore pre deti a mládež,
 - i) činnosť člena poradného orgánu vlády Slovenskej republiky,
 - j) činnosť člena rozkladovej komisie,
 - k) činnosť sprostredkovateľa alebo rozhodcu pri kolektívnom vyjednávaní,

- l) činnosť registrovaného kandidáta pri voľbe do Národnej rady Slovenskej republiky, prezidenta Slovenskej republiky a do orgánov územnej samosprávy.

§ 138

(1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku na účasť na rekondičných pobytoch, na povinných lekárskech prehliadkach a na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní.

(2) Zamestnávateľ ďalej poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku na účasť na darovaní krvi, aferéze a darovaní ďalších biologických materiálov. Pracovné voľno patrí na nevyhnutne potrebný čas a to za čas cesty na odber a späť a za čas na zotavenie po odbere, pokiaľ tieto skutočnosti zasahujú do pracovného času zamestnanca. Podľa charakteru odberu a zdravotného stavu darcu môže lekár určiť, že čas potrebný na jeho zotavenie sa predlžuje, najviac po dobu zasahujúcu do pracovného času v rámci 96 hodín od nástupu cesty na odber. Ak nedôjde k odberu, poskytne sa pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku len za preukázaný nevyhnutne potrebný čas neprítomnosti v práci.

§ 138a

Prekážka v práci z dôvodu dobrovoľníckej činnosti

(1) Zamestnávateľ môže zamestnancovi na základe jeho žiadosti poskytnúť pracovné voľno na výkon činnosti vykonávanej na základe zmluvy o dobrovoľníckej činnosti podľa osobitného predpisu v pracovnom čase; za čas pracovného voľna mzda ani náhrada mzdy zamestnancovi nepatrí, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodne inak. Pracovné voľno poskytnuté podľa prvej vety sa nepovažuje za výkon práce.

(2) Podmienky poskytovania pracovného voľna zamestnancom na výkon dobrovoľníckej činnosti podľa osobitného predpisu možno dohodnúť aj so zástupcami zamestnancov.

§ 138b

Prekážka v práci z dôvodu výkonu dobrovoľnej vojenskej prípravy

Zamestnávateľ môže zamestnancovi na základe jeho žiadosti poskytnúť pracovné voľno na výkon dobrovoľnej vojenskej prípravy podľa osobitného predpisu; za čas pracovného voľna mzda ani náhrada mzdy zamestnancovi nepatrí, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodne inak. Pracovné voľno poskytnuté podľa prvej vety sa nepovažuje za výkon práce.

§ 139

Prekážky v práci z dôvodu plnenia brannej povinnosti a z dôvodu pravidelného cvičenia alebo plnenia úloh ozbrojených síl

(1) Ak je zamestnanec povinný dostaviť sa osobne v súvislosti s plnením brannej povinnosti na príslušný okresný úrad v sídle kraja alebo na lekárske vyšetrenie, zamestnávateľ mu poskytne pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas.

(2) Ak je zamestnanec povinný dostaviť sa osobne do určeného vojenského útvaru ozbrojených síl na pravidelné cvičenie alebo na plnenie úloh ozbrojených síl, zamestnávateľ mu poskytne pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas.

(3) Ak má zamestnanec nastúpiť na pravidelné cvičenie alebo na plnenie úloh ozbrojených síl v mieste natoľko vzdialenom od svojho bydliska, prípadne pracoviska, že cesta verejnou dopravou trvá viac ako šesť hodín, patrí mu jeden deň pracovného voľna.

(4) Na cestu z miesta, kde zamestnanec vykonal pravidelné cvičenie alebo kde plnil úlohy ozbrojených síl, do miesta bydliska, prípadne pracoviska, patrí zamestnancovi jeden deň pracovného voľna za podmienok ustanovených v odseku 3.

(5) Za čas pracovného voľna poskytnutého podľa odseku 1 patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

(6) Za čas pracovného voľna poskytnutého podľa odsekov 2 až 4 patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi náhradu mzdy podľa prvej vety po skončení pravidelného cvičenia alebo plnenia úloh ozbrojených síl, najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca.

(7) Zamestnanec je povinný nastúpiť do práce najneskôr druhý deň po skončení pravidelného cvičenia alebo plnenia úloh ozbrojených síl.

(8) Náklady zamestnávateľa na náhradu mzdy za pracovné voľno poskytnuté podľa odseku 1 zamestnávateľovi uhradí príslušný okresný úrad v sídle kraja.

(9) Náklady zamestnávateľa na náhradu mzdy za pracovné voľno poskytnuté podľa odsekov 2 až 4 zamestnávateľovi uhradí vojenský útvar ozbrojených síl, v ktorom zamestnanec vykonával pravidelné cvičenie alebo plnil úlohy ozbrojených síl.

§ 140

Zvyšovanie kvalifikácie

(1) Účasť na ďalšom vzdelávaní, v ktorom má zamestnanec získať predpoklady ustanovené právnymi predpismi alebo splniť požiadavky nevyhnutné na riadny výkon práce dohodnuté v pracovnej zmluve, je prekážkou v práci na strane zamestnanca.

(2) Zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi pracovné voľno a náhradu

mzdy v sume jeho priemerného zárobku, najmä ak je predpokladané zvýšenie kvalifikácie v súlade s potrebou zamestnávateľa. Zvýšenie kvalifikácie je aj jej získanie alebo rozšírenie.

(3) Pracovné voľno podľa odseku 2 poskytne zamestnávateľ najmenej

- a) v rozsahu potrebnom na účasť na vyučovaní,
- b) dva dni na prípravu a vykonanie každej skúšky,
- c) päť dní na prípravu a vykonanie záverečnej skúšky, maturitnej skúšky a absolútoría,
- d) 40 dní súhrnne na prípravu a vykonanie všetkých štátnych skúšok alebo dizertačnej skúšky v jednotlivých stupňoch vysokoškolského vzdelávania,
- e) desať dní na vypracovanie a obhajobu záverečnej práce, diplomovej práce alebo dizertačnej práce.

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

(5) Za pracovné voľno poskytnuté zamestnancovi na vykonanie opravnej skúšky nepatrí náhrada mzdy.

(6) Za prácu nadčas, ktorá presahuje rozsah práce nadčas podľa § 97, patrí zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu, náhradné voľno. Náhradné voľno sa poskytuje najneskôr do dvoch kalendárnych mesiacov po vykonaní práce nadčas.

(7) Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu, náhradné voľno podľa odseku 6, a ak z tohto dôvodu rozsah práce nadčas tohto zamestnanca presahuje rozsah určený podľa § 97 alebo takýto zamestnanec vykonáva zdravotnícke povolanie v rozpore s požiadavkami na personálne zabezpečenie zdravotníckeho zariadenia podľa osobitného predpisu, zamestnávateľ poskytne takému zamestnancovi pracovné voľno na ďalšie vzdelávanie v rozsahu práce nadčas, ktorá presahuje rozsah určený podľa § 97, alebo náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku; ustanovenia § 121 sa nepoužijú.

(8) Do pracovného voľna podľa odseku 6 sa nezapočítava pracovné voľno na sústavné vzdelávanie podľa odseku 4.

§ 141

Dôležité osobné prekážky v práci

(1) Zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci počas jeho dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz, materskej dovolenky, otcovskej dovolenky a rodičovskej dovolenky, karantény, osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu, osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu podľa osobitného predpisu a počas obdobia, kedy sa osoba, ktorá sa inak stará o dieťa do dovŕšenia jedenásteho roku veku dieťaťa alebo do dovŕšenia osemnásteho roku veku dieťaťa, ak ide o dieťa s dlhodobým nepriaznivým zdravotným stavom, podrobila vyšetreniu alebo ošetrovaniu v zdravotníckom zariadení, ktoré nebolo možné zabezpečiť mimo pracovného času zamestnanca. Za tento čas nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

(2) Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno z týchto dôvodov a v tomto rozsahu:

- a) vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení
 1. pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
 2. ďalšie pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
 3. pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas na preventívne lekárske prehliadky súvisiace s tehotenstvom, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
- b) narodenie dieťaťa zamestnancovi; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas na prevoz matky dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia a späť,
- c) sprevádzanie
 1. rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
 2. zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na desať dní v kalendárnom roku,
- d) úmrtie rodinného príslušníka
 1. pracovné voľno s náhradou mzdy na dva dni pri úmrtí manžela alebo dieťaťa a na ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb,
 2. pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden deň na účasť na pohrebe rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela

- súrodencu zamestnanca a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,
3. pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň, na účasť na pohrebe prarodiča alebo vnuka zamestnanca, alebo prarodiča jeho manžela, alebo inej osoby, ktorá síce nepatrí k uvedeným príbuzným, ale žila so zamestnancom v čase úmrtia v domácnosti, a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,
- e) svadba; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na jeden deň na účasť na vlastnej svadbe a pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na účasť na svadbe dieťaťa a rodiča zamestnanca,
- f) znemožnenie cesty do zamestnania z poveternostných dôvodov individuálnym dopravným prostriedkom, ktorý používa zamestnanec so zdravotným postihnutím; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň,
- g) nepredvídané prerušenie premávky alebo meškanie pravidelnej verejnej dopravy; pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, ak nemohol zamestnanec dosiahnuť miesto pracoviska iným primeraným spôsobom,
- h) presťahovanie zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie; pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň pri sťahovaní v tej istej obci a pri sťahovaní do inej obce najviac na dva dni; ak ide o sťahovanie v záujme zamestnávateľa, poskytne sa pracovné voľno s náhradou mzdy,
- i) vyhľadanie nového miesta pred skončením pracovného pomeru; pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden poldeň v týždni počas zodpovedajúcej výpovednej doby; v rovnakom rozsahu sa poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy pri skončení pracovného pomeru výpoveďou danou zamestnávateľom alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c); pracovné voľno možno so súhlasom zamestnávateľa zlučovať.
- (3) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi
- a) ďalšie pracovné voľno z dôvodov podľa odseku 2 s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy,
- b) pracovné voľno z iných dôvodov ako podľa odseku 2 s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy,
- c) pracovné voľno na žiadosť zamestnanca s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy,
- d) pracovné voľno s náhradou mzdy, ktoré si zamestnanec odpracuje.
- (4) Za jeden deň sa považuje čas zodpovedajúci dĺžke pracovného času, ktorý mal zamestnanec na základe rozvrhnutia ustanoveného týždenného pracovného času v tento deň odpracovať.
- (5) 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.
- (6) Zamestnávateľ môže určiť, že ak pracovný pomer zamestnanca vznikol v priebehu kalendárneho roka, pracovné voľno s náhradou mzdy z dôvodov uvedených v odseku 2 písm. a) prvom bode a písm. c) prvom bode sa poskytne v rozsahu najmenej jednej tretiny nároku za kalendárny rok za každú začatú tretinu kalendárneho roka trvania pracovného pomeru. Celkový nárok podľa prvej vety sa zaokrúhľuje na celé kalendárne dni nahor.
- (7) Náhrada mzdy sa poskytne v sume priemerného zárobku zamestnanca.
- (8) Zamestnávateľ je povinný ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca v práci za čas jeho účasti na štrajku v súvislosti s uplatnením jeho hospodárskych a sociálnych práv; mzda, ani náhrada mzdy zamestnancovi nepatrí. Účasť na štrajku po právoplatnosti rozhodnutia súdu o nezákonnosti štrajku sa považuje za neospravedlnenú neprítomnosť zamestnanca v práci.

§ 141a

Dočasné prerušenie výkonu práce

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

§ 142

Prekážky na strane zamestnávateľa

- (1) Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu pre prechodný nedostatok spôsobený poruchou na strojovom zariadení, v dodávke surovín alebo pohonnej sily, chybnými pracovnými podkladmi alebo inými podobnými prevádzkovými príčinami (prestoje) a nebol po dohode preradený na inú prácu, patrí mu náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.
- (2) Ak zamestnanec nemohol vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné

vplyvy, poskytne mu zamestnávateľ náhradu mzdy najmenej 50 % jeho priemerného zárobku.

(3) Ak nemohol zamestnanec vykonávať prácu pre iné prekážky na strane zamestnávateľa, ako sú uvedené v odsekoch 1 a 2, zamestnávateľ mu poskytne náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

(4) Ak zamestnávateľ vymedzil v písomnej dohode so zástupcami zamestnancov vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi prideliť prácu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume určenej dohodou najmenej 60 % jeho priemerného zárobku. Dohodu podľa prvej vety nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa.

(5) Ak zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov, a ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, po dohode so zamestnancom, pri prekážke v práci na strane zamestnávateľa požiada o poskytnutie podpory v čase skrátenej práce podľa osobitného predpisu (ďalej len „podpora v čase skrátenej práce“), zamestnávateľ poskytne zamestnancovi za čas trvania tejto prekážky v práci náhradu mzdy v sume najmenej 80 % jeho priemerného zárobku; ustanovenia odsekov 1 až 4 a § 250b ods. 6 o sume náhrady mzdy sa neuplatnia. Ak sa zamestnávateľovi neposkytne podpora v čase skrátenej práce na pracovné miesto zamestnanca, patrí zamestnancovi za čas trvania prekážky v práci na strane zamestnávateľa podľa prvej vety náhrada mzdy v sume podľa odsekov 1 až 4 alebo § 250b ods. 6.

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

§ 142a

(1) O spor o podanie žiadosti o poskytnutie podpory v čase skrátenej práce ide, ak nedošlo k dohode podľa § 142 ods. 5 medzi

- zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov alebo
- zamestnávateľom a zamestnancom; ak nedošlo k dohode s viacerými zamestnancami, ide o jeden spor.

(2) Spor o podanie žiadosti o poskytnutie podpory v čase skrátenej práce rieši rozhodca,

- na ktorom sa strany sporu dohodnú, ak ide o spor podľa odseku 1 písm. a), alebo
- ktorého na žiadosť zamestnávateľa bezodkladne určí ministerstvo práce zo zoznamu rozhodcov, ktorý vedie podľa osobitného predpisu, ak sa strany sporu podľa odseku 1 písm. a) na osobe rozhodcu nedohodnú alebo ak ide o spor podľa odseku 1 písm. b) a ak rozhodca súhlasí s prijatím riešenia sporu o podanie žiadosti o poskytnutie podpory v čase skrátenej práce.

(3) Rozhodca informuje o prijatí riešenia sporu o podanie žiadosti o poskytnutie podpory v čase skrátenej práce

- strany sporu podľa odseku 1 písm. a),
- zamestnávateľa, ak ide o spor podľa odseku 1 písm. b); zamestnávateľ je povinný o prijatí riešenia sporu o podanie žiadosti o poskytnutie podpory v čase skrátenej práce rozhodcom informovať zamestnanca.

(4) Strany sporu o podanie žiadosti o poskytnutie podpory v čase skrátenej práce sú povinné rozhodcovi poskytnúť potrebnú súčinnosť; ak ide o spor podľa odseku 1 písm. b), zamestnávateľ je povinný predložiť rozhodcovi stanovisko zamestnanca.

(5) Rozhodca posúdi opodstatnenosť dôvodov zamestnávateľa na podanie žiadosti o poskytnutie podpory v čase skrátenej práce a opodstatnenosť nesúhlasu zástupcov zamestnancov alebo zamestnanca.

(6) Rozhodca do desiatich dní od prijatia riešenia sporu o podanie žiadosti o poskytnutie podpory v čase skrátenej práce oznámi

- stranám sporu podľa odseku 1 písm. a), či súhlasí s podaním žiadosti o poskytnutie podpory v čase skrátenej práce,
- zamestnávateľovi, ak ide o spor podľa odseku 1 písm. b), či súhlasí s podaním žiadosti o poskytnutie podpory v čase skrátenej práce vo vzťahu k jednotlivým zamestnancom; zamestnávateľ je povinný túto skutočnosť oznámiť zamestnancovi.

(7) Súhlas rozhodcu s podaním žiadosti o poskytnutie podpory v čase skrátenej práce nahrádza dohodu podľa § 142 ods. 5.

(8) Rozhodcovi patrí za riešenie sporu o podanie žiadosti o poskytnutie podpory v čase skrátenej práce odmena, na ktorej sa rozhodca dohodne so zamestnávateľom. Ak sa rozhodca nedohodne so zamestnávateľom na odmene, rozhodcovi patrí odmena 600 eur. Odmenu rozhodcu uhrádza zamestnávateľ.

§ 143

Prekážky v práci pri pružnom pracovnom čase

(1) Prekážky v práci na strane zamestnanca sa pri uplatnení pružného pracovného času posudzujú ako výkon práce s náhradou mzdy len v rozsahu, v ktorom zasiahli do základného pracovného času. V rozsahu, v ktorom zasiahli do voliteľného pracovného času, sa posudzujú ako ospravedlnené prekážky v práci, nie však ako výkon práce a neposkytuje sa za ne náhrada mzdy.

(2) Ak tento zákon alebo kolektívna zmluva pri prekážkach v práci na strane zamestnanca ustanoví presnú dĺžku nevyhnutne potrebného času, za ktorý za-

mestnancovi patrí pracovné voľno, posudzuje sa ako výkon práce celý tento čas; za jeden deň sa pritom považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúci z určeného týždenného pracovného času zamestnanca.

(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 voľiteľnom pracovnom čase, ak sa nedohodla iná doba, a odpracovanie nie je prácou nadčas.

§ 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. Ustanovenie prvej vety a druhej vety neplatí, ak osobitný predpis ustanovuje iný spôsob preukazovania a potvrdzovania prekážky v práci.

(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.

§ 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, za čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku alebo náhradného voľna poskytnutého podľa § 96b,
 - d) prekážky 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, neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku, ak sa za ňu poskytne náhradné voľno,
 - c) počas ktorej si zamestnanec odpracúva prekážku v práci z dôvodu nepriaznivých poveternostných vplyvov,
 - d) pracovného voľna poskytnutého na žiadosť zamestnanca podľa § 141 ods. 3 písm. c),
 - e) výkonu mimoriadnej služby v období krízovej situácie alebo alternatívnej služby v čase vojny a vojnového stavu,
 - f) neospravedlneného zameškania pracovnej zmeny alebo jej časti,
 - g) na ktorú zamestnávateľ uvoľní zamestnanca dlhodobo na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie podľa § 136 ods. 2.
- (3) Ako výkon práce sa na účely dovolenky okrem dôb podľa odseku 2 neposudzuje ani doba
 - a) dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca pre chorobu alebo úraz okrem dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca vzniknutej v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania, za ktoré zamestnávateľ zodpovedá,
 - b) rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 2,
 - c) nariadenej karantény (karanténneho opatrenia),
 - d) osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu, osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu podľa osobitného predpisu, a doba, počas ktorej sa osoba, ktorá sa inak stará o dieťa mladšie ako desať rokov veku, podrobila vyšetrovaniu 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 okrem neospravedlnenej neprítomnosti v práci.
- (5) Odseky 1 až 3 sa neuplatnia pri posudzovaní nároku na mzdu (odmenu) za vykonanú prácu.
- (6) O tom, či ide o neospravedlnené zameškanie práce, rozhoduje zamestnávateľ po prerokovaní so zástupcami zamestnancov.

§ 145

Náhrady výdavkov poskytované zamestnancom v súvislosti s výkonom práce

(1) Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi za podmienok ustanovených osobitným predpisom cestovné náhrady, náhrady sťahovacích výdavkov a iných výdavkov, ktoré mu vzniknú pri plnení pracovných povinností.

(2) Za podmienok dohodnutých v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve poskytuje zamestnávateľ zamestnancovi náhrady za používanie vlastného náradia, vlastného zariadenia a vlastných predmetov potrebných na výkon práce, ak ich využíva s jeho súhlasom.

ŠIESTA ČASŤ OCHRANA PRÁCE

Ochrana práce

§ 146

(1) Ochrana práce je systém opatrení vyplývajúcich z právnych predpisov, organizačných opatrení, technických opatrení, zdravotníckych opatrení a sociálnych opatrení zameraných na utváranie pracovných podmienok zaisťujúcich bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, zachovanie zdravia a pracovnej schopnosti zamestnanca. Ochrana práce je neoddeliteľnou súčasťou pracovnoprávných vzťahov.

(2) Starostlivosť o bezpečnosť a zdravie zamestnancov pri práci a o zlepšovanie pracovných podmienok ako základných súčastí ochrany práce je rovnocennou a neoddeliteľnou súčasťou plánovania a plnenia pracovných úloh. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci je stav pracovných podmienok, ktoré vylučujú alebo minimalizujú pôsobenie nebezpečných a škodlivých činiteľov pracovného procesu a pracovného prostredia na zdravie zamestnancov.

(3) Zamestnávateľ, zamestnanci a zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a odborová organizácia navzájom spolupracujú pri plánovaní a vykonávaní opatrení v oblasti ochrany práce.

(4) Znalosť právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je neoddeliteľnou a trvalou súčasťou kvalifikačných predpokladov. Pri hodnotení pracovných výsledkov treba prihliadať na dodržiavanie právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

(5) Odborným zamestnancom povereným plnením úloh pri zaisťovaní bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a zamestnancom nesmie vzniknúť ujma za plnenie úloh pri zaisťovaní bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

§ 147

Povinnosti zamestnávateľa

(1) Zamestnávateľ je v rozsahu svojej pôsobnosti povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce. Zamestnávateľ je povinný zlepšovať úroveň ochrany práce vo všetkých činnostiach a prispôbovať úroveň ochrany práce meniacim sa skutočnostiam.

(2) Ďalšie povinnosti zamestnávateľa v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci upravuje osobitný zákon.

§ 148

Práva a povinnosti zamestnancov

(1) Zamestnanci majú právo na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, na informácie o nebezpečenstvách vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia a o opatreniach na ochranu pred ich účinkami. Zamestnanci sú povinní pri práci dbať o svoju bezpečnosť a zdravie a o bezpečnosť a zdravie osôb, ktorých sa ich činnosť týka.

(2) Ďalšie práva a povinnosti zamestnancov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci upravuje osobitný zákon.

§ 149

Kontrola odborovým orgánom

(1) U zamestnávateľa, u ktorého pôsobí odborová organizácia, má odborový orgán právo vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Pritom má právo najmä

- a) kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
- b) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetruje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sám vyšetrovať,
- c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo na pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,
- d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozila

vala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

(2) O nedostatkoch podľa odseku 1 písm. c) je odborový orgán povinný vypracovať protokol. Protokol obsahuje označenie odborového orgánu, ktorý kontrolu vykonal, dátum a čas vykonania kontroly a nedostatky zistené kontrolou v prevádzke, na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch, ktoré odborový orgán požaduje odstrániť. V prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia protokol obsahuje aj požiadavku na prerušenie práce s označením práce a času, odkedy sa požaduje práca prerušiť. Súčasťou protokolu je vyjadrenie zamestnávateľa k zisteným nedostatkom.

(3) O požiadavke na prerušenie práce podľa odseku 1 písm. c) je odborový orgán povinný bez zbytočného odkladu upovedomiť príslušný orgán inšpekcie práce alebo príslušný orgán štátnej banskej správy. Požiadavka na prerušenie práce odborového orgánu trvá až do odstránenia nedostatkov zamestnávateľom, inak do skončenia jej preskúmania príslušným orgánom inšpekcie práce alebo príslušným orgánom štátnej banskej správy.

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

(5) Náklady vzniknuté vykonaním kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci uhrádza štát na základe dohody s príslušným združením odborových zväzov.

§ 150 Inšpekcia práce

(1) Inšpekcia práce sa vykonáva podľa osobitného zákona.
(2) Zamestnanci, ktorí sú poškodení porušením práv alebo povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov, ako aj zástupcovia zamestnancov, ktorí sú v pracovnom pomere u zamestnávateľa, u ktorého kontrolnou činnosťou podľa § 239 zistili porušenie pracovnoprávnych predpisov, môžu podať podnet na príslušnom orgáne inšpekcie práce.

SIEDMA ČASŤ SOCIÁLNA POLITIKA ZAMESTNÁVATEĽA § 151

Pracovné podmienky a životné podmienky zamestnancov

(1) Na zlepšovanie kultúry práce a pracovného prostredia zamestnávateľ utvára primerané pracovné podmienky a stará sa o vzhľad a úpravu pracovísk, sociálnych zariadení a zariadení na osobnú hygienu.

(2) Zamestnávateľ zriaďuje, udržiava a zvyšuje úroveň sociálneho zariadenia, zariadenia na osobnú hygienu a podľa osobitných predpisov aj zdravotnícke zariadenia pre zamestnancov.

(3) Zamestnávateľ je povinný zaistiť bezpečnú úschovu najmä zvrškov a osobných predmetov, ktoré zamestnanci obvykle nosia do zamestnania, ako aj obvyklých dopravných prostriedkov, ak ich zamestnanci používajú na cestu do zamestnania a späť s výnimkou motorových vozidiel. Zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov vymedziť podmienky, za ktorých bude zodpovedať aj za úschovu motorových vozidiel. Túto povinnosť má aj voči všetkým ostatným osobám, ak sú pre neho činné na jeho pracoviskách.

§ 152 Stravovanie zamestnancov

(1) Zamestnávateľ je povinný zabezpečovať zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti; túto povinnosť má aj zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania voči dočasne pridelenému zamestnancovi. Túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny, a voči zamestnancom, ktorým poskytuje finančný príspevok na stravovanie. Povinnosť zamestnávateľa ustanovená v prvej vete sa nevzťahuje na zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v zahraničí.

(2) Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie podľa odseku 1 najmä poskytovaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja zamestnancovi v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom stravovacom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo zabezpečí stravovanie pre svojich zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, ak ich sprostredkuje u právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby. Nárok na zabezpečenie stravovania alebo poskytnutie finančného príspevku na stravovanie má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny. Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ môže zabezpečiť ďalšie stravovanie alebo poskytnúť ďalší finančný príspevok na stravovanie.

(3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie podľa odseku 2 v sume najmenej 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu. Príspevok podľa prvej vety sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor. Okrem toho zamest-

návateľ poskytuje príspevok podľa osobitného predpisu.

(4) Pri zabezpečovaní stravovania zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, sa cenou jedla rozumie hodnota stravovacej poukážky. Hodnota stravovacej poukážky musí predstavovať najmenej 75 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu. Zamestnávateľ poskytuje stravováciu poukážku v elektronickej forme; to neplatí, ak použitie stravovacej poukážky v elektronickej forme zamestnancom počas pracovnej zmeny na pracovisku alebo v jeho blízkosti nie je možné.

(5) Pri zabezpečovaní stravovania zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby prostredníctvom stravovacích poukážok, je výška poplatku za sprostredkované stravovacie služby maximálne 2 % z hodnoty sumy uvedenej na stravovacej poukážke.

(6) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok na stravovanie v sume podľa odseku 8, ak

- a) povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku,
- b) zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravovanie podľa odseku 2,
- c) zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom,
- d) ide o zamestnanca vykonávajúceho domácku prácu alebo teleprácu a zamestnávateľ mu nezabezpečí stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa, alebo ak by stravovanie podľa odseku 2 bolo v rozpore s povahou vykonávanej domácej práce alebo telepráce.

(7) Zamestnávateľ, ktorý nezabezpečuje stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa, ak nejde o prípady podľa odseku 6, je povinný umožniť zamestnancom výber medzi zabezpečením stravovania prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, formou stravovacej poukážky alebo poskytnutím finančného príspevku na stravovanie. Zamestnanec je viazaný svojím výberom počas 12 mesiacov odo dňa, ku ktorému sa výber viaže. Podrobnosti výberu a realizácie povinnosti zamestnávateľa zabezpečovať stravovanie alebo poskytovať finančný príspevok na stravovanie na základe výberu môže zamestnávateľ ustanoviť vo vnútornom predpise. Zamestnávateľ na základe výberu zamestnanca zabezpečuje zamestnancovi stravovanie prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, formou stravovacej poukážky alebo poskytuje zamestnancovi finančný príspevok na stravovanie v sume podľa odseku 8. Do uskutočnenia výberu zo strany zamestnanca zamestnávateľ zabezpečuje zamestnancovi stravovanie prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, formou stravovacej poukážky alebo mu poskytuje finančný príspevok na stravovanie v sume podľa odseku 8.

(8) Suma finančného príspevku na stravovanie je suma, ktorou zamestnávateľ prispieva na stravovanie iným zamestnancom podľa odseku 3 prvej vety, najmenej však 55 % minimálnej hodnoty stravovacej poukážky podľa odseku 4. Ak zamestnávateľ neprispieva na stravovanie iným zamestnancom podľa odseku 3, suma finančného príspevku na stravovanie je najmenej 55 % minimálnej hodnoty stravovacej poukážky podľa odseku 4, najviac však 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu. Okrem sumy podľa prvej vety alebo druhej vety zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi príspevok podľa osobitného predpisu.

- a) Zamestnávateľ môže po prerokovaní so zástupcami zamestnancov upraviť podmienky, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prechádzok v práci, alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci,
- b) umožniť stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom,
- c) rozšíriť okruh fyzických osôb, ktorým zabezpečí stravovanie, a ktorým bude prispievať na stravovanie podľa odseku 3.

§ 152a Rekreácia zamestnancov

(1) Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva viac ako 49 zamestnancov, poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na jeho žiadosť príspevok na rekreáciu v sume 55 % oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 eur za kalendárny rok. U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa najvyššia suma príspevku na rekreáciu za kalendárny rok podľa prvej vety zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času. Príspevok na rekreáciu môže za rovnakých podmienok a v rovnakom rozsahu poskytnúť zamestnancovi aj zamestnávateľ, ktorý zamestnáva menej ako 50 zamestnancov. Splnenie podmienok na poskytnutie príspevku na rekreáciu sa posudzuje ku dňu začatia rekreácie; počet zamestnávajúcich zamestnancov je priemerný evidenčný počet zamestnancov za predchádzajúci kalendárny rok. Príspevok na rekreáciu sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.

(2) Zamestnávateľ môže rozhodnúť, že príspevok na rekreáciu poskytne za-

mestnancovi prostredníctvom rekreačného poukazu podľa osobitného predpisu. Pri poskytovaní príspevku na rekreáciu prostredníctvom rekreačného poukazu na základe zmluvy s vydavateľom rekreačného poukazu podľa osobitného predpisu je výška poplatku za sprostredkovanie služieb podľa odseku 4 maximálne 3 % z hodnoty rekreačného poukazu.

(3) Zamestnanec môže za kalendárny rok požiadať o príspevok na rekreáciu len u jedného zamestnávateľa. Zamestnanca, ktorý požiada o príspevok na rekreáciu, nemožno žiadnym spôsobom znevýhodniť v porovnaní so zamestnancom, ktorý o tento príspevok nepožiadala.

(4) Oprávnenými výdavkami podľa odseku 1 sú preukázané výdavky zamestnanca **alebo rodiča zamestnanca** na

- služby cestovného ruchu spojené s ubytovaním najmenej na dve prenocovania na území Slovenskej republiky,
- pobytový balík obsahujúci ubytovanie najmenej na dve prenocovania a stravovacie služby alebo iné služby súvisiace s rekreáciou na území Slovenskej republiky,
- ubytovanie najmenej na dve prenocovania na území Slovenskej republiky, ktorého súčasťou môžu byť stravovacie služby,
- organizované viacdenné aktivity a zotavovacie podujatia počas školských prázdnin na území Slovenskej republiky pre dieťa zamestnanca navštevujúce základnú školu alebo niektorý z prvých štyroch ročníkov gymnázia s osemročným vzdelávacím programom; za dieťa zamestnanca sa považuje aj dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení alebo iné dieťa žijúce so zamestnancom v spoločnej domácnosti.

(5) Oprávnenými výdavkami podľa odseku 1 sú aj preukázané výdavky **zamestnanca alebo rodiča zamestnanca podľa odseku 4 na manžela zamestnanca alebo manžela rodiča zamestnanca, dieťa zamestnanca, dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení a inú osobu žijúcu so zamestnancom v spoločnej domácnosti, ktorí sa so zamestnancom alebo rodičom zamestnanca zúčastňujú na rekreácii.**

(6) Ak nebol príspevok na rekreáciu poskytnutý prostredníctvom rekreačného poukazu, zamestnanec preukáže zamestnávateľovi oprávnené výdavky podľa odsekov 4 a 5 najneskôr do 30 dní odo dňa skončenia rekreácie predložením účtovných dokladov, ktorých súčasťou musí byť označenie zamestnanca. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na rekreáciu po predložení účtovných dokladov v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak. Ak nebol príspevok na rekreáciu poskytnutý prostredníctvom rekreačného poukazu, na žiadosť zamestnanca sa príspevok na rekreáciu, ktorá začala v jednom kalendárnom roku a nepretržite trvá v nasledujúcom kalendárnom roku, bude považovať za príspevok na rekreáciu za kalendárny rok, v ktorom rekreácia začala.

§ 152b

Príspevok na športovú činnosť dieťaťa

(1) Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva viac ako 49 zamestnancov, poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na jeho žiadosť príspevok na športovú činnosť dieťaťa v sume 55 % oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 eur za kalendárny rok v úhrne na všetky deti zamestnanca. U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa najvyššia suma príspevku na športovú činnosť dieťaťa za kalendárny rok podľa prvej vety zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času. Príspevok na športovú činnosť dieťaťa môže za rovnakých podmienok a v rovnakom rozsahu poskytnúť zamestnancovi aj zamestnávateľ, ktorý zamestnáva menej ako 50 zamestnancov. Počet zamestnávaných zamestnancov je priemerný evidenčný počet zamestnancov za predchádzajúci kalendárny rok. Príspevok na športovú činnosť dieťaťa sa **zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.**

(2) Oprávnenými výdavkami podľa odseku 1 sú preukázané výdavky zamestnanca na športovú činnosť dieťaťa u oprávnenej osoby, ktorou je výlučne športová organizácia zapísaná v registri právnických osôb v športe podľa osobitného predpisu, ktorá zabezpečuje pre dieťa zamestnanca vykonávanie tejto športovej činnosti pod dohľadom odborne spôsobilého športového odborníka, a to najviac za obdobie kalendárneho roka, za ktorý zamestnanec žiada o príspevok na športovú činnosť dieťaťa.

(3) Za dieťa sa na účely odsekov 1 a 2 považuje vlastné dieťa zamestnanca, dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu, dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení alebo iné dieťa žijúce so zamestnancom v spoločnej domácnosti, ktoré dovŕšilo najviac 18 rokov veku v kalendárnom roku, za ktorý zamestnanec žiada o príspevok na športovú činnosť dieťaťa, a je osobou s príslušnosťou k športovej organizácii podľa osobitného predpisu najmenej počas šiestich mesiacov.

(4) Zamestnanec môže za kalendárny rok požiadať o príspevok na športovú činnosť dieťaťa len u jedného zamestnávateľa. Zamestnanca, ktorý požiada o príspevok na športovú činnosť dieťaťa, nemožno žiadnym spôsobom znevýhodniť v porovnaní so zamestnancom, ktorý o tento príspevok nepožiadala. Zamestnáva-

teľ môže po prerokovaní so zástupcami zamestnancov upraviť ďalšie podmienky, za ktorých bude zamestnancom poskytovať príspevok na športovú činnosť dieťaťa.

(5) Zamestnanec preukáže zamestnávateľovi oprávnené výdavky na športovú činnosť dieťaťa predložením dokladu do 30 dní odo dňa jeho vydania oprávnenou osobou podľa odseku 2, ktorého súčasťou musí byť meno a priezvisko dieťaťa, ktoré vykonáva športovú činnosť, a obdobie, na ktoré sa vzťahuje tento doklad. Splnenie podmienok na poskytnutie príspevku na športovú činnosť dieťaťa posudzuje zamestnávateľ ku dňu začatia obdobia, na ktoré sa vzťahuje doklad podľa prvej vety. V prípade splnenia podmienok zamestnávateľ zamestnancovi poskytne príspevok na športovú činnosť dieťaťa po predložení dokladu v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

§ 152c

Príspevok na štátom podporované nájomné bývanie

(1) **Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi, ktorý je nájomcom nájomného bytu štátom podporovaného nájomného bývania, príspevok na štátom podporované nájomné bývanie najviac v sume podľa odseku 6 na nájomný byt, ku ktorému má zamestnanec uzatvorenú nájomnú zmluvu podľa osobitného predpisu, ak je zamestnanec v pracovnom pomere so zamestnávateľom k poslednému dňu kalendárneho mesiaca, za ktorý sa príspevok poskytuje.** U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas podľa § 49, sa suma príspevku na štátom podporované nájomné bývanie za kalendárny mesiac podľa prvej vety zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času. U zamestnanca, s ktorým zamestnávateľ uzatvoril pracovný pomer v priebehu kalendárneho mesiaca, sa suma príspevku na štátom podporované nájomné bývanie podľa prvej vety zníži v pomere zodpovedajúcom počtu kalendárnych dní od začatia pracovného pomeru k poslednému dňu kalendárneho mesiaca a počtu kalendárnych dní v danom mesiaci. Príspevok na štátom podporované nájomné bývanie sa **zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.**

(2) Ak má súčasne zamestnanec uzatvorený pracovný pomer s viacerými zamestnávateľmi, zamestnanec si môže za kalendárny mesiac požiadať o príspevok na štátom podporované nájomné bývanie len u jedného zamestnávateľa.

(3) Ak **nájomný** byt štátom podporovaného nájomného bývania užívajú viacerí zamestnanci, ktorí sú nájomcami príslušného **nájomného** bytu štátom podporovaného nájomného bývania, môže o príspevok na štátom podporované nájomné bývanie požiadať len jeden z nich.

(4) Zamestnanca, ktorý požiada o príspevok na štátom podporované nájomné bývanie, nemožno žiadnym spôsobom znevýhodniť v porovnaní so zamestnancom, ktorý o tento príspevok nepožiadala.

(5) Príspevok na štátom podporované nájomné bývanie je splatný najneskôr posledný deň mesiaca nasledujúcom po mesiaci, za ktorý sa príspevok poskytuje.

(6) **Maximálna suma príspevku na štátom podporované nájomné bývanie je 5,23 eura na meter štvorcový podlahovej plochy nájomného bytu za kalendárny mesiac. Maximálna suma príspevku na štátom podporované nájomné bývanie platná k poslednému dňu mesiaca február príslušného roka sa od 1. marca zvyšuje o mieru inflácie za predchádzajúci kalendárny rok meranú harmonizovanou metodikou Európskej únie zverejnenú Štatistickým úradom Slovenskej republiky. Maximálna suma príspevku na štátom podporované nájomné bývanie zvyšuje podľa druhej vety sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.**

Vzdelávanie zamestnancov

§ 153

Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov alebo o jej zvyšovanie. Zamestnávateľ prerokuje so zástupcami zamestnancov opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie.

§ 154

(1) Zamestnancovi, ktorý vstupuje do pracovného pomeru bez kvalifikácie, zabezpečuje zamestnávateľ získanie kvalifikácie zaškolením alebo zaučením. Po skončení zaškolenia alebo zaučenia vydá o tom zamestnávateľ zamestnancovi potvrdenie.

(2) Zamestnávateľ je povinný rekvalifikovať zamestnanca, ktorý prechádza na nové pracovisko alebo na nový druh práce, alebo na spôsob práce, ak je to nevyhnutné najmä pri zmenách v organizácii práce alebo pri iných racionalizačných opatreniach.

(3) Zamestnanec je povinný sústavne si prehlbovať kvalifikáciu na výkon práce dohodnutej v pracovnej zmluve. Prehlbovanie kvalifikácie je aj jej udržiavanie a obnovovanie. Zamestnávateľ je oprávnený uložiť zamestnancovi zúčastniť sa na ďalšom vzdelávaní s cieľom prehlbiť si kvalifikáciu. Účasť na vzdelávaní je výkonom práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda.

§ 155

(1) Zamestnávateľ môže so zamestnancom uzatvoriť dohodu, ktorou sa zamestnávateľ zaväzuje umožniť zamestnancovi zvýšenie kvalifikácie poskytovaním pracovného voľna, náhrady mzdy a úhrady ďalších nákladov spojených so štúdiom, a zamestnanec sa zaväzuje zotrvať po skončení štúdia u zamestnávateľa určitý čas v pracovnom pomere alebo mu uhradiť náklady spojené so štúdiom, a to aj

vtedy, keď zamestnanec skončí pracovný pomer pred skončením štúdia. Dohoda sa musí uzatvoriť písomne, inak je neplatná.

- (2) Dohoda podľa odseku 1 musí obsahovať
 - a) druh kvalifikácie a spôsob jej zvýšenia,
 - b) študijný odbor a označenie školy,
 - c) dobu, po ktorú sa zamestnanec zaväzuje zotrvať u zamestnávateľa v pracovnom pomere,
 - d) druhy nákladov a ich celkovú sumu, ktorú bude zamestnanec povinný uhradiť zamestnávateľovi, ak nesplní svoj záväzok zotrvať u neho v pracovnom pomere počas dohodnutej doby.
- (3) Celková dohodnutá doba zotrvania v pracovnom pomere nesmie prekročiť päť rokov. Ak zamestnanec splní svoj záväzok iba sčasti, povinnosť nahradiť náklady sa pomerne zníži.
- (4) Do doby zotrvania v pracovnom pomere sa nezapočítava čas
 - a) výkonu mimoriadnej služby v období krízovej situácie alebo alternatívnej služby v čase vojny a vojnového stavu,
 - b) materskej dovolenky, otcovskej dovolenky a rodičovskej dovolenky,
 - c) neprítomnosti v práci z dôvodu výkonu nepodmienečného trestu odňatia slobody a väzby, ak došlo k právoplatnému odsúdeniu.
- (5) Zamestnávateľ môže so zamestnancom uzatvoriť dohodu podľa odseku 2 aj pri prehlbovaní kvalifikácie, ak predpokladané náklady dosahujú aspoň 1700 eur. V týchto prípadoch nemožno zamestnancovi uložiť povinnosť prehlbovať si kvalifikáciu.
- (6) Povinnosť zamestnanca na úhradu nákladov nevzniká, najmä ak
 - a) zamestnávateľ v priebehu zvyšovania kvalifikácie zastavil poskytovanie pracovného voľna a náhrady mzdy, pretože sa zamestnanec bez svojho zavinenia stal dlhodobo nespôsobilý na výkon práce, pre ktorú si zvyšoval kvalifikáciu,
 - b) pracovný pomer sa skončil výpoveďou danou zamestnávateľom z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), b) alebo písm. f) alebo dohodou z tých istých dôvodov,
 - c) zamestnanec nemôže vykonávať podľa lekárskeho posudku prácu, pre ktorú si zvyšoval kvalifikáciu, prípadne stratil dlhodobú spôsobilosť vykonávať ďalej doterajšiu prácu z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. c),
 - d) zamestnávateľ nevyužíval v posledných 12 mesiacoch počas najmenej šiestich mesiacov kvalifikáciu, ktorú si zamestnanec zvýšil,
 - e) zamestnávateľ porušil ustanovenia tohto zákona vo vzťahu k zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu, a toto porušenie bolo zistené príslušným inšpektorátom práce a právoplatne o ňom rozhodol súd.

Zabezpečenie zamestnanca pri dočasnej pracovnej neschopnosti, v starobe a zamestnávanie po návrate do práce

§ 156

Zabezpečenie zamestnanca pri dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu, úraz, pri tehotenstve, materstve a rodičovstve, zabezpečenie zamestnanca v starobe, pri invalidite, zabezpečenie pozostalých pri úmrtí zamestnanca a preventívnu a liečebnú starostlivosť upravujú osobitné predpisy.

§ 157

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

(2) Ak sa zamestnankyňa alebo zamestnanec vráti do práce po skončení rodičovskej dovolenky, zamestnávateľ je povinný zaradiť ich na pôvodnú prácu a pracovisko. Ak zaradenie na pôvodnú prácu a pracovisko nie je možné, zamestnávateľ je povinný zaradiť ich na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve. Zamestnankyňa a zamestnanec majú právo po skončení rodičovskej dovolenky na zachovanie všetkých práv, ktoré mali alebo ktoré im vznikali v čase nástupu na túto rodičovskú dovolenku v pôvodnom rozsahu; tieto práva sa uplatnia vrátane zmien, ktoré vyplývajú z právnych predpisov, kolektívnej zmluvy alebo z obvyklých postupov u zamestnávateľa.

(3) Ak sa zamestnanec vráti do práce po skončení výkonu verejnej funkcie alebo činnosti pre odborovú organizáciu, po školení, po skončení mimoriadnej služby, alternatívnej služby, dobrovoľnej vojenskej prípravy, pravidelného cvičenia alebo plnenia úloh ozbrojených síl alebo ak sa zamestnanec vráti do práce po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti alebo karantény (karanténneho opatrenia), zamestnávateľ je povinný zaradiť ho na pôvodnú prácu a pracovisko. Ak zaradenie na pôvodnú prácu a pracovisko nie je možné, zamestnávateľ je povinný zaradiť ho

na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve.

Zamestnanec so zdravotným postihnutím

§ 158

(1) Zamestnávateľ je povinný zamestnávať zamestnanca so zdravotným postihnutím na vhodných pracovných miestach a umožňovať mu výcvikom alebo štúdiom získanie potrebnej kvalifikácie, ako aj starať sa o jej zvyšovanie. Ďalej je zamestnávateľ povinný utvárať podmienky, aby zamestnanec mal možnosť pracovného uplatnenia, a zlepšovať vybavenie pracovísk, aby mohol dosahovať, ak je to možné, rovnaké pracovné výsledky ako ostatní zamestnanci a aby mu bola práca čo najviac uľahčená.

(2) Pre zamestnanca so zdravotným postihnutím, ktorého nemožno zamestnať za obvyklých pracovných podmienok, môže zamestnávateľ zriadiť chránenú dielňu alebo chránené pracovisko.

(3) Povinnosti zamestnávateľa súvisiace so zamestnávaním zamestnanca so zdravotným postihnutím uvedené v odsekoch 1 a 2 podrobnejšie upravujú osobitné predpisy.

§ 159

(1) Zamestnávateľ umožní zamestnancovi so zdravotným postihnutím teoretickú prípravu alebo praktickú prípravu (rekvalifikáciu) s cieľom zachovať, zvýšiť, rozšíriť alebo zmeniť doterajšiu kvalifikáciu alebo ju prispôbiť technickému rozvoju na udržanie zamestnanca v pracovnom pomere.

(2) Rekvalifikácia, ktorú vykonáva zamestnávateľ v záujme ďalšieho pracovného uplatnenia zamestnanca so zdravotným postihnutím, sa uskutočňuje na základe písomnej dohody uzatvorenej medzi zamestnávateľom a zamestnancom.

(3) Rekvalifikácia zamestnanca so zdravotným postihnutím sa uskutočňuje v pracovnom čase a je prekážkou v práci na strane zamestnanca. Za tento čas patrí zamestnancovi náhrada mzdy vo výške jeho priemerného zárobku. Mimo pracovného času sa rekvalifikácia uskutočňuje, len ak je to nevyhnutné vzhľadom na spôsob jej zabezpečenia.

(4) Zamestnávateľ prerokuje so zástupcami zamestnancov opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zdravotným postihnutím a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov.

Pracovné podmienky žien a mužov starajúcich sa o deti

§ 160

Zamestnávateľ je povinný zriaďovať, udržiavať a zvyšovať úroveň sociálneho zariadenia a zariadenia na osobnú hygienu pre ženy.

§ 161

(1) Tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiace ženy nesmú byť zamestnávané prácami, ktoré sú pre ne fyzicky nepríjemné alebo škodia ich organizmu. Zoznamy prác a pracovísk, ktoré sú zakázané tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám, ustanoví nariadenie vlády Slovenskej republiky (ďalej len „nariadenie vlády“).

(2) Tehotná žena nesmie byť zamestnávaná ani prácami, ktoré podľa lekárskeho posudku ohrozujú jej tehotenstvo zo zdravotných príčin spočívajúcich v jej osobe. To platí rovnako o matke do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacej žene.

§ 162

(1) Ak tehotná žena vykonáva prácu, ktorá je tehotným ženám zakázaná alebo ktorá podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej tehotenstvo, je zamestnávateľ povinný vykonať dočasnú úpravu pracovných podmienok.

(2) Ak úprava pracovných podmienok podľa odseku 1 nie je možná, zamestnávateľ ženu preradí dočasne na prácu, ktorá je pre ňu vhodná a pri ktorej môže dosahovať rovnaký zárobok ako pri doterajšej práci v rámci pracovnej zmluvy, a ak to nie je možné, preradí ju po dohode s ňou aj na prácu iného druhu.

(3) Ak dosahuje žena pri práci, na ktorú bola preradená bez svojho zavinenia, nižší zárobok ako pri doterajšej práci, poskytuje sa jej na vyrovnanie tohto rozdielu vyrovnávací príspevok v tehotenstve a v materstve podľa osobitného predpisu.

(4) Ak nemožno tehotnú ženu preradiť na pracovné miesto s dennou pracou alebo na inú vhodnú prácu, zamestnávateľ je povinný poskytnúť jej pracovné voľno s náhradou mzdy.

(5) Ustanovenia odsekov 1 až 4 platia rovnako o matke do konca deviateho mesiaca po pôrode a o dojčiacej žene.

Úprava pracovného času

§ 164

(1) Zamestnávateľ je povinný prihliadať pri zaraďovaní zamestnancov do pracovných zmien aj na potreby tehotných žien a žien a mužov starajúcich sa o deti.

(2) Ak požiada tehotná žena a žena alebo muž trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako 15 rokov o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času alebo v odôvodnených prípadoch o skorší návrat na pôvodný spôsob organizácie práce, zamestnávateľ je povinný ich žiadosti vyhovieť, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody. Odmietnutie žiadosti podľa prvej vety musí zamestnávateľ písomne odôvodniť.

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

(4) Tehotná žena, žena alebo muž trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako tri roky, osamelá žena alebo osamelý muž, ktorí sa trvale starajú o dieťa mladšie ako 15 rokov, sa môžu zamestnávať prácou nadčas len s ich súhlasom. Pracovná pohotovosť sa s nimi môže len dohodnúť.

§ 165

Ustanovenie § 164 ods. 2 a 3 sa vzťahuje aj na zamestnanca, ktorý sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je prevažne alebo úplne bezvládna a neposkytuje sa jej starostlivosť v zariadení sociálnych služieb alebo ústavná starostlivosť v zdravotníckom zariadení.

Materská dovolenka, otcovská dovolenka a rodičovská dovolenka

§ 166

(1) V súvislosti s pôrodom a starostlivosťou o narodené dieťa patrí žene materská dovolenka v trvaní 34 týždňov. Osamelej žene patrí materská dovolenka v trvaní 37 týždňov a žene, ktorá porodila zároveň dve alebo viac detí, patrí materská dovolenka v trvaní 43 týždňov. V súvislosti so starostlivosťou o narodené dieťa patrí mužovi odo dňa narodenia dieťaťa otcovská dovolenka v trvaní 28 týždňov, osamelému mužovi v trvaní 31 týždňov a v súvislosti so starostlivosťou o narodené dve alebo viac detí v trvaní 37 týždňov.

(2) Na prehlásenie starostlivosti o dieťa je zamestnávateľ povinný poskytnúť žene a mužovi, ktorí o to požiadajú, rodičovskú dovolenku až do dňa, v ktorom dieťa dovŕši tri roky veku. Ak ide o dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav dieťaťa vyžadujúci osobitnú starostlivosť, je zamestnávateľ povinný poskytnúť žene a mužovi, ktorí o to požiadajú, rodičovskú dovolenku až do dňa, v ktorom dieťa dovŕši šesť rokov veku. Táto dovolenka sa poskytuje v rozsahu, o aký rodič žiada, spravidla však najmenej na jeden mesiac.

(3) Žena a muž písomne oznámia zamestnávateľovi najmenej jeden mesiac vopred predpokladaný deň nástupu na materskú dovolenku, otcovskú dovolenku a rodičovskú dovolenku, predpokladaný deň ich prerušenia, skončenia a zmeny týkajúce sa nástupu, prerušenia a skončenia materskej dovolenky, otcovskej dovolenky a rodičovskej dovolenky.

(4) Zamestnávateľ sa môže so zamestnancom dohodnúť, že rodičovskú dovolenku podľa odseku 2 možno poskytnúť najdlhšie do dňa, v ktorom dieťa dovŕši päť rokov veku, a ak ide o dieťa s 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 nečerpa.

§ 167

(1) Žena nastupuje materskú dovolenku spravidla od začiatku šiesteho týždňa pred očakávaným dňom pôrodu, najskôr však od začiatku ôsmeho týždňa pred týmto dňom.

(2) Ak žena vyčerpá z materskej dovolenky pred pôrodom menej ako šesť týždňov, pretože pôrod nastal skôr, ako určil lekár, patrí jej materská dovolenka odo dňa nástupu až do uplynutia času ustanoveného v § 166 ods. 1. Ak žena vyčerpá z materskej dovolenky pred pôrodom menej ako šesť týždňov z iného dôvodu, poskytne sa jej materská dovolenka odo dňa pôrodu len do uplynutia 28 týždňov; osamelej žene sa poskytne materská dovolenka do uplynutia 31 týždňov a žene, ktorá porodila zároveň dve alebo viac detí, sa poskytne materská dovolenka do uplynutia 37 týždňov.

§ 168

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

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

(3) Ak sa dieťa narodilo mŕtve, patrí žene materská dovolenka po dobu 14 týždňov.

(4) Materská dovolenka v súvislosti s pôrodom nesmie byť kratšia ako 14 týždňov a nemôže sa skončiť ani prerušiť pred uplynutím šiestich týždňov odo dňa pôrodu.

(5) Ak dieťa zomrie v dobe, keď je žena alebo muž na materskej dovolenke, otcovskej dovolenke alebo rodičovskej dovolenke, poskytuje sa im táto dovolenka ešte počas dvoch týždňov odo dňa úmrtia dieťaťa, najdlhšie do dňa, keď by dieťa dosiahlo jeden rok.

§ 169

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

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

(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 odseku 2 tretej vety nečerpa.

§ 170

Prestávky na dojčenie

(1) Matke, ktorá dojčí svoje dieťa, je zamestnávateľ povinný poskytnúť okrem prestávok v práci osobitné prestávky na dojčenie.

(2) Matke, ktorá pracuje po určený týždenný pracovný čas, patria na každé dieťa do konca šiesteho mesiaca jeho veku dve polhodinové prestávky na dojčenie a v ďalších šiestich mesiacoch jedna polhodinová prestávka na dojčenie za zmenu. Tieto prestávky možno zlúčiť a poskytnúť na začiatku alebo na konci pracovnej zmeny. Ak pracuje po kratší pracovný čas, ale aspoň polovicu určeného týždenného pracovného času, patrí jej len jedna polhodinová prestávka na dojčenie, a to na každé dieťa do konca šiesteho mesiaca jeho veku.

(3) Prestávky na dojčenie sa započítavajú do pracovného času ženy a poskytuje sa za ne náhrada mzdy v sume jej priemerného zárobku.

Pracovné podmienky mladistvých zamestnancov

§ 171

(1) Zamestnávateľ je povinný utvárať priaznivé podmienky na všestranný rozvoj telesných a duševných schopností mladistvých zamestnancov aj osobitnou úpravou ich pracovných podmienok. Pri riešení dôležitých otázok týkajúcich sa mladistvých zamestnávateľ úzko spolupracuje so zákonnými zástupcami mladistvých.

(2) Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu mladistvých zamestnancov, ktorých zamestnáva v pracovnom pomere. Evidencia obsahuje aj dátum narodenia mladistvých zamestnancov.

§ 172

Výpoveď daná mladistvému zamestnancovi i okamžité skončenie pracovného pomeru s mladistvým zamestnancom zo strany zamestnávateľa sa musia dať na vedomie aj jeho zákonnému zástupcovi. Ak pracovný pomer skončí mladistvý zamestnanec výpoveďou, okamžitým skončením pracovného pomeru, v skúšobnej dobe alebo ak sa má jeho pracovný pomer skončiť dohodou, je zamestnávateľ povinný vyžiadať si vyjadrenie zákonného zástupcu.

§ 173

Zamestnávateľ môže zamestnávať mladistvých zamestnancov len prácami, ktoré sú primerané ich fyzickému a rozumovému rozvoju, neohrozujú ich mravnosť, a poskytuje im pri práci zvýšenú starostlivosť. To isté platí aj pre školy a občianske združenia podľa osobitného predpisu, ak v rámci svojej účasti na výchove mládeže organizujú práce mladistvých.

§ 174

Zákaz práce nadčas, práce v noci a pracovnej pohotovosti

(1) Zamestnávateľ nesmie zamestnávať mladistvých zamestnancov prácou nadčas, nočnou prácou a nesmie im nariadiť alebo s nimi dohodnúť pracovnú pohotovosť. Výnimočne môžu mladiství zamestnanci starší ako 16 rokov vykonávať nočnú prácu nepresahujúcu jednu hodinu, ak je to potrebné na ich výchovu na povolanie. Nočná práca mladistvého zamestnanca musí bezprostredne nadväzovať na jeho prácu pripadajúcu podľa rozvrhu pracovných zmien na denný čas.

(2) Zamestnávateľ nesmie používať taký spôsob odmeňovania práce, ktorý by viedol pri zvyšovaní pracovných výkonov k ohrozeniu bezpečnosti a zdravia mladistvých zamestnancov.

(3) Ak zamestnávateľ nesmie zamestnávať mladistvého zamestnanca prácou, na ktorú získal kvalifikáciu, pretože je jej výkon mladistvým zamestnancom za-

kázaný alebo preto, že podľa lekárskeho posudku ohrozuje jeho zdravie, zamestnávateľ je povinný dovtedy, kým bude mladistvý zamestnanec môcť túto prácu vykonávať, poskytnúť mu inú primeranú prácu zodpovedajúcu pokiaľ možno jeho kvalifikácii.

§ 175

Práce zakázané mladistvým zamestnancom

(1) Mladistvý zamestnanec nesmie byť zamestnávaný prácami pod zemou pri ťažbe nerastov alebo pri razení tunelov a štôlní.

(2) Mladistvý zamestnanec nesmie byť zamestnávaný prácami, ktoré so zreteľom na anatomické, fyziologické a psychické zvláštnosti v tomto veku sú pre neho neprimerané, nebezpečné alebo jeho zdraviu škodlivé.

(3) Zoznamy prác a pracovísk, ktoré sú zakázané mladistvým zamestnancom, ustanoví nariadenie vlády.

(4) Zamestnávateľ nesmie zamestnávať mladistvých zamestnancov ani prácami, pri ktorých sú vystavení zvýšenému nebezpečenstvu úrazu alebo pri ktorých výkone by mohli vážne ohroziť bezpečnosť a zdravie spoluzamestnancov alebo iných osôb.

§ 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

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

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

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

ÔSMA ČASŤ NÁHRADA ŠKODY Predchádzanie škodám

§ 177

(1) Zamestnávateľ je povinný svojim zamestnancom zabezpečovať také pracovné podmienky, aby mohli riadne plniť svoje pracovné úlohy bez ohrozenia života, zdravia a majetku. Ak zistí nedostatky, je povinný urobiť opatrenia na ich odstránenie.

(2) Na ochranu svojho majetku je zamestnávateľ oprávnený vykonávať v nevyhnutnom rozsahu kontrolu vecí, ktoré zamestnanci vnášajú na pracovisko alebo odnášajú z pracoviska. Podrobnejšie podmienky určí zamestnávateľ v pracovnom poriadku. Pri kontrole sa musia dodržať predpisy o ochrane osobnej slobody a nesmie byť ponížovaná ľudská dôstojnosť.

§ 178

(1) Zamestnanec je povinný si počiňať tak, aby nedochádzalo k ohrozeniu života, zdravia a poškodeniu majetku alebo k jeho zničeniu, ani k bezdôvodnému obohateniu.

(2) Ak hrozí škoda, zamestnanec je povinný na ňu upozorniť vedúceho zamestnanca. Ak je na odvrátenie škody hroziacej zamestnávateľovi neodkladne potrebný zákrok, je povinný zakročiť. Túto povinnosť nemá, ak mu v tom bránia dôležité okolnosti alebo ak by tým vystavil vážnemu ohrozeniu seba alebo ostatných zamestnancov, alebo blízke osoby. Ak zamestnanec zistí, že nemá utvorené potrebné pracovné podmienky, je povinný oznámiť to vedúcemu zamestnancovi.

Všeobecná zodpovednosť zamestnanca za škodu

§ 179

(1) Zamestnanec zodpovedá zamestnávateľovi za škodu, ktorú mu spôsobil zavineným porušením povinností pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním. Zamestnávateľ je povinný preukázať zamestnancovo zavinenie okrem prípadov uvedených v § 182 a 185.

(2) Zamestnanec zodpovedá aj za škodu, ktorú spôsobil úmyselným konaním proti dobrým mravom.

§ 180

Zamestnanec, ktorý je postihnutý duševnou poruchou, zodpovedá za škodu ním spôsobenú, len ak je schopný ovládnuť svoje konanie a posúdiť následky svojho konania. Zamestnanec, ktorý sa uvedie vlastnou vinou do takého stavu, že nie je schopný ovládnuť svoje konanie alebo posúdiť následky svojho konania, zodpovedá za škodu v tomto stave spôsobenú.

§ 181

(1) Od zamestnanca, ktorý vedome neupozornil vedúceho zamestnanca na hroziacu škodu alebo nezakročil proti hroziacej škode, hoci by sa tým zabránilo bezprostrednému vzniku škody, môže zamestnávateľ požadovať, aby prispel na úhradu škody v rozsahu primeranom okolnostiam prípadu, ak ju nemožno

uhradiť inak. Pritom sa prihliadne najmä na to, čo bránilo splneniu povinnosti. Náhrada škody nesmie presiahnuť sumu rovnajúcu sa štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku.

(2) Zamestnanec nezodpovedá za škodu, ktorú spôsobil pri odvrácaní škody hroziacej zamestnávateľovi alebo nebezpečenstva priamo ohrozujúceho život alebo zdravie, ak tento stav sám úmyselne nevyvolal a ak si pritom počínal spôsobom primeraným okolnostiam.

(3) Zamestnanec nezodpovedá za škodu, ktorá vyplýva z podnikateľského rizika.

Zodpovednosť zamestnanca za schodok na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať

§ 182

(1) Ak zamestnanec prevzal na základe dohody o hmotnej zodpovednosti zodpovednosť za zverené hotovosti, ceniny, tovar, zásoby materiálu alebo iné hodnoty určené na obeh alebo obrat, ktoré je povinný vyúčtovať, zodpovedá za vzniknutý schodok. V dohodách sa môže so zamestnancami súčasne dohodnúť, že ak budú pracovať na pracovisku s viacerými zamestnancami, ktorí uzatvorili dohodu o hmotnej zodpovednosti, zodpovedajú s nimi za schodok spoločne (spoločná hmotná zodpovednosť).

(2) Dohoda o hmotnej zodpovednosti sa musí uzatvoriť písomne, inak je neplatná.

(3) Zamestnanec sa zbaví zodpovednosti celkom alebo sčasti, ak preukáže, že schodok vznikol celkom alebo sčasti bez jeho zavinenia.

(4) Ak nedostatky vzniknú v pracovných podmienkach zamestnancov so spoločnou hmotnou zodpovednosťou v súvislosti s tým, že bol na ich pracovisko zaradený iný zamestnanec alebo iný vedúci, prípadne zástupca vedúceho, alebo s tým, že niektorý zo zamestnancov od dohody o hmotnej zodpovednosti odstúpil, zamestnávateľ je povinný nedostatky odstrániť bez zbytočného odkladu.

§ 183

(1) Zamestnanec, ktorý uzatvoril dohodu o hmotnej zodpovednosti, môže od nej odstúpiť, ak sa preraduje na inú prácu, zaraďuje na iné pracovisko, prekladá alebo ak zamestnávateľ v čase do jedného mesiaca po tom, čo dostal jeho písomné upozornenie, neodstráni nedostatky v pracovných podmienkach, ktoré bránia riadnemu hospodáreniu so zverenými hodnotami. Pri spoločnej hmotnej zodpovednosti môže zamestnanec od dohody odstúpiť, ak je na pracovisko zaradený iný zamestnanec alebo ustanovený iný vedúci, prípadne jeho zástupca. Odstúpenie sa musí oznámiť zamestnávateľovi písomne.

(2) Dohoda o hmotnej zodpovednosti zaniká dňom skončenia pracovného pomeru alebo dňom odstúpenia od tejto dohody.

§ 184

(1) Inventarizácia sa musí vykonať pri uzatvorení dohody o hmotnej zodpovednosti, pri jej zániku, pri preradení zamestnanca na inú prácu alebo na iné pracovisko, pri jeho preložení a pri skončení pracovného pomeru.

(2) Na pracoviskách, kde pracujú zamestnanci so spoločnou hmotnou zodpovednosťou, musí sa inventarizácia vykonať pri uzatvorení dohôd o hmotnej zodpovednosti so všetkými spoločne zodpovednými zamestnancami

- pri skončení všetkých týchto dohôd,
- pri preradení na inú prácu alebo preložení všetkých spoločne zodpovedných zamestnancov,
- pri zmene vo funkcii vedúceho alebo jeho zástupcu,
- na žiadosť ktoréhokoľvek zo spoločne zodpovedných zamestnancov pri zmene v ich kolektíve,
- pri odstúpení niektorého z nich od dohody o hmotnej zodpovednosti.

(3) Ak zamestnanec so spoločnou hmotnou zodpovednosťou, ktorého pracovný pomer sa skončil alebo ktorý bol preradený na inú prácu alebo iné pracovisko, alebo bol preložený, zároveň nepožiadá o vykonanie inventarizácie, zodpovedá za prípadný schodok zistený najbližšou inventarizáciou na jeho predchádzajúcom pracovisku.

(4) Ak zamestnanec, ktorý sa zaraďuje na pracovisko, kde pracujú zamestnanci so spoločnou hmotnou zodpovednosťou, zároveň nepožiadá o vykonanie inventarizácie, zodpovedá, ak od dohody o hmotnej zodpovednosti neodstúpil, za prípadný schodok zistený najbližšou inventarizáciou.

§ 185

Zodpovednosť zamestnanca za stratu zverených predmetov

(1) Zamestnanec zodpovedá za stratu nástrojov, ochranných pracovných prostriedkov a iných podobných predmetov, ktoré mu zamestnávateľ zveril na základe písomného potvrdenia.

(2) Zamestnanec sa zbaví zodpovednosti úplne alebo sčasti, ak sa preukáže, že strata vznikla úplne alebo sčasti bez jeho zavinenia.

(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, a okruh zamestnancov, ktorým poistí predmet zverený podľa odseku 1 pre prípad straty a zničenia.

Rozsah a spôsob náhrady škody**§ 186**

(1) Zamestnanec, ktorý zodpovedá za škodu, je povinný nahradiť zamestnávateľovi skutočnú škodu, a to v peniazoch, ak škodu neodstráni uvedením do predchádzajúceho stavu a ak túto škodu zamestnávateľ od zamestnanca požaduje.

(2) Náhrada škody spôsobená z nedbanlivosti, ktorú zamestnávateľ požaduje od zamestnanca, nesmie u jednotlivého zamestnanca presiahnuť sumu rovnajúcu sa štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku pred porušením povinnosti, ktorým spôsobil škodu. Toto obmedzenie neplatí, ak ide o osobitnú zodpovednosť zamestnanca podľa § 182 až 185 alebo ak bola škoda spôsobená pod vplyvom alkoholu alebo po požití omamných látok alebo psychotropných látok.

(3) Ak bola škoda spôsobená úmyselne, môže zamestnávateľ okrem skutočnej škody požadovať aj náhradu ušlého zisku, ak by jej neuhradenie odporovalo dobrým mravom.

§ 187

(1) Ak škodu spôsobil porušením povinností aj zamestnávateľ, zamestnanec uhradí pomernú časť škody podľa miery svojho zavinenia.

(2) Ak zodpovedá zamestnávateľovi za škodu niekoľko zamestnancov, každý z nich uhradí pomernú časť škody podľa miery svojho zavinenia.

§ 188

Pri určení výšky škody na veci sa vychádza z ceny veci v čase vzniku škody.

§ 189

(1) Zamestnanec, ktorý zodpovedá za schodok alebo za stratu predmetov, je povinný nahradiť schodok alebo stratu v plnej sume.

(2) Pri spoločnej zodpovednosti za schodok sa jednotlivým zamestnancom určí podiel náhrady podľa pomeru ich priemerných zárobkov, pričom zárobok ich vedúceho a jeho zástupcu sa započítava v dvojnásobnej sume.

(3) Podiel náhrady určený podľa odseku 2 nesmie u jednotlivých zamestnancov s výnimkou vedúceho a jeho zástupcu presiahnuť sumu rovnajúcu sa ich priemernému mesačnému zárobku pred vznikom škody. Ak sa takto určenými podielmi neuhradí celá škoda, zvyšok je povinný uhradiť vedúci a jeho zástupca podľa pomeru svojich priemerných zárobkov.

(4) Ak sa zistí, že schodok alebo jeho časť zavinil niektorý zo spoločne zodpovedných zamestnancov, uhradí schodok tento zamestnanec podľa miery svojho zavinenia. Zvyšnú časť schodku uhradí všetci spoločne zodpovední zamestnanci podielmi určenými podľa odsekov 2 a 3.

§ 191

(1) Zamestnávateľ môže požadovať od zamestnanca náhradu škody, za ktorú mu zamestnanec zodpovedá. Požadovanú náhradu škody určí zamestnávateľ.

(2) Zamestnávateľ prerokuje požadovanú náhradu škody so zamestnancom a oznámi mu ju najneskôr do jedného mesiaca odo dňa, keď sa zistilo, že škoda vznikla a že za ňu zamestnanec zodpovedá.

(3) Ak zamestnanec uzná záväzok nahradiť škodu v určenej sume a ak s ním zamestnávateľ dohodne spôsob náhrady, je zamestnávateľ povinný uzatvoriť dohodu písomne, inak je dohoda neplatná. Osobitná písomná dohoda nie je potrebná, ak škoda bola už uhradená.

(4) Požadovanú náhradu škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady s výnimkou náhrady škody nepresahujúcej 50 eur je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov.

§ 192**Všeobecná zodpovednosť zamestnávateľa za škodu**

(1) Zamestnávateľ zodpovedá zamestnávateľovi za škodu, ktorá vznikla zamestnancovi porušením právnych povinností alebo úmyselným konaním proti dobrým mravom pri plnení pracovných úloh, alebo v priamej súvislosti s ním.

(2) Zamestnávateľ zodpovedá zamestnávateľovi aj za škodu, ktorú mu spôsobili porušením právnych povinností v rámci plnenia úloh zamestnávateľa zamestnanci konajúci v jeho mene.

(3) Zamestnávateľ nezodpovedá zamestnávateľovi za škodu na motorovom vozidle, vlastnom náradí, vlastnom zariadení a vlastných predmetoch potrebných na výkon práce, ktoré použil pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním bez písomného súhlasu zamestnávateľa.

§ 193**Zodpovednosť zamestnávateľa za škodu na odložených veciach**

(1) Zamestnávateľ zodpovedá za škodu na veciach, ktoré si u neho zamestnanec odložil pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním na mieste na to určenom, a ak nie je také miesto určené, potom na mieste, kde sa obvykle odkladajú. Za veci, ktoré sa do zamestnania obvykle nenosia, zamestnávateľ zodpovedá, len ak ich prevzal do úschovy, inak najviac do sumy 165,97 eura.

(2) Právo na náhradu škody zanikne, ak zamestnanec o nej písomne neupovedomil zamestnávateľa bez zbytočného odkladu, najneskôr v lehote 15 dní odo dňa, keď sa o škode dozvedel.

§ 194**Zodpovednosť zamestnávateľa pri odvracaní škody**

Zamestnanec, ktorý pri odvracaní škody hrozacej zamestnávateľovi utrpel vecnú škodu, má voči nemu nárok na jej náhradu a na náhradu účelne vynaložených nákladov, ak nebezpečenstvo sám úmyselne nevyvolal a ak si počínal pritom spôsobom primeraným okolnostiam. Tento nárok má aj zamestnanec, ktorý takto odvracal nebezpečenstvo hrozace životu alebo zdraviu, ak by za škodu zodpovedal zamestnávateľ. Ak utrpel škodu na zdraví, posudzuje sa táto škoda ako pracovný úraz.

Zodpovednosť zamestnávateľa za škodu pri pracovnom úraze a pri chorobe z povolania**§ 195**

(1) Ak u zamestnanca došlo pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním k poškodeniu zdravia alebo k jeho smrti úrazom (pracovný úraz), zodpovedá za škodu tým vzniknutú zamestnávateľ, u ktorého bol zamestnanec v čase pracovného úrazu v pracovnom pomere.

(2) Pracovný úraz je poškodenie zdravia, ktoré bolo zamestnancovi spôsobené pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním nezávisle od jeho vôle krátkodobým, náhlým a násilným pôsobením vonkajších vplyvov.

(3) Pracovný úraz nie je úraz, ktorý zamestnanec utrpel na ceste do zamestnania a späť.

(4) Za škodu spôsobenú zamestnancovi chorobou z povolania zodpovedá zamestnávateľ, u ktorého zamestnanec pracoval naposledy pred jej zistením v pracovnom pomere za podmienok, z ktorých vzniká choroba z povolania, ktorou bol postihnutý. Choroby z povolania sú choroby uvedené v právnych predpisoch o sociálnom zabezpečení (zoznam chorôb z povolania), ak vznikli za podmienok v nich uvedených.

(6) Zamestnávateľ zodpovedá za škodu, aj keď dodržal povinnosti vyplývajúce z osobitných predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ak sa zodpovednosti nezbaví podľa § 196.

§ 196

(1) Zamestnávateľ sa zbaví zodpovednosti celkom, ak preukáže, že jedinou príčinou škody bola skutočnosť, že

- škoda bola spôsobená tým, že postihnutý zamestnanec svojím zavinением 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
- škodu si spôsobil postihnutý zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol škodu zabrániť.

(2) Zamestnávateľ sa zbaví zodpovednosti sčasti, ak preukáže, že

- postihnutý zamestnanec porušil svojím zavinением právne predpisy alebo ostatné predpisy, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený, a že toto porušenie bolo jednou z príčin škody,
- jednou z príčin škody bolo, že zamestnanec bol pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok,
- zamestnancovi vznikla škoda preto, že si počínal v rozpore s obvyklým spôsobom správania sa tak, že je zjavné, že hoci neporušil právne predpisy alebo ostatné predpisy, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo osobitné predpisy, konal ľahkomyselne a musel si pritom byť vzhľadom na svoju kvalifikáciu a skúsenosti vedomý, že si môže privodiť ujmu na zdraví.

(3) Ak sa zamestnávateľ zbaví zodpovednosti sčasti, určí sa časť škody, za ktorú zodpovedá zamestnanec, podľa miery jeho zavinenia. V prípade uvedenom v odseku 2 písm. c) sa zamestnancovi uhradí aspoň jedna tretina škody.

(4) Pri posudzovaní, či zamestnanec porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci [odsek 1 písm. a) a odsek 2 písm. a)], alebo osobitné predpisy, nemožno sa dovolávať len všeobecných ustanovení, podľa ktorých si má každý počínať tak, aby neohrozil svoje zdravie a zdravie iných.

(5) Za ľahkomyselné konanie podľa odseku 2 písm. c) nemožno považovať bežnú neopatrnosť a konanie vyplývajúce z rizika práce.

§ 197

Zamestnávateľ sa nemôže zbaviť zodpovednosti, ak zamestnanec utrpel pracovný úraz pri odvracaní škody hrozacej tomuto zamestnávateľovi alebo nebezpečenstva priamo ohrozujúceho život alebo zdravie, ak zamestnanec tento stav sám úmyselne nevyvolal.

§ 198

- Zamestnanec, ktorý utrpel pracovný úraz alebo u ktorého sa zistila choroba z povolania, má nárok v rozsahu, v ktorom zamestnávateľ zodpovedá za škodu, na poskytnutie náhrady za
 - vecnú škodu; ustanovenie § 192 ods. 3 platí rovnako.

(2) Rozsah zodpovednosti podľa odseku 1 je zamestnávateľ povinný prerokovať bez zbytočného odkladu so zástupcami zamestnancov a so zamestnancom.

Zodpovednosť za škodu v niektorých osobitných prípadoch § 215

(1) Fyzickej osobe, ktorá vykonáva verejnú funkciu, zodpovedá za škodu vzniknutú pri výkone funkcie alebo v priamej súvislosti s ňou organizácia, pre ktorú bola činná; fyzická osoba zodpovedá za škodu tejto organizácii. Ak funkcionár odborovej organizácie pomáha pri výkone svojej funkcie alebo v priamej súvislosti s ňou súčasne plniť spoločenské, hospodárske alebo sociálne úlohy zamestnávateľa, u ktorého je v pracovnom pomere, zodpovedá mu za škodu tento zamestnávateľ.

(2) Občanovi so zmenenou pracovnou schopnosťou, ktorý nie je v pracovnom pomere a ktorého príprava na povolanie (činnosť) sa vykonáva podľa osobitných predpisov, zodpovedá za škodu vzniknutú pri tejto príprave ten zamestnávateľ, u ktorého sa príprava na povolanie vykonáva.

Spoločné ustanovenia o zodpovednosti zamestnávateľa § 217

(1) Zamestnávateľ je povinný nahradiť zamestnancovi skutočnú škodu, a to v peniazoch, ak škodu neodstráni uvedením do predchádzajúceho stavu. Ak ide o inú škodu na zdraví ako z dôvodu pracovného úrazu alebo choroby z povolania, platia pre spôsob a rozsah jej náhrady ustanovenia o pracovných úrazoch s tým obmedzením, že jednorazové odškodnenie pozostalým nepatrí.

(2) Pri určení škody na veci sa vychádza z ceny veci v čase poškodenia.

§ 218

Ak zamestnávateľ preukáže, že škodu zaviniť aj poškodený zamestnanec, jeho zodpovednosť sa pomerne obmedzí. Pri zodpovednosti za škodu pri pracovných úrazoch a pri chorobách z povolania sa postupuje podľa § 196.

§ 219

(1) Zamestnávateľ, ktorý nahradil poškodenému škodu, má nárok na náhradu voči tomu, kto poškodenému za takú škodu zodpovedá podľa osobitného predpisu, a to v rozsahu, ktorý zodpovedá miere tejto zodpovednosti voči poškodenému, ak nie je vopred dohodnuté inak.

Plnenie pracovných úloh a priama súvislosť s ním § 220

(1) Plnenie pracovných úloh je výkon pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu, iná činnosť vykonávaná na príkaz zamestnávateľa a činnosť, ktorá je predmetom pracovnej cesty.

(2) V priamej súvislosti s plnením pracovných úloh sú úkony potrebné na výkon práce a úkony počas práce zvyčajne alebo potrebné pred začiatkom práce alebo po jej skončení. Takými úkonmi nie je cesta do zamestnania a späť, stravovanie, ošetrovanie alebo vyšetrenie v zdravotníckom zariadení, ani cesta na ne a späť. Vyšetrenie v zdravotníckom zariadení vykonávané na príkaz zamestnávateľa alebo ošetrovanie pri prvej pomoci a cesta na ne a späť sú úkony v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh.

(3) Ako pracovný úraz sa posudzuje aj úraz, ktorý zamestnanec utrpel pre plnenie pracovných úloh.

§ 221

(1) Cesta do zamestnania a späť je cesta z bydliska (ubytovania) zamestnanca do miesta vstupu do objektu zamestnávateľa alebo na iné miesto určené na plnenie pracovných úloh a späť. Ak ide o zamestnávateľa v poľnohospodárstve, lesníctve a stavebníctve, je to aj cesta z bydliska na určené zhromaždisko a späť.

(2) Cesta z obce bydliska zamestnanca na pracovisko alebo do miesta ubytovania v inej obci, ktorá je cieľom pracovnej cesty, ak nie je súčasne obcou jeho pravidelného pracoviska, a späť sa posudzuje ako potrebný úkon pred začiatkom práce alebo po jej skončení.

§ 222 Bezdôvodné obohatenie

(1) Ak sa zamestnanec bezdôvodne obohatí na úkor zamestnávateľa alebo ak sa zamestnávateľ bezdôvodne obohatí na úkor zamestnanca, musí obohatenie vydať.

(2) Bezdôvodné obohatenie na účely tohto zákona je majetkový prospech získaný plnením bez právneho dôvodu, plnením z neplatného právneho úkonu, plnením z právneho dôvodu, ktorý odpadol, ako aj majetkový prospech získaný z nepoctivých zdrojov.

(3) Predmet bezdôvodného obohatenia sa musí vydať tomu, na čí úkor bol získaný. Musí sa vydať všetko, čo sa nadobudlo bezdôvodným obohatením. Ak to nie je možné najmä preto, že obohatenie spočívalo vo výkonoch, musí sa poskytnúť peňažná náhrada.

(4) S predmetom bezdôvodného obohatenia sa musia vydať aj úžitky z neho, ak ten, kto obohatenie získal, nekonal dobromyseľne.

(5) Ten, kto predmet bezdôvodného obohatenia vydáva, má právo na náhradu

potrebných nákladov, ktoré na vec vynaložil.

(6) Vrátenie neprávom vyplatených súm môže zamestnávateľ od zamestnanca požadovať, ak zamestnanec vedel alebo musel z okolností predpokladať, že ide o sumy nesprávne určené alebo omylom vyplatené, a to v lehote do troch rokov od ich výplaty.

DEVIATA ČASŤ DOHODY O PRÁČACH VYKONÁVANÝCH MIMO PRACOVNÉHO POMERU

Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru § 223

(1) Zamestnávateľ môže na plnenie svojich úloh alebo na zabezpečenie svojich potrieb výnimočne uzatvárať s fyzickými osobami dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a dohodu o brigádnickej práci študentov), ak ide o prácu, ktorá je vymedzená výsledkom (dohoda o vykonaní práce) alebo ak ide o príležitostnú činnosť vymedzenú druhom práce (dohoda o pracovnej činnosti, dohoda o brigádnickej práci študentov). Podmienka výnimočnosti podľa prvej vety sa nevzťahuje na dohodu o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce podľa § 228a ods. 1 písm. b).

(2) Na pracovnoprávny vzťah založený dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa vzťahujú ustanovenia prvej časti, § 44 ods. 2, § 44a ods. 1, § 54b ods. 1, § 85 ods. 1 a 2, § 90 ods. 10, § 91 až 95, § 98, § 119 ods. 1, § 122a ods. 1 až 3, § 122b ods. 1 až 3, § 123 ods. 1 a 2, § 124, šiestej časti a § 173 až 175. Pracovný čas zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 12 hodín a u mladistvého zamestnanca v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 8 hodín. Zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, nemožno nariadiť ani s nimi dohodnúť pracovnú pohotovosť a prácu nadčas. Zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, patrí za každú hodinu práce vo sviatok dohodnutá odmena zvýšená najmenej o sumu minimálnej mzdy za hodinu podľa osobitného predpisu. Ak ide o dôvody neprítomnosti zamestnanca v práci uvedené v § 141 ods. 1 a ods. 2 písm. a) až g), ktoré zasiahli do času, na ktorý zamestnávateľ určil výkon práce, zamestnávateľ je povinný ospravedlniť túto neprítomnosť zamestnanca v práci. Za tento čas zamestnancovi náhrada odmeny nepatrí. Na splatnosť odmeny, výplatu odmeny a zrážky z odmeny sa primerane uplatnia ustanovenia § 129 až 132.

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

(4) S mladistvým zamestnancom možno tieto dohody uzatvárať, len ak sa s tým neohrozi jeho zdravý vývoj, bezpečnosť, mravnosť alebo výchova na povolanie.

(5) Tieto dohody nemožno uzatvárať na činnosti, ktoré sú predmetom ochrany podľa autorského zákona.

(6) Spory vyplývajúce z tejto dohody sa prejednávajú rovnako ako spory z pracovného pomeru.

(7) Pri skončení dohody o vykonaní práce, dohody o brigádnickej práci študentov a dohody o pracovnej činnosti je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi potvrdenie o tom, či sa z odmeny zamestnanca vykonávajú zrážky, v čí prospech, v akej výške a v akom poradí je pohľadávka, pre ktorú sa majú zrážky ďalej vykonávať.

§ 223a Minimálna prídavateľnosť práce

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

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

b) lehote, v ktorej má byť zamestnanec informovaný o výkone práce pred jej začiatkom, ktorá nesmie byť kratšia ako 24 hodín.

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

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

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

(5) Odseky 1 až 4 sa neuplatnia, ak

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

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

c) priemerný týždenný pracovný čas nepresiahne tri hodiny v období štyroch

po sebe nasledujúcich týždňov.

§ 224

- (1) Na základe uzatvorených dohôd podľa § 223 sú zamestnanci povinní najmä
 - a) vykonávať práce zodpovedne a riadne a dodržiavať podmienky dohodnuté v dohode,
 - b) vykonávať práce osobne,
 - c) dodržiavať právne predpisy vzťahujúce sa na prácu nimi vykonávanú, najmä právne predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, dodržiavať ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu nimi vykonávanú, najmä predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, s ktorými boli riadne oboznámení,
 - d) riadne hospodáriť so zverenými prostriedkami a strážiť a ochraňovať majetok zamestnávateľa pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím,
 - e) písomne oznamovať zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu všetky zmeny, ktoré sa týkajú jeho pracovnoprávného vzťahu a súvisia s jeho osobou, najmä zmenu jeho mena, priezviska, trvalého pobytu alebo prechodného pobytu, adresy pre doručovanie písomností, a ak sa so súhlasom zamestnanca poukazuje výplata na účet v banke alebo pobočke zahraničnej banky, aj zmenu bankového spojenia.
- (2) Na základe uzatvorených dohôd podľa § 223 je zamestnávateľ povinný najmä
 - a) utvárať zamestnancom primerané pracovné podmienky zabezpečujúce riadny a bezpečný výkon práce, najmä poskytovať potrebné základné prostriedky, materiál, náradie a osobné ochranné pracovné prostriedky,
 - b) oboznámiť zamestnancov s právnymi predpismi a ostatnými predpismi vzťahujúcimi sa na prácu nimi vykonávanú, najmä s predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
 - c) poskytnúť zamestnancom za vykonanú prácu dohodnutú odmenu a dodržiavať ostatné dohodnuté podmienky; nároky zamestnanca alebo iné plnenia v jeho prospech nemožno dohodnúť pre zamestnanca priaznivejšie, ako sú nároky a plnenia vyplývajúce z pracovného pomeru,
 - d) viesť evidenciu uzatvorených dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru v poradi, v akom boli uzatvorené,
 - e) viesť evidenciu pracovného času zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu na základe dohody o brigádnickej práci študentov a dohody o pracovnej činnosti, tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu, a viesť evidenciu vykonanej práce u zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu na základe dohody o vykonaní práce, tak, aby v jednotlivých dňoch bola zaznamenaná dĺžka časového úseku, v ktorom sa práca vykonávala.
- (3) Zákazy prác a pracovísk pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiacie ženy a mladistvých platia aj pre práce vykonávané na základe týchto dohôd.

§ 225

- (1) Zamestnanec zodpovedá zamestnávateľovi, s ktorým uzatvoril dohodu podľa § 223, za škodu spôsobenú zavineným porušením povinností pri výkone práce alebo priamej súvislosti s ním rovnako ako zamestnanec v pracovnom pomere. Náhrada škody spôsobená z nedbanlivosti nesmie presiahnuť tretinu skutočnej škody a nesmie byť vyššia ako tretina odmeny dohodnutej za vykonanie tejto práce okrem prípadov podľa § 182 až 185.
- (2) Zamestnávateľ zodpovedá zamestnancovi za škodu, ktorú utrpel pri výkone práce podľa uzatvorenej dohody alebo v priamej súvislosti s ním, rovnako ako zamestnancom v pracovnom pomere.

§ 226

Dohoda o vykonaní práce

- (1) Dohodu o vykonaní práce zamestnávateľ môže uzatvoriť s fyzickou osobou, ak rozsah práce (pracovnej úlohy), na ktorý sa táto dohoda uzatvára, nepresahuje 350 hodín v kalendárnom roku. Do rozsahu práce sa započítava aj práca vykonávaná zamestnancom pre zamestnávateľa na základe inej dohody o vykonaní práce. Dohodu o vykonaní práce možno uzatvoriť najviac na 12 mesiacov.
- (2) Dohoda o vykonaní práce sa uzatvára písomne, inak je neplatná. V dohode o vykonaní práce musí byť vymedzená pracovná úloha, dohodnutá odmena za jej vykonanie, doba, v ktorej sa má pracovná úloha vykonať, a rozsah práce, ak jej rozsah nevyplýva priamo z vymedzenia pracovnej úlohy.
- (3) Pracovná úloha sa musí vykonať v dohodnutej dobe, inak môže zamestnávateľ od dohody odstúpiť. Zamestnanec môže od dohody odstúpiť, ak nemôže pracovnú úlohu vykonať preto, že mu zamestnávateľ neutvoril dohodnuté pracovné podmienky. Zamestnávateľ je povinný nahradiť škodu, ktorá mu tým vznikla.
- (4) Odmena za vykonanie pracovnej úlohy je splatná po dokončení a odovzdaní práce. Medzi účastníkmi možno dohodnúť, že časť odmeny bude splatná už po vykonaní určitej časti pracovnej úlohy. Zamestnávateľ môže odmenu po preukovaní so zamestnancom primerane znížiť, ak vykonaná práca nezodpovedá dohodnutým podmienkam.
- (5) Ak zamestnanec zomrie pred splnením pracovnej úlohy a zamestnávateľ

môže jej výsledky použiť, právo na odmenu primeranú vykonanej práci a právo na náhradu účelne vynaložených nákladov nezaniká a stáva sa súčasťou dedičstva.

Dohoda o brigádnickej práci študentov

§ 227

- (1) Dohodu o brigádnickej práci študentov môže zamestnávateľ uzatvoriť s fyzickou osobou, ktorá má štatút žiaka strednej školy alebo štatút študenta dennej formy vysokoškolského štúdia podľa osobitného predpisu a ktorá nedovršila 26 rokov veku. Za fyzickú osobu, ktorá má štatút žiaka strednej školy, sa na účely prvej vety považuje aj fyzická osoba v čase od riadneho ukončenia štúdia na strednej škole do 31. októbra toho istého kalendárneho roka. Za fyzickú osobu, ktorá má štatút študenta dennej formy vysokoškolského štúdia, sa na účely prvej vety považuje aj fyzická osoba v čase od riadneho ukončenia štúdia v dennej forme vysokoškolského štúdia prvého stupňa do 31. októbra toho istého kalendárneho roka. Prácu na základe dohody o brigádnickej práci študentov možno vykonávať najneskôr do konca kalendárneho roka, v ktorom fyzická osoba dovŕši 26 rokov veku.
- (2) Na základe dohody o brigádnickej práci študentov možno vykonávať prácu v rozsahu najviac 20 hodín týždenne v priemere; priemer najviac prípustného rozsahu pracovného času sa posudzuje za celú dobu, na ktorú bola dohoda uzatvorená.

§ 228

- (1) Dohodu o brigádnickej práci študentov je zamestnávateľ povinný uzatvoriť písomne, inak je neplatná. V dohode musí byť uvedené: dohodnutá práca, dohodnutá odmena za vykonanú prácu, dohodnutý rozsah pracovného času a doba, na ktorú sa dohoda uzatvára. Jedno vyhotovenie dohody o brigádnickej práci študentov je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.
- (2) Dohoda o brigádnickej práci študentov sa uzatvára na určitú dobu, najviac na 12 mesiacov. V dohode možno dohodnúť spôsob jej skončenia. Neoddeliteľnou súčasťou dohody o brigádnickej práci študentov je potvrdenie o štatúte žiaka strednej školy alebo štatúte študenta dennej formy vysokoškolského štúdia; to neplatí v prípade podľa § 227 ods. 1 druhej vety a tretej vety. Štatút žiaka strednej školy a štatút študenta dennej formy vysokoškolského štúdia podľa § 227 ods. 1 druhej vety a tretej vety sa preukazuje dokladom o riadnom ukončení štúdia. Okamžité skončenie dohody možno dohodnúť len pre prípady, v ktorých možno okamžite skončiť pracovný pomer. Ak spôsob skončenia nevyplýva priamo z uzatvorenej dohody, možno ju skončiť dohodou účastníkov k dohodnutému dňu a jednostranne len výpoveďou bez uvedenia dôvodu s 15-dennou výpovednou dobou, ktorá sa začína dňom, v ktorom bola písomná výpoveď doručená.
- (3) Odmena za vykonanú prácu je splatná a musí byť vyplatená najneskôr do konca kalendárneho mesiaca, ktorý nasleduje po mesiaci, v ktorom sa práca vykonala.

§ 228a

Dohoda o pracovnej činnosti

- (1) Na základe dohody o pracovnej činnosti možno vykonávať pracovnú činnosť v rozsahu najviac
 - a) 10 hodín týždenne alebo
 - b) 520 hodín v kalendárnom roku, ak ide o výkon sezónnej práce podľa prílohy č. 1b; na tieto účely sa dohoda o pracovnej činnosti označuje ako dohoda o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce.
- (2) Pri dohode o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce
 - a) sa do rozsahu pracovnej činnosti započítava aj pracovná činnosť vykonávaná zamestnancom pre toho istého zamestnávateľa na základe inej dohody o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce,
 - b) priemerný týždenný pracovný čas za dobu trvania dohody, najviac však za štyri mesiace, nesmie presiahnuť 40 hodín.
- (3) Dohodu o pracovnej činnosti je zamestnávateľ povinný uzatvoriť písomne, inak je neplatná. V dohode o pracovnej činnosti musí byť uvedená dohodnutá práca, dohodnutá odmena za vykonanú prácu, dohodnutý rozsah pracovného času a doba, na ktorú sa dohoda uzatvára. Jedno vyhotovenie dohody o pracovnej činnosti je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.
- (4) Dohodu o pracovnej činnosti možno uzatvoriť najviac na 12 mesiacov okrem dohody o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce, ktorú možno uzatvoriť najviac na 8 mesiacov. V dohode možno dohodnúť spôsob jej skončenia. Okamžité skončenie dohody možno dohodnúť len na prípady, v ktorých možno okamžite skončiť pracovný pomer. Ak spôsob skončenia nevyplýva priamo z uzatvorenej dohody, možno ju skončiť dohodou účastníkov k dohodnutému dňu a jednostranne len výpoveďou bez uvedenia dôvodu s 15-dennou výpovednou dobou, ktorá sa začína dňom, v ktorom sa písomná výpoveď doručila.
- (5) Odmena za vykonanú prácu je splatná a musí byť vyplatená najneskôr do konca kalendárneho mesiaca, ktorý nasleduje po mesiaci, v ktorom sa práca vykonala.

DESIATA ČASŤ KOLEKTÍVNE PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY § 229

Účast' zamestnancov v pracovnoprávných vzťahoch a jej formy

(1) S cieľom zabezpečiť spravodlivé, uspokojivé, transparentné a predvídateľné pracovné podmienky sa zamestnanci zúčastňujú na rozhodovaní zamestnávateľa, ktoré sa týka ich ekonomických a sociálnych záujmov, a to priamo alebo prostredníctvom príslušného odborového orgánu, zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka; zástupcovia zamestnancov navzájom úzko spolupracujú.

(2) Zamestnanci majú právo na poskytovanie informácií o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa a o predpokladanom vývoji jeho činnosti, a to zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase. Zamestnanci majú právo vyjadrovať sa k týmto informáciám a k pripravovaným rozhodnutiam, ku ktorým môžu podávať svoje návrhy.

(3) Zamestnanci zamestnávateľov uvedených v § 241 ods. 1 majú právo na nadnárodné informácie a na prerokovanie záujmov týkajúcich sa zamestnancov v rozsahu uvedenom v ustanoveniach o európskej zamestnaneckej rade a o postupoch pre nadnárodné informácie a prerokovanie.

(4) Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom príslušného odborového orgánu, zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok

- a) spolurozhodovaním,
- b) prerokovaním,
- c) právom na informácie,
- d) kontrolnou činnosťou.

(5) Zamestnanci sú oprávnení prostredníctvom zástupcov zamestnancov uplatňovať svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov alebo obdobných pracovných vzťahov, ak zákon neustanoví inak.

(6) Zamestnanci majú právo na kolektívne vyjednávanie len prostredníctvom príslušného odborového orgánu.

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

(8) Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe odborová organizácia a zamestnanecká rada, na zasadnutiach zamestnaneckej rady sa môže zúčastniť zástupca odborového orgánu, ak s tým súhlasí nadpolovičná väčšina členov zamestnaneckej rady.

Odborová organizácia § 230

(1) Odborová organizácia je občianske združenie podľa osobitného predpisu. Odborová organizácia je povinná písomne informovať zamestnávateľa o začatí svojho pôsobenia u zamestnávateľa a predložiť mu zoznam členov odborového orgánu.

(2) Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie odborovej organizácie na pracovisku, ak medzi zamestnancami v pracovnom pomere sú členovia tejto odborovej organizácie.

(3) Zamestnávateľ je povinný 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.

§ 230a

Spor o pôsobenie odborovej organizácie u zamestnávateľa

(1) Ak má zamestnávateľ alebo odborová organizácia, ktorá u zamestnávateľa pôsobí, pochybnosť o tom, či medzi zamestnancami v pracovnom pomere sú členovia odborovej organizácie, ktorá ho písomne informovala o začatí svojho pôsobenia, ide o spor o pôsobenie odborovej organizácie u zamestnávateľa. Spor o pôsobenie odborovej organizácie u zamestnávateľa rieši rozhodca, na ktorom sa strany sporu dohodnú. Ak sa strany sporu na osobe rozhodcu nedohodnú, na žiadosť ktorejkoľvek zo strán sporu ho určí ministerstvo práce zo zoznamu rozhodcov, ktorý vedie podľa osobitného predpisu, ak rozhodca súhlasí s prijatím riešenia sporu o pôsobenie odborovej organizácie u zamestnávateľa.

(2) Rozhodca informuje strany sporu a zamestnávateľa, ak zamestnávateľ nie je stranou sporu, o prijatí riešenia sporu o pôsobenie odborovej organizácie u zamestnávateľa.

(3) Zamestnávateľ je povinný poskytnúť rozhodcovi v lehote ním určenej zoznam zamestnancov v pracovnom pomere. Odborová organizácia je povinná poskytnúť rozhodcovi v lehote ním určenej zoznam zamestnancov v pracovnom pomere u zamestnávateľa, ktorí sú jej členmi, a ich členstvo v odborovej organizácii preukázať. Strany sporu sú povinné rozhodcovi poskytnúť ďalšiu potrebnú

súčinnosť. Neposkytnutie súčinnosti podľa prvej vety až tretej vety ide na ťarchu strany sporu, ktorá ju neposkytla. Rozhodca je povinný zachovať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri riešení sporu o pôsobenie odborovej organizácie u zamestnávateľa.

(4) Rozhodca do 30 dní od prijatia riešenia sporu o pôsobenie odborovej organizácie u zamestnávateľa oznámi stranám sporu a zamestnávateľovi, ak nie je stranou sporu, či medzi zamestnancami v pracovnom pomere sú členovia odborovej organizácie.

(5) Rozhodcovi patrí za riešenie sporu o pôsobenie odborovej organizácie u zamestnávateľa odmena, na ktorej sa strany sporu dohodnú. Ak sa strany sporu nedohodnú na odmene podľa prvej vety, rozhodcovi patrí za riešenie sporu o pôsobenie odborovej organizácie u zamestnávateľa odmena 500 eur. Odmenu rozhodcu uhrádza zamestnávateľ alebo odborová organizácia, ktorá vyslovila pochybnosť podľa odseku 1. Ak rozhodca oznámi stranám sporu, že medzi zamestnancami v pracovnom pomere nie sú členovia odborovej organizácie, zamestnávateľ alebo odborová organizácia, ktorá vyslovila pochybnosť podľa odseku 1, majú právo na náhradu odmeny, ktorú vyplátili rozhodcovi, od tejto odborovej organizácie.

(6) V období 12 mesiacov odo dňa, keď rozhodca oznámil podľa odseku 4, že medzi zamestnancami v pracovnom pomere nie sú členovia odborovej organizácie, sa táto odborová organizácia nepovažuje za odborovú organizáciu, ktorá pôsobí u tohto zamestnávateľa.

(7) Odborová organizácia, ktorá podľa oznámenia rozhodcu podľa odseku 4 nemá medzi zamestnancami v pracovnom pomere členov, môže jedenkrát počas 12 mesiacov od dňa tohto oznámenia požiadať rozhodcu zo zoznamu rozhodcov, ktorý vedie ministerstvo práce podľa osobitného predpisu, o opätovné posúdenie, či má medzi zamestnancami v pracovnom pomere členov. Ak rozhodca žiadosť podľa prvej vety prijme, na posudzovanie rozhodcu sa primerane vzťahujú odseky 2 až 4. Rozhodcovi patrí za posúdenie podľa prvej vety odmena 1000 eur; odmenu uhrádza odborová organizácia.

§ 230b

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

- a) najneskôr do siedmich dní odo dňa začatia jej pôsobenia u zamestnávateľa,
- b) najneskôr do siedmich dní odo dňa vzniku pracovného pomeru zamestnanca, ak odborová organizácia začala u zamestnávateľa pôsobiť pred vznikom pracovného pomeru zamestnanca,
- c) najneskôr do siedmich dní odo dňa, keď o to odborová organizácia požiada z dôvodu zmeny základných údajov,
- d) jedenkrát za kalendárny rok, najneskôr do siedmich dní odo dňa, keď o to odborová organizácia požiada.

(2) Odborová organizácia, ktorá pôsobí u zamestnávateľa, má právo primeraným spôsobom informovať zamestnancov o jej činnosti. Spôsob informovania zamestnancov o jej činnosti dohodne odborová organizácia so zamestnávateľom. Ak k dohode nedôjde, zamestnávateľ je povinný odborovej organizácii umožniť, aby mohla primeraným spôsobom zverejňovať oznamy o jej činnosti na mieste prístupnom pre zamestnancov. Ak majú zamestnanci prístup do elektronického informačného systému zamestnávateľa, povinnosť podľa tretej vety je splnená, ak zamestnávateľ vyhradí odborovej organizácii priestor v tomto systéme.

§ 231

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

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

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

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

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

§ 232

(1) Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe viaceré odborové organizácie, musí zamestnávateľ v prípadoch týkajúcich sa všetkých alebo väčšieho počtu

zamestnancov, ak všeobecne záväzné právne predpisy alebo kolektívna zmluva vyžadujú prerokovanie alebo súhlas odborového orgánu, plniť tieto povinnosti k príslušným orgánom všetkých zúčastnených odborových organizácií, ak sa s nimi nedohodne inak. Ak sa orgány všetkých zúčastnených odborových organizácií nedohodnú najneskôr do 15 dní od požiadania, či súhlas udelia, alebo nie, je rozhodujúce stanovisko orgánu odborovej organizácie s najväčším počtom členov u zamestnávateľa.

(2) Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe viaceré odborové organizácie, vystupuje v pracovnoprávných vzťahoch a obdobných pracovných vzťahoch týkajúcich sa jednotlivých zamestnancov príslušný odborový orgán odborovej organizácie, ktorej je zamestnanec členom.

(3) V prípade uvedenom v odseku 2 vystupuje v pracovnoprávných vzťahoch a obdobných pracovných vzťahoch týkajúcich sa zamestnanca, ktorý nie je odborovo organizovaný, orgán odborovej organizácie s najväčším počtom členov u zamestnávateľa, ak zamestnanec neurčí inak.

§ 233

Zamestnanecká rada a zamestnanecký dôverník

(1) Zamestnanecká rada je orgán, ktorý zastupuje všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

(2) Zamestnanecká rada môže pôsobiť u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najmenej 50 zamestnancov.

(3) U zamestnávateľa, ktorý zamestnáva menej ako 50 zamestnancov, ale najmenej troch zamestnancov, môže pôsobiť zamestnanecký dôverník. Práva a povinnosti zamestnaneckého dôverníka sú rovnaké ako práva a povinnosti zamestnaneckej rady.

(4) Zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník má právo spolurozhodovať formou dohody alebo formou udelenia predchádzajúceho súhlasu podľa tohto zákona, len ak pracovné podmienky alebo podmienky zamestnávania, pri ktorých sa vyžaduje spolurozhodovanie zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka, neupravuje kolektívna zmluva.

Voľba členov zamestnaneckej rady, voľba zamestnaneckého dôverníka a volebné obdobie

§ 234

(1) Zamestnávateľ je povinný umožniť uskutočnenie volieb do zamestnaneckej rady, ak o to zamestnávateľ písomne požiada aspoň 10 % zamestnancov. Zamestnanecká rada u zamestnávateľa, ktorý má

- od 50 do 100 zamestnancov, má najmenej troch členov,
- od 101 do 500 zamestnancov, na každých 100 zamestnancov má najmenej jedného ďalšieho člena,
- od 501 do 1 000 zamestnancov, má najmenej jedného ďalšieho člena,
- od 1 001 a viac zamestnancov, na každých 1 000 zamestnancov má najmenej jedného ďalšieho člena.

(2) Právo voliť členov zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka majú všetci zamestnanci zamestnávateľa, ak u zamestnávateľa pracujú najmenej tri mesiace.

(3) Právo byť volený za člena zamestnaneckej rady alebo za zamestnaneckého dôverníka má každý zamestnanec zamestnávateľa starší ako 18 rokov, ktorý je bezúhonný, nie je blízkou osobou zamestnávateľa a pracuje u zamestnávateľa najmenej tri mesiace.

(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.

(5) Prvé voľby členov zamestnaneckej rady u zamestnávateľa organizuje volebný výbor zložený najmenej z troch zamestnancov a najviac zo siedmich zamestnancov, ktorí podpísali žiadosť o vytvorenie zamestnaneckej rady. Počet členov volebného výboru určí zamestnávateľ v závislosti od počtu zamestnancov a vnútornej štruktúry zamestnávateľa. Ďalšie voľby organizuje zamestnanecká rada.

(6) Zamestnanecký dôverník je volený priamou voľbou s tajným hlasovaním nadpolovičnou väčšinou zamestnancov prítomných na hlasovaní.

(7) Náklady na úhradu volieb zamestnaneckej rady a zamestnaneckého dôverníka hradí zamestnávateľ.

(8) Volebné obdobie zamestnaneckej rady a zamestnaneckého dôverníka je štvorročné.

§ 235

- Zamestnanecká rada zaniká
 - uplynutím volebného obdobia,
 - odstúpením zamestnaneckej rady, ak odstúpenie bolo prijaté na zhromažde-

- odvolaním zamestnaneckej rady nadpolovičnou väčšinou zamestnancov prítomných na hlasovaní, ak sa hlasovania zúčastnilo najmenej 30 % všetkých zamestnancov,
 - poklesom počtu zamestnancov u zamestnávateľa na menej ako 50.
- Odsek 1 sa primerane vzťahuje aj na zamestnaneckého dôverníka.

§ 236

- Členstvo v zamestnaneckej rade zaniká
 - skončením pracovného pomeru so zamestnávateľom,
 - vzdaním sa členstva v zamestnaneckej rade,
 - odvolaním z funkcie člena zamestnaneckej rady nadpolovičnou väčšinou zamestnancov, ak sa hlasovania zúčastnilo najmenej 30 % všetkých zamestnancov.
- Funkcia zamestnaneckého dôverníka zaniká
 - skončením pracovného pomeru so zamestnávateľom,
 - vzdaním sa funkcie,
 - odvolaním z funkcie zamestnaneckého dôverníka nadpolovičnou väčšinou zamestnancov, ak sa hlasovania zúčastnilo najmenej 30 % všetkých zamestnancov.

§ 237

Prerokovanie

(1) Prerokovanie je výmena názorov a dialóg medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom.

- Zamestnávateľ vopred prerokuje so zástupcami zamestnancov najmä
 - stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
 - zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
 - rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
 - organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, **premena, cezhraničná premena, zmena právnej formy alebo cezhraničná zmena právnej formy** zamestnávateľa,
 - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.

(3) Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase, s primeraným obsahom, s cieľom dosiahnuť dohodu, **ak osobitný predpis neustanovuje inak**.

(4) Na účely uvedené v odseku 2 zamestnávateľ poskytuje zástupcom zamestnancov potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada na ich stanoviská.

§ 238

Právo na informácie

(1) Informovanie je poskytnutie údajov zamestnávateľom zástupcom zamestnancov s cieľom oboznámenia sa s obsahom informácie.

(2) Zamestnávateľ informuje zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase zástupcov zamestnancov o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti, **ak osobitný predpis neustanovuje inak**.

(3) Zamestnávateľ môže odmietnuť poskytnúť informácie, ktoré by mohli poškodiť zamestnávateľa, alebo môže vyžadovať, aby sa tieto informácie považovali za dôverné.

§ 239

Kontrolná činnosť

Zástupcovia zamestnancov kontrolujú dodržiavanie pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy; na tento účel sú oprávnení najmä

- 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. 3 sa použije primerane,
- vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
- podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
- vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
- navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávných predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnych zmlúv,
- vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.

§ 240

Podmienky činnosti zástupcov zamestnancov a ich ochrana

- Činnosť zástupcov zamestnancov, ktorá bezprostredne súvisí s plnením

úloh zamestnávateľa, sa považuje za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda.

(2) Zamestnávateľ poskytuje na výkon funkcie zástupcov zamestnancov alebo na účasť na ich vzdelávaní, ktoré zabezpečuje orgán príslušného odborového orgánu, zamestnanecká rada a zamestnávateľ pracovné voľno podľa § 136 ods. 1, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody.

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

(4) Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno podľa odseku 3 na účel, na ktorý bolo poskytnuté. V kolektívnej zmluve alebo v dohode so zástupcami zamestnancov možno dohodnúť podmienky výkonu kontroly podľa prvej vety.

(5) Zamestnávateľ podľa svojich prevádzkových možností poskytuje zástupcom zamestnancov na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

(6) Zástupcovia zamestnancov, odborníci plniaci úlohy pre zástupcov zamestnancov sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak.

(7) Zástupcovia zamestnancov nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu svojej funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní.

(8) Zástupcovia zamestnancov sú v čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať vrátane skončenia pracovného pomeru a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou.

(9) Zamestnávateľ môže dať členovi príslušného odborového orgánu, členovi zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckému dôverníkovi výpoveď alebo s nimi okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom týchto zástupcov zamestnancov. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak zástupcovia zamestnancov písomne neodmietli udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia.

(10) Ak zástupcovia zamestnancov odmietli udeliť súhlas podľa odseku 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.

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

Právo na nadnárodné informácie a na prerokovanie

§ 241

(1) Právo zamestnancov zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov Európskej únie a Európskeho hospodárskeho priestoru (ďalej len „členský štát“) a skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov na nadnárodné informácie a na prerokovanie sa uskutočňuje prostredníctvom európskej zamestnaneckej rady alebo prostredníctvom iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi.

(2) Uplatnením práva na nadnárodné informácie a na prerokovanie nie je do-

tknuté informovanie a prerokovanie podľa § 29, 73, 237 a § 238.

(3) Ak to ustanovuje osobitný predpis, na uplatnenie práva na nadnárodné informácie a na prerokovanie v európskej spoločnosti a v európskej družstevnej spoločnosti sa vzťahuje tento zákon.

§ 241a

- (1) Na účely uplatňovania práva na nadnárodné informácie a na prerokovanie
 - a) zamestnávateľ pôsobiaci na území členských štátov je zamestnávateľ, ktorý zamestnáva najmenej 1 000 zamestnancov v členských štátoch a aspoň 150 zamestnancov v každom z najmenej dvoch členských štátov,
 - b) skupina zamestnávateľov je riadiaci zamestnávateľ a ním ovládaní zamestnávateľa,
 - c) skupina zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov je skupina zamestnávateľov, ktorá spolu zamestnáva najmenej 1 000 zamestnancov v členských štátoch, z ktorých najmenej dvaja zamestnávateľa skupiny zamestnávateľov pôsobia v dvoch rôznych členských štátoch a z ktorých najmenej jeden zamestnávateľ skupiny zamestnávateľov zamestnáva najmenej 150 zamestnancov v jednom členskom štáte a najmenej jeden ďalší zamestnávateľ skupiny zamestnávateľov zamestnáva najmenej 150 zamestnancov v inom členskom štáte,
 - d) zástupcami zamestnancov u zamestnávateľa alebo organizačnej zložky zamestnávateľa so sídlom alebo miestom podnikania (ďalej len „sídlo“) na území Slovenskej republiky sú zástupcovia zamestnancov podľa § 230 a 233, člen osobitného vyjednávacieho orgánu, člen európskej zamestnaneckej rady a zástupca zamestnancov zabezpečujúci iný postup informovania zamestnancov a prerokovania s nimi,
 - e) ústredné vedenie je ústredné vedenie zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo ústredné vedenie riadiaceho zamestnávateľa v prípade skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov; ak ústredné vedenie nemá sídlo v členskom štáte, za ústredné vedenie sa považuje zástupca ústredného vedenia v členskom štáte, ktorý sa ustanoví v prípade potreby, a ak takýto zástupca nie je ustanovený, za ústredné vedenie sa považuje vedenie organizačnej zložky zamestnávateľa alebo zamestnávateľa skupiny zamestnávateľov, ktorí zamestnávajú najväčší počet zamestnancov v ktoromkoľvek z členských štátov,
 - f) osobitný vyjednávací orgán je orgán zriadený podľa § 244 s cieľom uskutočňovať vyjednávanie s ústredným vedením o zriadení európskej zamestnaneckej rady alebo o zavedení iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi,
 - g) európska zamestnanecká rada je rada zriadená podľa § 245 alebo § 246 s cieľom informovania zamestnancov a prerokovania s nimi,
 - h) informovanie je poskytovanie informácií zamestnávateľom zástupcom zamestnancov, aby sa mohli oboznámiť s ich obsahom a posúdiť ich; informovanie sa uskutočňuje v takom čase, takým spôsobom a s takým obsahom, ktorý umožní zástupcom zamestnancov podrobne posúdiť možné dôsledky, ktoré vyplývajú z poskytnutých informácií, a v prípade potreby pripraviť sa na prerokovanie s príslušným orgánom zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov,
 - i) prerokovanie je dialóg a výmena názorov medzi ústredným vedením alebo inou primeranou úrovňou vedenia a zástupcami zamestnancov v takom čase, takým spôsobom a s takým obsahom, ktorý zástupcom zamestnancov na základe poskytnutých informácií umožňuje v primeranej lehote vyjadriť k navrhovaným opatreniam, ktorých sa prerokovanie týka, stanovisko, ktoré je možné zohľadniť v rámci rozhodovania zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov bez toho, aby boli dotknuté povinnosti vedenia,
 - j) nadnárodné otázky sú otázky týkajúce sa zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov ako celku alebo najmenej dvoch zamestnávateľov alebo organizačných zložiek zamestnávateľa alebo skupiny zamestnávateľov nachádzajúcich sa v dvoch rôznych členských štátoch.
- (2) Na účely tohto zákona riadiaci zamestnávateľ je zamestnávateľ, ktorý môže vykonávať rozhodujúci vplyv na ovládaného zamestnávateľa alebo ovládaných zamestnávateľov skupiny zamestnávateľov najmä z dôvodu vlastníctva, majetkovej a finančnej účasti alebo pravidiel, ktorými sa riadi.
- (3) Riadiaci zamestnávateľ je, ak sa nepreukáže inak, vždy zamestnávateľ, ktorý vo vzťahu k ovládanému zamestnávateľovi priamo alebo nepriamo
 - a) vlastní väčšinu základného imania tohto zamestnávateľa,
 - b) kontroluje väčšinu hlasovacích práv spojených so základným imaním tohto zamestnávateľa alebo
 - c) môže vymenovať viac ako polovicu členov správneho orgánu, riadiaceho orgánu alebo dozorného orgánu tohto zamestnávateľa.
- (4) Na účely odseku 3 písm. b) a c) práva riadiaceho zamestnávateľa hlasovať alebo vymenovať zahŕňajú aj práva každého ním ovládaného zamestnávateľa a práva každej osoby alebo orgánu konajúcich vo vlastnom mene, ale v záujme riadiaceho zamestnávateľa alebo ktoréhokoľvek iného ním ovládaného zamestnávateľa.

(5) Rozhodujúci vplyv sa nepredpokladá výlučne z dôvodu vykonávania funkcie predbežného správcu, správcu konkurznej podstaty, likvidátora alebo inej úradnej osoby v prípade skončenia činnosti, likvidácie, platobnej neschopnosti, zastavenia platieb, vyrovnania alebo podobného postupu.

(6) Zamestnávateľ sa nepovažuje za riadiaceho zamestnávateľa vo vzťahu k zamestnávateľovi, v ktorom má účasť, ak je spoločnosťou uvedenou v čl. 3 ods. 5 písm. a) alebo c) nariadenia Rady (ES) č. 139/2004 z 20. januára 2004 o kontrole koncentrácií medzi podnikmi.

(7) Rozhodujúcim na určenie, či je zamestnávateľ riadiacim zamestnávateľom, je právny poriadok členského štátu, ktorým sa zamestnávateľ spravuje. Ak sa zamestnávateľ spravuje právnym poriadkom iného ako členského štátu, rozhodujúcim na určenie je právny poriadok členského štátu, na ktorého území má sídlo zástupca tohto zamestnávateľa, alebo ak takýto zástupca neexistuje, právny poriadok členského štátu, na ktorého území má sídlo vedenie organizačnej zložky zamestnávateľa alebo zamestnávateľa skupiny zamestnávateľov, ktoré zamestnávajú najväčší počet zamestnancov v ktoromkoľvek z členských štátov.

(8) Ak z dôvodu kolízie právnych poriadkov spĺňajú jedno kritérium alebo viac kritérií podľa odseku 3 dvaja zamestnávateľia alebo viac zamestnávateľov zo skupiny zamestnávateľov, za riadiaceho zamestnávateľa sa považuje zamestnávateľ, ktorý spĺňa kritérium podľa odseku 3 písm. c), ak sa nepreukáže, že iný zamestnávateľ je schopný vykonávať rozhodujúci vplyv.

(9) Na účely odseku 1 písm. a) a c) ustanovený minimálny počet zamestnancov vychádza z priemerného počtu zamestnancov vrátane zamestnancov na kratší pracovný čas, ktorí boli zamestnaní u zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov počas predchádzajúcich dvoch rokov.

§ 242

(1) Povinnosť poskytovať nadnárodné informácie a prerokovať podľa tohto zákona sa vzťahuje na

- zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov a zamestnávateľa skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov, ktorý má sídlo v Slovenskej republike,
- organizačnú zložku zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo zamestnávateľa skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov, ktorá má sídlo v Slovenskej republike,
- ústredné vedenie zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo zamestnávateľa skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov, ktoré má sídlo v Slovenskej republike.

(2) Dohoda podľa § 245 ods. 1 alebo § 245a ods. 1 môže ustanoviť, že rozsah, právomoci a príslušnosť európskej zamestnaneckej rady a rozsah iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi sa vzťahuje aj na organizačnú zložku zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov, ktorá má sídlo mimo územia členských štátov, a zamestnávateľa skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov, ktorý má sídlo mimo územia členských štátov.

§ 243

(1) Na uplatnenie práva na nadnárodné informácie a na prerokovanie sa za podmienok ustanovených týmto zákonom u každého zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov a v každej skupine zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov zriadi európska zamestnanecká rada alebo zavedie iný postup informovania zamestnancov a prerokovania s nimi s cieľom zabezpečiť účinné informovanie zástupcov zamestnancov alebo priamo zamestnancov a prerokovanie s nimi tak, aby možnosť účinného rozhodovania zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov zostala zachovaná.

(2) Ak skupina zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov zahŕňa jedného zamestnávateľa alebo niekoľko zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov alebo skupín zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov, európska zamestnanecká rada sa zriadi na úrovni skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov, ak dohoda podľa § 245 ods. 1 neustanoví inak. Ustanovenie odseku 1 tým nie je dotknuté.

(3) Príslušná úroveň, na ktorej sa uskutoční informovanie a prerokovanie medzi vedením a zástupcami zamestnancov, sa určí na základe predmetu informovania a prerokovania.

(4) Informovanie a prerokovanie je obmedzené na nadnárodné otázky. Na tento účel právomoc európskej zamestnaneckej rady a rozsah iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi musia byť odlišné od právomoci zástupcov zamestnancov na národnej úrovni.

§ 243a

Podmienky zriadenia európskej zamestnaneckej rady alebo zavedenia iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi

(1) Ústredné vedenie je zodpovedné za vytvorenie podmienok a poskytnutie prostriedkov potrebných na zriadenie európskej zamestnaneckej rady alebo na zavedenie iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi u zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov.

(2) Vedenie každého zamestnávateľa patriaceho do skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov a ústredné vedenie sú povinné získať a poskytnúť dotknutým stranám, ak o to požiadajú, informácie, ktoré sú potrebné na zistenie, či možno zriadiť európsku zamestnaneckú radu alebo zaviesť iný postup informovania zamestnancov a prerokovania s nimi, a začať vyjednávanie podľa § 244. Ide najmä o informácie týkajúce sa štruktúry zamestnávateľa alebo skupiny zamestnávateľov a ich zamestnancov vrátane informácií týkajúcich sa počtu zamestnancov podľa § 241a ods. 1 písm. a) a c), aby bolo možné určiť, či zamestnávateľ, u ktorého zamestnanci vykonávajú prácu, je zamestnávateľ pôsobiaci na území členských štátov alebo patrí do skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov.

(3) Ústredné vedenie je, ak sa dotknuté strany nedohodnú inak, povinné uhrádzať primerané náklady na

- zriadenie a činnosť osobitného vyjednávacieho orgánu, európskej zamestnaneckej rady, užšieho výboru alebo na zavedenie iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi,
- organizovanie rokovaní, tlmočenie, cestovné a ubytovanie členov osobitného vyjednávacieho orgánu, členov európskej zamestnaneckej rady, členov užšieho výboru alebo zástupcov zamestnancov zabezpečujúcich iný postup informovania zamestnancov a prerokovania s nimi a najmenej jedného prizvaného odborníka.

§ 244

Osobitný vyjednávací orgán

(1) Ústredné vedenie začne z vlastnej iniciatívy alebo na základe písomnej žiadosti najmenej 100 zamestnancov najmenej u dvoch zamestnávateľov alebo najmenej v dvoch organizačných zložkách zamestnávateľa alebo zamestnávateľov najmenej v dvoch rôznych členských štátoch alebo na základe písomnej žiadosti ich zástupcov vyjednávanie o zriadení európskej zamestnaneckej rady alebo o zavedení iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi.

(2) Na účely vyjednávaní podľa odseku 1 sa zriaďuje osobitný vyjednávací orgán, aby za zamestnancov vyjednával o zriadení európskej zamestnaneckej rady alebo o zavedení iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi.

(3) Členmi osobitného vyjednávacieho orgánu sú zamestnanci zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov. Členovia osobitného vyjednávacieho orgánu sa volia alebo vymenúvajú pomerne k počtu zamestnancov zamestnaných v každom členskom štáte zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov, pričom každému členskému štátu sa priradí jedno miesto na podiel zamestnancov zamestnaných v tomto členskom štáte, ktorý predstavuje 10 % zamestnancov celkovo zamestnaných vo všetkých členských štátoch alebo určitý zlomok z tohto podielu.

(4) Členov osobitného vyjednávacieho orgánu za zamestnancov zamestnaných v Slovenskej republike vymenúvajú a odvolávajú zástupcovia zamestnancov zo zamestnancov zamestnávateľov alebo organizačných zložiek zamestnávateľov zamestnaných v Slovenskej republike. Ak u zamestnávateľa alebo v organizačnej zložke zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, zamestnanci priamo volia členov osobitného vyjednávacieho orgánu. Ak sa zástupcovia zamestnancov nedohodnú, rozhodnú zástupcovia zamestnancov, ktorí zastupujú najväčší počet zamestnancov zamestnaných v Slovenskej republike. Rozdelenie hlasov sa určí pomerne podľa počtu zastupovaných zamestnancov.

(5) Osobitný vyjednávací orgán informuje o svojom zložení ústredné vedenie a dotknutých zamestnávateľov. Ústredné vedenie informuje príslušné uznané európske organizácie zamestnávateľov a zamestnancov, s ktorými Európska komisia prerokuje záležitosti podľa čl. 154 Zmluvy o fungovaní Európskej únie o zložení osobitného vyjednávacieho orgánu a o začatí vyjednávaní.

(6) Ústredné vedenie a osobitný vyjednávací orgán sú povinné vyjednávať a spolupracovať s ohľadom na ich vzájomné práva a povinnosti s cieľom dosiahnuť dohodu podľa § 245 ods. 1 alebo § 245a ods. 1.

(7) Ústredné vedenie na účel uzatvorenia dohody podľa § 245 ods. 1 alebo § 245a ods. 1 zvolá zasadnutie s osobitným vyjednávacím orgánom a informuje o ňom vhodným spôsobom dotknutých zamestnávateľov.

(8) Ústredné vedenie a osobitný vyjednávací orgán sa môžu dohodnúť, že neuzatvoria dohodu podľa § 245 ods. 1, ale že európska zamestnanecká rada sa bude spravovať podľa § 246 až 248.

(9) Osobitný vyjednávací orgán má právo pred každým zasadnutím a po každom zasadnutí s ústredným vedením zasadať bez ústredného vedenia. Osobitný vyjednávací orgán môže na účely vyjednávaní požiadať o pomoc odborníkov vrátane zástupcov príslušných uznaných európskych organizácií zamestnancov podľa odseku 5, ktorí sa na žiadosť osobitného vyjednávacieho orgánu môžu zúčastňovať ako poradcovia na rokovaní o zriadení európskej zamestnaneckej rady alebo o zavedení iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi.

(10) Náklady na zriadenie a činnosť osobitného vyjednávacieho orgánu a na vyjednávanie uhrádza ústredné vedenie tak, aby osobitný vyjednávací orgán mohol primerane plniť svoju úlohu.

(11) Osobitný vyjednávací orgán prijíma závery nadpolovičnou väčšinou hlasov svojich členov za účasti nadpolovičnej väčšiny členov. Na účel uzatvorenia dohody

podľa § 245 ods. 1 alebo § 245a ods. 1 rozhoduje osobitný vyjednávací orgán nadpolovičnou väčšinou hlasov všetkých členov. Osobitný vyjednávací orgán môže najmenej dvoj tretinou väčšinou hlasov všetkých členov rozhodnúť, že nezačne vyjednávanie o uzatvorenie dohody podľa § 245 ods. 1 alebo § 245a ods. 1 alebo že skončí už začaté vyjednávanie. Ak je prijaté rozhodnutie podľa tretej vety, § 246 až 248 sa nepoužívajú.

(12) Ak sa dotknuté strany nedohodnú na kratšej lehote, nová žiadosť o zvolanie osobitného vyjednávacieho orgánu sa môže predložiť najskôr po uplynutí dvoch rokov odo dňa prijatia rozhodnutia podľa odseku 11 tretej vety.

§ 245

Dohoda o zriadení európskej zamestnaneckej rady

(1) Dohoda o zriadení európskej zamestnaneckej rady medzi ústredným vedením a osobitným vyjednávacím orgánom sa musí uzatvoriť písomne a musí obsahovať najmä

- určenie všetkých zamestnávateľov a organizačných zložiek zamestnávateľa, na ktorých sa vzťahuje,
- zloženie európskej zamestnaneckej rady, počet jej členov, dĺžku funkčného obdobia a rozdelenie miest, ktoré, ak je to možné, zohľadňuje potrebu vyváženého zastúpenia zamestnancov podľa ich činností, kategórií a pohlavia,
- úlohy, práva a povinnosti európskej zamestnaneckej rady, postup informovania európskej zamestnaneckej rady a postup prerokovania s ňou,
- spôsob prepojenia medzi informovaním a prerokovaním na nadnárodnej úrovni a informovaním a prerokovaním so zástupcami zamestnancov na národnej úrovni,
- miesto konania, počet a trvanie zasadnutí európskej zamestnaneckej rady,
- zloženie, spôsob vymenovania, úlohy a rokovací poriadok užšieho výboru, ak je to potrebné,
- finančné a materiálne zdroje, ktoré sa majú prideliť európskej zamestnaneckej rade,
- deň nadobudnutia účinnosti dohody a dobu, na ktorú sa uzatvorila,
- podmienky, za ktorých možno dohodu zmeniť, doplniť alebo skončiť,
- prípady, kedy by sa malo o dohode znovu rokovať, a postup pri jej opätovnom uzatváraní vrátane, ak je to potrebné, prípadu zmeny štruktúry zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiaceho na území členských štátov.

(2) Ak je uzatvorená dohoda podľa odseku 1, nepoužívajú sa § 246 až 248, ak nie je dohodnuté inak.

(3) Európska zamestnanecká rada môže byť rozšírená o zástupcov zamestnancov zamestnávateľa alebo skupiny zamestnávateľov z iných ako členských štátov, ak to dohodne ústredné vedenie a osobitný vyjednávací orgán.

§ 245a

Dohoda o zavedení iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi

(1) Ústredné vedenie a osobitný vyjednávací orgán sa môžu dohodnúť, že namiesto európskej zamestnaneckej rady zavedú jeden alebo viac postupov informovania zamestnancov a prerokovania s nimi. Táto dohoda musí byť písomná a musí obsahovať najmä

- vymedzenie nadnárodných otázok, ktoré sa týkajú dôležitých záujmov zamestnancov, ktoré musia byť predmetom informovania a prerokovania,
- spôsob a zabezpečenie práva zástupcov zamestnancov spoločne prerokovať informácie, ktoré im boli oznámené,
- spôsob prepojenia medzi informovaním a prerokovaním na nadnárodnej úrovni a informovaním a prerokovaním so zástupcami zamestnancov na národnej úrovni,
- postupy informovania a prerokovania, ak sa predpokladá prijatie rozhodnutí o podstatných organizačných zmenách.

(2) Ak je uzatvorená dohoda podľa odseku 1, nepoužívajú sa § 246 až 248, ak nie je dohodnuté inak.

§ 246

Európska zamestnanecká rada ustanovená podľa zákona

- Európska zamestnanecká rada sa ustanoví podľa zákona, ak
- to spoločne dohodne ústredné vedenie s osobitným vyjednávacím orgánom,
- ústredné vedenie odmietne začať vyjednávanie alebo nezačne vyjednávanie o zriadení európskej zamestnaneckej rady alebo o zavedení iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi do šiestich mesiacov od podania žiadosti podľa § 244 ods. 1 alebo
- ústredné vedenie a osobitný vyjednávací orgán do troch rokov od podania žiadosti podľa § 244 ods. 1 neuzatvorili dohodu podľa § 245 ods. 1 alebo § 245a ods. 1 a osobitný vyjednávací orgán nerozhodol o skončení vyjednávania podľa § 244 ods. 11.

(2) Ak sa európska zamestnanecká rada ustanoví podľa odseku 1, postupuje sa podľa § 247 a 248; v takom prípade sa nepoužívajú § 245 a 245a.

§ 247

Zloženie európskej zamestnaneckej rady ustanovenej podľa zákona

- Členmi európskej zamestnaneckej rady sú zamestnanci zamestnávateľa pô-

sobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiaceho na území členských štátov. Členovia európskej zamestnaneckej rady sa volia alebo vymenúvajú pomerne k počtu zamestnancov zamestnaných zamestnávateľom pôsobiacim na území členských štátov alebo skupinou zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov v každom členskom štáte, pričom každému členskému štátu sa priradí jedno miesto na podiel zamestnancov zamestnaných v tomto členskom štáte, ktorý predstavuje 10 % zamestnancov celkovo zamestnaných vo všetkých členských štátoch alebo určitý zlomok z tohto podielu.

(2) Členovia európskej zamestnaneckej rady za zamestnancov zamestnaných v Slovenskej republike vymenúvajú a odvolávajú zástupcovia zamestnancov zo zamestnancov zamestnávateľov alebo organizačných zložiek zamestnávateľov zamestnaných v Slovenskej republike. Ak u zamestnávateľa alebo v organizačnej zložke zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, zamestnanci priamo volia členov európskej zamestnaneckej rady. Ak sa zástupcovia zamestnancov nedohodnú, rozhodnú zástupcovia zamestnancov, ktorí zastupujú najväčší počet zamestnancov zamestnaných v Slovenskej republike. Rozdelenie hlasov sa určí pomerne podľa počtu zastupovaných zamestnancov.

(3) Európska zamestnanecká rada informuje o svojom zložení ústredné vedenie a ktorúkoľvek inú primeranú úroveň vedenia. Ústredné vedenie informuje o zložení európskej zamestnaneckej rady zamestnávateľov a zástupcov zamestnancov alebo priamo zamestnancov, ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov.

(4) Európska zamestnanecká rada si na účel koordinácie svojich činností zvolí zo svojich členov užší výbor, ktorý má najviac päť členov. Užší výbor prijme svoj rokovací poriadok. Užší výbor musí mať utvorené podmienky na to, aby mohol svoju činnosť vykonávať pravidelne.

(5) Európska zamestnanecká rada po uplynutí štyroch rokov od svojho ustanovenia posúdi, či bude s ústredným vedením vyjednávať o uzatvorení dohody podľa § 245 ods. 1 alebo § 245a ods. 1 alebo či bude pokračovať ako európska zamestnanecká rada ustanovená podľa zákona. Ak je prijaté rozhodnutie o začatí vyjednávania, postavenie osobitného vyjednávacieho orgánu bude mať európska zamestnanecká rada.

(6) Európska zamestnanecká rada a užší výbor môžu požiadať o pomoc odbor- níkov, ak je to potrebné na plnenie ich úloh.

§ 248

Informovanie európskej zamestnaneckej rady ustanovenej podľa zákona a prerokovanie s ňou

(1) Ústredné vedenie informuje európsku zamestnaneckú radu najmä o organizačnej štruktúre, ekonomickej a finančnej situácii zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov a skupiny zamestnávateľov pôsobiaceho na území členských štátov a o predpokladanom vývoji ich činnosti, výroby a odbytu.

(2) Ústredné vedenie informuje európsku zamestnaneckú radu a prerokuje s ňou najmä

- stav a predpokladaný vývoj zamestnanosti,
- stav investícií, podstatné zmeny organizácie, zavádzanie nových pracovných metód alebo výrobných procesov,
- prevody zamestnávateľa alebo jeho časti, **premenu, cezhraničnú premenu, zmenu právnej formy alebo cezhraničnú zmenu právnej formy** zamestnávateľa, obmedzovanie činnosti, zrušenie alebo zánik zamestnávateľa alebo jeho významných častí, presuny výroby,
- hromadné prepúšťanie.

(3) Prerokovanie sa uskutočňuje tak, aby sa zástupcom zamestnancov umožňovalo stretávať sa s ústredným vedením, a ak zástupcovia zamestnancov vyjadria stanovisko, získajú od ústredného vedenia odôvodnenú odpoveď.

(4) Európska zamestnanecká rada má právo stretnúť sa s ústredným vedením jedenkrát za rok, aby bola na základe správ vypracovaných ústredným vedením informovaná a aby sa s ňou prerokovali výsledky podnikania a predpokladaný vývoj u zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiaceho na území členských štátov; vhodným spôsobom sú informovaní aj dotknutí zamestnávateľia.

(5) Ak nastanú výnimočné okolnosti alebo ak sa prijímajú rozhodnutia, ktoré sa podstatne týkajú záujmov zamestnancov, užší výbor alebo, ak užší výbor nie je zriadený, európska zamestnanecká rada má právo na informácie. Užší výbor alebo, ak užší výbor nie je zriadený, európska zamestnanecká rada má v takýchto prípadoch, ak o to požiada, právo stretnúť sa s ústredným vedením alebo s inou primeranou úrovňou vedenia zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiaceho na území členských štátov, ktorý má vlastnú rozhodovaciu právomoc, s cieľom prerokovať tieto informácie.

(6) Výnimočné okolnosti alebo rozhodnutia, ktoré sa podstatne týkajú záujmov zamestnancov, sú najmä

- zrušenie, zánik alebo prevod zamestnávateľa alebo jeho časti,
- hromadné prepúšťanie.

(7) Právo zúčastniť sa na stretnutí s užším výborom podľa odseku 5 majú aj tí členovia európskej zamestnaneckej rady, ktorí boli zvolení alebo vymenovaní za zamestnancov zamestnávateľov alebo organizačných zložiek zamestnávateľa, ktorých sa priamo týkajú výnimočné okolnosti alebo rozhodnutia, ktoré sa podstatne týkajú záujmov zamestnancov podľa odsekov 5 a 6.

(8) Stretnutie na účely informovania a prerokovania podľa odsekov 5 a 7 sa uskutoční na základe správy vypracovanej ústredným vedením alebo inou primeranou úrovňou vedenia zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov bez zbytočného odkladu; v závere stretnutia alebo v primeranej lehote po jeho skončení môže byť predložené stanovisko.

(9) Európska zamestnanecká rada a užší výbor majú pred stretnutím s ústredným vedením právo stretnúť sa bez prítomnosti príslušného vedenia.

§ 249

Informovanie zástupcov zamestnancov zamestnávateľa na území Slovenskej republiky a spôsob prepojenia medzi nadnárodnou a národnou úrovňou

(1) Osobitný vyjednávací orgán, európska zamestnanecká rada alebo zástupcovia zamestnancov zabezpečujúci iný postup informovania zamestnancov a prerokovania s nimi oboznamujú zástupcov zamestnancov u zamestnávateľa alebo v organizačnej zložke zamestnávateľa so sídlom na území Slovenskej republiky, alebo ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, všetkých zamestnancov o obsahu a výsledku informovania a prerokovania.

(2) Spôsoby prepojenia medzi informovaním a prerokovaním na nadnárodnej úrovni a informovaním a prerokovaním na národnej úrovni sa vymedzia v dohode podľa § 245 ods. 1 alebo § 245a ods. 1. Ak sa tieto spôsoby prepojenia v dohode nevymedzili a ak má byť prijaté rozhodnutie, ktoré by viedlo k podstatným zmenám týkajúcim sa organizácie práce alebo pracovných vzťahov, ústredné vedenie je povinné okrem informovania európskej zamestnaneckej rady a prerokovania s ňou informovať aj zástupcov zamestnancov na národnej úrovni alebo priamo zamestnancov, ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, a prerokovať s nimi tieto informácie.

§ 249a

Ochrana informácií

(1) Ústredné vedenie so sídlom na území Slovenskej republiky nemá povinnosť poskytovať také informácie, ktorých poskytnutie by z objektívnych dôvodov vážne ohrozilo činnosť dotknutých zamestnávateľov alebo by im bolo na ujmu. Ak ústredné vedenie označí nejakú informáciu za informáciu podľa prvej vety, dotknuté strany sa môžu obrátiť na súd, aby určil, že informácia, ktorú ústredné vedenie odmietlo poskytnúť, nie je informáciou podľa prvej vety.

(2) Členovia osobitného vyjednávacieho orgánu, členovia európskej zamestnaneckej rady, zástupcovia zamestnancov zabezpečujúci iný postup informovania zamestnancov a prerokovania s nimi a odborníci, ktorí im pomáhajú, nie sú oprávnení počas funkčného obdobia, ako ani po jeho skončení poskytovať informácie, ktoré im boli výslovne poskytnuté ako dôverné. Táto povinnosť sa uplatňuje bez ohľadu na to, kde sa tieto osoby práve nachádzajú.

§ 250

Ochrana členov osobitného vyjednávacieho orgánu, členov európskej zamestnaneckej rady a zástupcov zamestnancov zabezpečujúcich iný postup informovania zamestnancov a prerokovania s nimi

(1) Na členov osobitného vyjednávacieho orgánu, členov európskej zamestnaneckej rady a zástupcov zamestnancov zabezpečujúcich iný postup informovania zamestnancov a prerokovania s nimi u zamestnávateľa alebo organizačnej zložky zamestnávateľa so sídlom na území Slovenskej republiky pri výkone ich funkcie sa primerane vzťahuje § 240.

(2) Členom osobitného vyjednávacieho orgánu a členom európskej zamestnaneckej rady sa poskytuje odborná príprava s náhradou mzdy v rozsahu potrebnom na vykonávanie ich funkcie zástupcu zamestnancov.

(3) Členovia osobitného vyjednávacieho orgánu, členovia európskej zamestnaneckej rady a zástupcovia zamestnancov zabezpečujúci iný postup informovania zamestnancov a prerokovania s nimi majú pri vykonávaní svojej funkcie k dispozícii prostriedky na kolektívne zastupovanie záujmov zamestnancov zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov vyplývajúcich z uplatňovania práva na nadnárodné informácie a na prerokovanie a na tento účel sa im priznáva procesná subjektivita v súdnom konaní.

(4) Zasadnutia osobitného vyjednávacieho orgánu a zasadnutia európskej zamestnaneckej rady sa zvolávajú, ak je to možné, tak, aby sa na nich mohli zúčastniť ich členovia alebo ich náhradníci, ktorí sú členmi posádky námornej lode. Ak sa člen osobitného vyjednávacieho orgánu alebo člen európskej zamestnaneckej rady alebo jeho náhradník, ktorí sú členmi posádky námornej lode, nemôžu zúčastniť na zasadnutí, zväži sa možnosť využitia informačných a komunikačných technológií, ak je to možné.

§ 250a

Postup pri zmene štruktúry zamestnávateľa

(1) Ak sa podstatne zmení štruktúra zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov najmä z dôvodu *premeny, cezhraničnej premeny, zmeny právnej formy alebo cezhraničnej zmeny právnej formy*, európska zamestnanecká rada alebo európske zamestnanecké rady sa musia týmto zmenám prispôbiť. Prispôbenie sa

spravuje ustanoveniami dohody alebo dohôd o zriadení európskej zamestnaneckej rady, ak sa zmluvné strany nedohodnú inak.

(2) Ak platná dohoda o zriadení európskej zamestnaneckej rady v prípadoch podľa odseku 1 neobsahuje potrebné ustanovenia o prispôbení sa zmenám alebo v prípade rozporu medzi ustanoveniami dvoch alebo viacerých použiteľných dohôd o zriadení európskej zamestnaneckej rady, ústredné vedenie začne z vlastnej iniciatívy alebo na základe písomnej žiadosti najmenej 100 zamestnancov najmenej u dvoch zamestnávateľov alebo v organizačných zložkách zamestnávateľa v najmenej dvoch rôznych členských štátoch alebo na základe písomnej žiadosti ich zástupcov vyjednávanie podľa § 244.

(3) Členmi osobitného vyjednávacieho orgánu sú spolu s členmi zvolenými alebo vymenovanými podľa § 244 ods. 3 aj najmenej traja členovia európskej zamestnaneckej rady alebo každej z európskych zamestnaneckých rád.

(4) Počas vyjednávania podľa § 244 európska zamestnanecká rada alebo európske zamestnanecké rady naďalej pôsobia v súlade s podmienkami prispôbenými na základe dohody medzi členmi európskej zamestnaneckej rady alebo európskych zamestnaneckých rád a ústredným vedením.

JEDENÁSTA ČASŤ

OSOBITNÉ USTANOVENIA V ČASE MIMORIADNEJ SITUÁCIE, NÚDZOVÉHO STAVU ALEBO VÝNIMOČNÉHO STAVU

§ 250b

(1) V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní platia ustanovenia prvej časti až desiatej časti s odchýlkami uvedenými v odsekoch 2 až 9.

(2) Počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom podľa osobitného predpisu

- a) zamestnávateľ je oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to dohodnutý druh práce umožňuje,
- b) zamestnanec má právo na vykonávanie práce zo svojej domácnosti, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti.

(3) Rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný zamestnancovi oznámiť najmenej dva dni vopred, ak sa so zamestnancom nedohodne na kratšej dobe, a s platnosťou najmenej na týždeň.

(4) Čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej sedem dní vopred, a ak ide o nevyčerpanú dovolenku podľa § 113 ods. 2, najmenej dva dni vopred. Toto obdobie môže byť skrátené so súhlasom zamestnanca.

(5) Zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci aj počas jeho dôležitej osobnej prekážky v práci, ktorou je karanténne opatrenie alebo izolácia; za tento čas nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy, ak osobitný predpis neustanovuje inak. Zamestnanec, ktorý má dôležitú osobnú prekážku v práci z dôvodu karanténneho opatrenia, izolácie, osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu alebo osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu podľa osobitného predpisu, sa na účely § 64 posudzuje ako zamestnanec, ktorý je uznaný dočasne za práceneschopného. Zamestnanec, ktorý sa vráti do práce po skončení izolácie, osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu alebo osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu podľa osobitného predpisu, sa na účely § 157 ods. 3 posudzuje ako zamestnanec, ktorý sa vráti do práce po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti.

(6) Ak počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom verejného zdravotníctva vydaných na základe osobitného predpisu, ktorým sa pre zamestnávateľa upravuje dočasný podmienený vstup na pracovisko príslušným dokladom, zamestnanec nepredložil zamestnávateľovi príslušný doklad preukazujúci skutočnosť podľa osobitného predpisu alebo zamestnanec, ktorý nepredložil tento doklad, odmietol možnosť bezplatného otestovania ponúknutú zamestnávateľom a zamestnávateľ mu z tohto dôvodu neumožnil vstup na pracovisko a výkon práce, ide o prekážku v práci na strane zamestnanca bez náhrady mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

(7) Ak nebol vydaný osobitný predpis podľa odseku 6, zamestnávateľ môže postupovať podľa odseku 6, ak je to nevyhnutné na účely zabezpečenia ochrany zdravia pri práci podľa osobitných predpisov vrátane takého spôsobu organizácie práce, ktorý vylúči alebo zníži nebezpečenstvo šírenia prenosného ochorenia; v tomto prípade nejde o prekážku v práci na strane zamestnanca.

(8) Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu celkom alebo sčasti pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa na základe rozhodnutia príslušného orgánu alebo pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa ako dôsledok vyhlásenia mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 80 % jeho priemerného zárobku, najmenej však v sume minimálnej mzdy; ustanovenia § 142 ods. 4 a 5 tým nie sú dotknuté.

(9) Ustanovenie odseku 8 sa nevzťahuje na zamestnancov subjektov hospodárskej mobilizácie, v ktorých bola uložená pracovná povinnosť.

§ 250ba

Podmienky zabezpečenia bezplatného dodania testov podľa § 250b ods. 6 určí vláda Slovenskej republiky.

DVANÁSTA ČASŤ PRECHODNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Prechodné ustanovenia

§ 251

(1) Ustanoveniami tohto zákona sa spravujú aj pracovnoprávne vzťahy, ktoré vznikli pred 1. aprílom 2002, ak nie je ďalej ustanovené inak. Nároky, ktoré z nich vznikli, a právne úkony urobené pred 1. aprílom 2002 sa posudzujú podľa doterajších predpisov.

(2) Úprava náhrady za stratu na zárobku po skončení pracovnej neschopnosti alebo pri uznaní invalidity alebo čiastočnej invalidity (§ 201 ods. 1) a úprava náhrady nákladov na výživu pozostalých (§ 207) sa uskutoční aj u zamestnancov a pozostalých, ktorým náhrada patrila do 31. marca 2002; to platí aj pre náhrady, o ktorých bolo do 31. marca 2002 právoplatne rozhodnuté alebo ktorých výška bola dohodnutá.

(3) Ak zamestnávateľ uplatňuje na odmeňovanie zamestnancov hodinovú mzdu, je povinný sadzby hodinovej mzdy zvýšiť v pomere medzi určeným týždenným časom pred dňom nadobudnutia účinnosti tohto zákona a týždenným pracovným časom ustanoveným podľa § 85 ods. 5. Mesačná mzda sa z tohto dôvodu nemení.

§ 252

(1) Pracovné pomery, ktoré boli založené voľbou alebo vymenovaním podľa § 27 ods. 3 až 5 Zákonníka práce pred dňom nadobudnutia účinnosti tohto zákona, sa považujú za pracovné pomery vzniknuté pracovnou zmluvou podľa tohto zákona.

(2) Pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas, ustanovený v § 85 ods. 9, je v období od 1. apríla 2002 do 31. decembra 2003 najviac 58 hodín týždenne.

(3) Ustanovenia § 87 ods. 1, 2 a 4, § 90 až 93, § 94 ods. 2, 3 a 4 a § 96 sa v období od 1. apríla 2002 do 31. marca 2004 nevzťahujú na pracovný čas a čas odpočinku zamestnancov v doprave, ktorých pracovný čas je nerovnomerne rozvrhnutý. Tento pracovný čas v období od 1. apríla 2002 do 31. marca 2004 upraví Ministerstvo dopravy, pôšt a telekomunikácií Slovenskej republiky po dohode s príslušným vyšším odborovým orgánom.

§ 252a

(1) Ustanoveniami tohto zákona sa spravujú aj pracovnoprávne vzťahy, ktoré vznikli pred 1. júlom 2003, ak nie je ďalej ustanovené inak. Vznik pracovnoprávných vzťahov, ako aj nároky, ktoré z nich vznikli pred 1. júlom 2003, sa posudzujú podľa predpisov platných do 30. júna 2003.

(2) Ak bola daná výpoveď pred 1. júlom 2003, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby podľa predpisov platných do 30. júna 2003.

(3) Pracovnoprávne vzťahy, ktoré boli založené dohodou o pracovnej činnosti uzatvorenej pred 1. júlom 2003 vrátane nárokov, ktoré z nich vznikli, sa spravujú pracovnoprávnymi predpismi platnými do 30. júna 2003 a skončia sa najneskôr do 31. decembra 2003.

§ 252b–§ 252q a § 252s

[Pozn. red.: § 252b–§ 252q a § 252s (prechodné ustanovenia k rokom 2008–2023) boli redakciou z úplného znenia vyradené ako nepoužiteľné v aktuálnom období.]

§ 252r

Ustanovenia § 250b ods. 6 a 7 sa od 1. mája 2022 nepoužijú.

§ 252t

Prechodné ustanovenia k úpravám účinným od 1. augusta 2024

(1) **Ustanovenie § 130a sa neuplatní, ak právny vzťah medzi dodávateľom služby a subdodávateľom vznikol pred 1. augustom 2024.**

(2) **Ak právny vzťah medzi dodávateľom služby a subdodávateľom, ktorý je hosťujúcim zamestnávateľom, vznikol pred 1. augustom 2024, postupuje sa podľa § 5 ods. 11 v znení účinnom do 31. júla 2024.**

§ 253

Za obdobie pred dňom nadobudnutia účinnosti tohto zákona patria percentá a obdobie, za ktoré sa upravuje priemerný zárobok rozhodujúci na výpočet náhrady za stratu na zárobku po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti vzniknutej pracovným úrazom alebo chorobou z povolania podľa doterajších predpisov.

§ 254

(1) Kde sa vo všeobecne záväzných právnych predpisoch používa pojem „plat“, je ním mzda podľa tohto zákona.

(2) Slová „orgány na ochranu zdravia“ vo všetkých tvaroch sa v celom texte zákona nahrádzajú slovami „orgány štátnej správy v oblasti verejného zdravotníctva“ v príslušnom tvare a slová „zamestnanec so zmenenou pracovnou schopnosťou“

vo všetkých tvaroch sa v celom texte zákona nahrádzajú slovami „zamestnanec so zdravotným postihnutím“ v príslušnom tvare.

Záverečné ustanovenia

§ 254a

Týmto zákonom sa preberajú právne záväzné akty Európskej únie uvedené v prílohe č. 2.

§ 255

Zrušujú sa:

1. zákon č. 65/1965 Zb. Zákonník práce v znení zákona č. 88/1968 Zb., zákona č. 153/1969 Zb., zákona č. 100/1970 Zb., zákona č. 159/1971 Zb., zákona č. 20/1975 Zb., zákona č. 72/1982 Zb., zákona č. 111/1984 Zb., zákona č. 22/1985 Zb., zákona č. 52/1987 Zb., § 18 zákona č. 98/1987 Zb., zákona č. 188/1988 Zb., zákona č. 81/1990 Zb., zákona č. 101/1990 Zb., zákona č. 3/1991 Zb., zákona č. 297/1991 Zb., zákona č. 231/1992 Zb., zákona č. 264/1992 Zb., zákona č. 542/1992 Zb., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 10/1993 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 275/1993 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 304/1995 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 90/1996 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 206/1996 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 330/1996 Z. z., zákona č. 379/1997 Z. z., zákona č. 43/1998 Z. z., zákona č. 190/1998 Z. z., zákona č. 297/1999 Z. z., zákona č. 95/2000 Z. z., zákona č. 244/2000 Z. z., zákona č. 245/2000 Z. z., zákona č. 154/2001 Z. z. a zákona č. 158/2001 Z. z.,

2. zákon č. 120/1990 Zb., ktorým sa upravujú niektoré vzťahy medzi odborovými organizáciami a zamestnávateľmi v znení zákona č. 3/1991 Zb. a zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 55/1996 Z. z.,

3. zákon č. 195/1991 Zb. o odstupnom poskytovanom pri skončení pracovného pomeru v znení zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 10/1993 Z. z.,

4. zákon č. 1/1992 Zb. o mzde, odmene za pracovnú pohotovosť a o priemernom zárobku v znení zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 10/1993 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 52/1996 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 90/1996 Z. z., zákona č. 248/1997 Z. z., zákona č. 190/1998 Z. z. a zákona č. 105/1999 Z. z.,

5. nariadenie vlády Československej socialistickej republiky č. 75/1982 Zb. o osobitnej dodatkovej dovolenke pracovníkov pracujúcich v podzemí hlbinných uhľolných a lignitových baní,

6. nariadenie vlády Československej socialistickej republiky č. 25/1985 Zb. o osobitnej dodatkovej dovolenke niektorých pracovníkov organizácií stavebnej výroby,

7. nariadenie vlády Slovenskej socialistickej republiky č. 27/1985 Zb. o odchylom poskytovaní nepretržitého odpočinku v týždni niektorým pracovníkom v znení nariadenia vlády Slovenskej socialistickej republiky č. 230/1988 Zb.,

8. nariadenie vlády Československej socialistickej republiky č. 99/1987 Zb. o pracovnoprávných vzťahoch pracovníkov medzinárodných hospodárskych organizácií,

9. nariadenie vlády Československej socialistickej republiky č. 223/1988 Zb., ktorým sa vykonáva Zákonník práce v znení zákonného opatrenia Predsedníctva Federálneho zhromaždenia č. 362/1990 Zb., nariadenia vlády Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky č. 13/1991 Zb., zákona č. 231/1992 Zb., nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 645/1992 Zb., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 162/1993 Z. z., nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 190/1994 Z. z., nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 153/1995 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 330/1996 Z. z. a zákona č. 297/1999 Z. z.,

10. nariadenie vlády Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky č. 121/1990 Zb. o pracovnoprávných vzťahoch pri súkromnom podnikaní občanov v znení nariadenia vlády Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky č. 14/1991 Zb., zákona č. 231/1992 Zb. a zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 206/1996 Z. z.,

11. nariadenie vlády Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky č. 406/1991 Zb. o predĺžení dovolenky na zotavenie v organizáciách, ktoré neprevádzkujú podnikateľskú činnosť,

12. nariadenie vlády Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky č. 43/1992 Zb. o ustanovení minimálnych mzdových taríf a mzdového zvýhodnenia za prácu v ťažkom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí a za prácu v noci v znení nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 645/1992 Zb., nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 249/1993 Z. z., nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 84/1996 Z. z., nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 2/1998 Z. z., nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 65/1999 Z. z., zákona č. 105/1999 Z. z., nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 374/1999 Z. z. a nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 299/2000 Z. z.,

13. nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 294/1997 Z. z. o podmienkach úhrady nákladov zamestnávateľovi na doplatok ku mzde alebo k platu pri prevezení zamestnanca na prácu s nižšou mzdou alebo platom z dôvodu karanténneho opatrenia,

14. nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 335/1997 Z. z., ktorým sa v usmerňovaní miezd upravujú kvalitatívne ukazovatele, primeranosť prírastku miezd ku kvalitatívnym ukazovateľom, výška regulačného odvodu, údaje na jeho výpočet, splatnosť odvodu, spôsob jeho úhrady a hodnotené obdobie,

15. vyhláška Štátnej plánovacej komisie č. 62/1966 Zb. o zásadách pre skraco-

vanie pracovného času a pre úpravu pracovných a prevádzkových režimov v znení zákona č. 1/1992 Zb.,

16. vyhláška Ministerstva práce a sociálnych vecí č. 63/1968 Zb. o zásadách pre skracovanie týždenného pracovného času a pre zavádzanie prevádzkových a pracovných režimov s päťdenným pracovným týždňom v znení vyhlášky č. 200/1968 Zb., zákona č. 188/1988 Zb., zákona č. 3/1991 Zb. a zákona č. 1/1992 Zb.,

17. vyhláška Ministerstva školstva č. 140/1968 Zb. o pracovných úľavách a hospodárskom zabezpečení študujúcich popri zamestnaní v znení zákona č. 188/1988 Zb.,

18. vyhláška Ústrednej rady odborov a Federálneho ministerstva financií č. 172/1973 Zb. o uvoľňovaní pracovníkov zo zamestnania na výkon funkcie v Revolučnom odborovom hnutí v znení vyhlášky č. 3/1991 Zb.,

19. vyhláška Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 121/1982 Zb. o niektorých úpravách pracovného času,

20. vyhláška Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 45/1987 Zb. o zásadách pre skrátenie pracovného času bez zníženia mzdy zo zdravotných dôvodov pracovníkom do 21 rokov veku v podzemí hlbinných baní v znení zákona č. 235/1992 Zb.,

21. vyhláška Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 95/1987 Zb. o dodatkovej dovolenke pracovníkov, ktorí pracujú s chemickými karcinogénmi v znení zákona č. 235/1992 Zb.,

22. vyhláška Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 96/1987 Zb. o zásadách pre skrátenie pracovného času bez zníženia mzdy zo zdravotných dôvodov pracovníkom, ktorí pracujú s chemickými karcinogénmi v znení vyhlášky č. 108/1989 Zb. a zákona č. 235/1992 Zb.,

23. vyhláška Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 196/1989 Zb. o pružnom pracovnom čase v znení zákona č. 1/1992 Zb.,

24. vyhláška Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 18/1991 Zb. o iných úkonoch vo všeobecnom záujme,

25. výnos Federálneho ministerstva hospodárstva z 12. októbra 1990 o zákaze práce v podzemí hlbinných baní pre pracovníkov mladších ako 21 rokov (registrovaný v čiaske 77/1990 Zb.).

§ 256

Účinnosť

Tento zákon nadobúda účinnosť 1. apríla 2002 okrem § 5 ods. 2 až 5 a § 241 až 250, ktoré nadobudnú účinnosť vstupom Slovenskej republiky do Európskej únie.

Príloha č. 1 k zákonu č. 311/2001 Z. z.

CHARAKTERISTIKY STUPŇOV NÁROČNOSTI PRACOVNÝCH MIEST Pracovné miesta sú podľa miery zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti práce zamestnanca vymedzené týmito charakteristikami:

- pracovné miesto zodpovedajúce prvému stupňu náročnosti práce charakterizuje výkon pomocných, prípravných alebo manipulačných prác podľa presných postupov a pokynov,
- pracovné miesto zodpovedajúce druhému stupňu náročnosti práce charakterizuje výkon ucelených obslužných rutinných prác alebo odborných rutinných kontrolovateľných prác podľa daných postupov alebo prevádzkových režimov, alebo prác spojených s hmotnou zodpovednosťou; výkon jednoduchých remeselných prác; výkon sanitárnych pracovných činností v zdravotníctve; výkon opakovaných, kontrolovateľných prác administratívnych, hospodárskosprávných, prevádzkovo-technických alebo ekonomických podľa pokynov alebo ustanovených postupov,
- pracovné miesto zodpovedajúce tretiemu stupňu náročnosti práce charakterizuje výkon rôznorodých odborných alebo ucelených odborných prác alebo samostatné zabezpečovanie menej zložitých agend; samostatný výkon individuálnych tvorivých remeselných prác; riadenie alebo operatívne zabezpečovanie chodu zariadení alebo prevádzkových procesov spojené so zvýšenou duševnou námahou s prípadnou zodpovednosťou za zdravie a bezpečnosť iných osôb alebo za ťažko odstrániteľné škody,
- pracovné miesto zodpovedajúce štvrtému stupňu náročnosti práce charakterizuje samostatné zabezpečovanie odborných agend alebo výkon čiastkových koncepčných, systémových a metodických prác spojený so zvýšenou duševnou námahou; poskytovanie zdravotnej starostlivosti, odborné činnosti v zdravotníctve so zodpovednosťou za zdravie ľudí; riadenie, organizácia alebo koordinácia zložitých procesov alebo rozsiahleho súboru veľmi zložitých zariadení s prípadnou zodpovednosťou za životy a zdravie iných osôb,
- pracovné miesto zodpovedajúce piatemu stupňu náročnosti práce charakterizuje výkon špecializovaných systémových, koncepčných, tvorivých alebo metodických prác s vysokou duševnou námahou; komplexné zabezpečovanie najzložitejších úsekov a agend s určovaním nových postupov v rámci systému; výkon odborných a špecializovaných činností v príslušnom odbore zdravotnej starostlivosti so zodpovednosťou za zdravie ľudí; riadenie, organizácia a koordinácia veľmi zložitých procesov a systémov vrátane voľby a optimalizácie postupov a spôsobov riešenia,

- pracovné miesto zodpovedajúce šiestemu stupňu náročnosti práce charakterizuje tvorivé riešenie úloh neobvyklým spôsobom s nešpecifikovanými výstupmi s vysokou mierou zodpovednosti za škody s najširšími spoločenskými dôsledkami; výkon špecializovaných a certifikovaných činností v zdravotnej starostlivosti so zodpovednosťou za zdravie a životy ľudí; riadenie, organizácia a koordinácia najzložitejších systémov so zodpovednosťou za neodstrániteľné hmotné a morálne škody so značnými nárokmi na schopnosť riešiť zložité a konfliktné situácie spojené spravidla so všeobecným ohrozením najširšej skupiny osôb.

Príloha č. 1a k zákonu č. 311/2001 Z. z.

MALOOBCHODNÝ PREDAJ, PRI KTOROM MÔŽNO ZAMESTNANCOVI NARIADIŤ ALEBO S NÍM DOHODNÚŤ PRÁCU V DŇOCH USTANOVENÝCH ZÁKONOM

- maloobchodný predaj na čerpacích staniciach s palivami a mazivami,
- maloobchodný predaj a výdaj liekov v lekárňach,
- maloobchodný predaj na letiskách, v prístavoch, v ostatných zariadeniach verejnej hromadnej dopravy a v nemocniciach,
- predaj cestovných lístkov,
- predaj suvenírov,
- predaj kvetov 8. mája a predaj kvetov a predmetov určených na výzdobu hrobového miesta 1. novembra.

Príloha č. 1aa k zákonu č. 311/2001 Z. z.

PRÁCE NA ÚČELY § 5 ods. 9 a § 130a ods. 1

Práce na účely § 5 ods. 9 a § 130a ods. 1 sú stavebné práce týkajúce sa výstavby, opráv, údržby, prestavby alebo demolácie budov, najmä

- hlbenie (výkopy),
- zemné práce (premiestňovanie zeminy),
- vlastné stavebné práce,
- montáž a demontáž prefabrikovaných dielcov,
- interiérové alebo inštalácie práce,
- úpravy,
- renovačné práce,
- opravy,
- rozoberanie (demontáž),
- demolačné práce,
- údržba,
- maliarske a čistiacie práce v rámci údržby,
- rekonštrukcie.

Príloha č. 1b k zákonu č. 311/2001 Z. z.

SEZÓNNE PRÁCE

Sezónnou prácou na účely dohody o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce podľa § 228a ods. 1 písm. b) je pracovná činnosť, ktorá je závislá od striedania ročných období, každý rok sa opakuje a nepresahuje osem mesiacov v kalendárnom roku, v

- poľnohospodárstve pri pestovaní, zbere, triedení a skladovaní
 - vybraných druhov ovocia, najmä jahôd, liesky obyčajnej, bazy čiernej, egrešov, malín, ríbezlí, ruže jablkovej, broskýň, čerešní, marhúl, nektárikov, ringlôt, sliviek, jablák, hrušiek a višní,
 - viníča,
 - vybraných druhov zeleniny, najmä šalátu, špenátu, cibule, cesnaku, póru, kapusty, kelu, karfiolu, kalerábu, ružičkového kelu, cvikly, mrkvy, redkvi a redkovky, petržlenu, špargle, baklažánu, cukety, dyne, kukurice cukrovej, melónu, papriky, tekvice okrem tekvice určenej pre produkciu semien na konzumu a lisovanie, uhorky nakladačky, uhorky šalátovej a rajčiakov,
 - zemiakov,
 - chmeľu,
 - osivovej kukurice určenej na kastráciu,
 - rastlinného množiteľského materiálu uvedeného v prvom až šiestom bode,
- cestovnom ruchu pri
 - preprave osôb po riekach, kanáloch, jazerách alebo iných vnútrozemských vodných cestách vrátane vodných ciest vo vnútri prístavov alebo lodeníc,
 - prenájme a lízingu rekreačných potrieb alebo športových potrieb,
 - prevádzkovaní táborov,
 - prevádzke umelých vodných plôch,
 - prevádzke lanoviek, pozemných lanoviek, lyžiarskych vlekov,
 - prevádzke reštaurácií a pohostinstiev,
 - prevádzke ubytovacích zariadení,
- potravinárstve pri spracovaní poľnohospodárskych produktov uvedených v písmene a),
- lesnom hospodárstve pri
 - produkcii lesného reprodukčného materiálu,
 - zakladaní, obnove a výchove lesa s cieľom zabezpečiť trvalé plnenie funkcií lesa.

Príloha č. 2 k zákonu č. 311/2001 Z. z.

Zoznam preberaných právne záväzných aktov Európskej únie

1. Smernica Rady 91/383/EHS z 25. júna 1991 dopĺňajúca opatrenia na podporu zlepšenia v ochrane bezpečnosti a zdravia pri práci pracovníkov s pracovným pomerom na dobu určitú alebo s dočasným pracovným pomerom (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 1; Ú. v. ES L 206, 29. 7. 1991).

2. Smernica Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (desiatá samostatná smernica v zmysle článku 16(1) smernice 89/391/EHS) (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 2; Ú. v. ES L 348, 28. 11. 1992).

3. Smernica Rady 94/33/ES z 22. júna 1994 o ochrane mladých ľudí pri práci (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 2; Ú. v. ES L 216, 20. 8. 1994).

4. Smernica Rady 94/45/ES z 22. septembra 1994 o zriaďovaní Európskej zamestnaneckej rady alebo postupu v podnikoch s významom na úrovni Spoločenstva a v skupinách podnikov s významom na úrovni Spoločenstva na účely informovania zamestnancov a prerokovania s nimi (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 2; Ú. v. ES L 254, 30. 9. 1994) v znení smernice Rady 97/74/ES z 15. decembra 1997 (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 3; Ú. v. ES L 10, 16. 1. 1998) a smernice Rady 2006/109/ES z 20. novembra 2006 (Ú. v. EÚ L 363, 20. 12. 2006).

5. Smernica Rady 96/34/ES z 3. júna 1996 o rámcovej dohode o rodičovskej dovolenke uzavretej medzi UNICE, CEEP a ETUC (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 2; Ú. v. ES L 145, 19. 6. 1996) v znení smernice Rady 97/75/ES z 15. decembra 1997 (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 3; Ú. v. ES L 16, 1. 1998).

6. Smernica Európskeho Parlamentu a Rady 96/71/ES zo 16. decembra 1996 o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 2; Ú. v. ES L 18, 21. 1. 1997).

7. Smernica Rady 97/81/ES z 15. decembra 1997 týkajúca sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 3; Ú. v. ES L 14, 20. 1. 1998) v znení smernice Rady 98/23/ES zo 7. apríla 1998 (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 3; Ú. v. ES L 131, 5. 5. 1998).

8. Smernica Rady 98/59/ES z 20. júla 1998 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 3; Ú. v. ES L 225, 12. 8. 1998).

9. Smernica Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 3; Ú. v. ES L 175, 10. 7. 1999).

10. Smernica Rady 2000/43/ES z 29. júna 2000, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 20/zv. 1; Ú. v. ES L 180, 19. 7. 2000).

11. Smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 4; Ú. v. ES L 303, 2. 12. 2000).

12. Smernica Rady 2001/23/ES z 12. marca 2001 o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa zachovania práv zamestnancov pri prevodoch podnikov, závodov alebo častí podnikov alebo závodov (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 4; Ú. v. ES L 82, 22. 3. 2001).

13. Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2002/14/ES z 11. marca 2002, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre informovanie a porady so zamestnancami v Európskom spoločenstve (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 4; Ú. v. ES L 80, 23. 3. 2002).

14. Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 4; Ú. v. EÚ L 299, 18. 11. 2003).

15. Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie) (Ú. v. EÚ L 204, 26. 7. 2006).

16. Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2008/94/ES z 22. októbra 2008 o ochrane zamestnancov pri platobnej neschopnosti ich zamestnávateľa (kodifikované znenie) (Ú. v. EÚ L 283, 28. 10. 2008).

17. Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci (Ú. v. EÚ L 327, 5. 12. 2008).

18. Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2009/38/ES zo 6. mája 2009 o zriaďovaní európskej zamestnaneckej rady alebo postupu v podnikoch s významom na úrovni Spoločenstva a v skupinách podnikov s významom na úrovni Spoločenstva na účely informovania zamestnancov a porady s nimi (prepracované znenie) (Ú. v. EÚ L 122, 16. 5. 2009).

19. Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/67/EÚ z 15. mája 2014 o presadzovaní smernice 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb, ktorou sa mení nariadenie (EÚ) č. 1024/2012 o administratívnej spolupráci prostredníctvom informačného systému o vnútornom trhu („nariadenie o IMT“) (Ú. v. EÚ L 159, 28. 5. 2014).

20. Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/66/EÚ z 15. mája 2014 o podmienkach vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín v rámci vnútropodnikového presunu (Ú. v. EÚ L 157, 27. 5. 2014).

21. Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2015/1794 zo 6. októbra 2015, ktorou sa menia smernice Európskeho parlamentu a Rady 2008/94/ES, 2009/38/ES a 2002/14/ES a smernice Rady 98/59/ES a 2001/23/ES, pokiaľ ide o námorníkov (Ú. v. EÚ L 263, 8. 10. 2015).

22. Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2018/957 z 28. júna 2018, ktorou sa mení smernica 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb (Ú. v. EÚ L 173, 9. 7. 2018).

23. Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2020/1057 z 15. júla 2020, ktorou sa stanovujú špecifické pravidlá vo vzťahu k smernici 96/71/ES a smernici 2014/67/EÚ pre vysielanie vodičov v odvetví cestnej dopravy a ktorou sa mení smernica 2006/22/ES, pokiaľ ide o požiadavky týkajúce sa dodržiavania predpisov, a nariadenie (EÚ) č. 1024/2012 (Ú. v. EÚ L 249, 31. 7. 2020).

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

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

Zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách,

v znení zákonov č. 530/2004 Z. z., č. 81/2005 Z. z., č. 312/2005 Z. z., č. 348/2007 Z. z., č. 475/2008 Z. z., č. 151/2010 Z. z., č. 548/2010 Z. z., č. 503/2011 Z. z., č. 14/2015 Z. z., č. 318/2018 Z. z., č. 307/2019 Z. z., č. 477/2019 Z. z., č. 127/2020 Z. z. a č. 297/2024 Z. z.

Ako sú novelizácie v texte úplného znenia vyznačené:

- obyčajné písmo – základný text vrátane všetkých noviel z predchádzajúcich rokov
- **tučné ležaté písmo** – novely, ktoré vstúpili do platnosti v priebehu roka 2024 (symbol ☞ znamená vypustený text bez náhrady)
- **tučné písmo** – novely, ktoré vstúpili do platnosti od 1. januára 2025 (symbol ☞ znamená vypustený text bez náhrady)
- *ležaté písmo* – redakčné poznámky

PRVÁ ČASŤ ZÁKLADNÉ USTANOVENIA

§ 1

Predmet úpravy

(1) Tento zákon upravuje poskytovanie náhrad výdavkov a iných plnení (ďalej len „náhrada“) pri pracovných cestách, pri dočasnom pridelení na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi^{1aa)} (ďalej len „dočasné pridelenie“), pri vyslaní do členského štátu Európskej únie (ďalej len „vyslanie do štátu Európskej únie“), pri vzniku pracovného pomeru, štátnozamestnaneckého pomeru alebo obdobného pracovného vzťahu (ďalej len „vznik pracovného pomeru“), pri výkone práce v zahraničí a pri ceste v súvislosti s mimoriadnym výkonom práce mimo rozvrhu pracovných zmien do miesta pravidelného pracoviska a späť

- a) zamestnancom v pracovnom pomere alebo v štátnozamestnaneckom pomere, ak osobitný predpis neustanovuje inak,¹⁾
 - b) členom družstiev, ak podľa stanov podmienkou členstva je aj pracovný vzťah,
 - c) fyzickým osobám činným na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, ak je to v dohode o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru dohodnuté,
 - d) osobám, o ktorých to ustanovuje tento zákon.
- (2) Tento zákon upravuje aj poskytovanie náhrad osobám,
- a) o ktorých to ustanovuje osobitný predpis,
 - b) ktoré sú vymenované alebo zvolené do orgánov právnickej osoby a nie sú k právnickej osobe v pracovnoprávnom vzťahu, ak im nie sú poskytované náhrady podľa písmena a),
 - c) ktoré plnia pre právnickú osobu alebo fyzickú osobu úlohy a nie sú k právnickej osobe alebo fyzickej osobe v pracovnoprávnom vzťahu ani v inom právnom vzťahu,^{1a)} ak je to dohodnuté.

(3) Tento zákon upravuje aj poskytovanie náhrad osobám pri pracovných cestách počas dočasného pridelenia.^{1b)}

(4) Tento zákon sa nevzťahuje na poskytovanie náhrad členom posádok námorných lodí počas nalodenia.²⁾

(5) Zamestnancovi nepatrí náhrada podľa tohto zákona, ak mu je preukázané poskytnutá inou právnickou osobou alebo fyzickou osobou v rozsahu a vo výške podľa tohto zákona. Ak fyzická osoba alebo právnická osoba preukázané poskytne zamestnancovi náhradu čiastočne, zamestnávateľ poskytne zostávajúcu časť náhrady do rozsahu a výšky podľa tohto zákona.

§ 2

Vymedzenie pojmov

(1) Pracovná cesta podľa tohto zákona je čas od nástupu zamestnanca na cestu na výkon práce do iného miesta, ako je jeho pravidelné pracovisko, vrátane výkonu práce v tomto mieste do skončenia tejto cesty. Pracovná cesta podľa tohto zákona je aj cesta, ktorá trvá od nástupu osoby uvedenej v § 1 ods. 2 na cestu na plnenie činností pre ňu vyplývajúcich z osobitného postavenia vrátane výkonu činností do skončenia tejto cesty.

(2) Zahraničná pracovná cesta podľa tohto zákona je čas pracovnej cesty (odsek 1) v zahraničí vrátane výkonu práce v zahraničí do skončenia tejto cesty.

(3) Pravidelné pracovisko podľa tohto zákona je miesto písomne dohodnuté so zamestnancom. Ak také miesto nie je dohodnuté, je pravidelným pracoviskom miesto výkonu práce dohodnuté v pracovnej zmluve alebo v dohodách o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Ak ide o zamestnancov, ktorým častá zmena pracoviska vyplýva z osobitnej povahy povolania, možno ako pravidelné pracovisko dohodnúť aj miesto pobytu.³⁾ Ak má zamestnanec na základe dohody o vykonaní práce výkon práce v mieste mimo miesta pobytu, môže s ním zamestnávateľ v tejto dohode dohodnúť, že mu poskytne i pri ceste z miesta pobytu do miesta výkonu práce a späť náhrady ako pri pracovnej ceste.

(4) Pravidelné pracovisko zamestnanca vyslaného na pracovnú cestu počas dočasného pridelenia je miesto jeho výkonu práce počas dočasného pridelenia dohodnuté v dohode o dočasnom pridelení alebo v pracovnej zmluve; 3a) odsek 3 sa v tomto prípade nepoužije.

(5) Rodina zamestnanca podľa tohto zákona je jeho manžel, vlastné deti, osvojené deti, deti zverené zamestnancovi do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov na základe právoplatného rozhodnutia príslušného orgánu, vlastní rodičia, osvojiteľia, opatrovníci, pestúni, prípadne ďalšie osoby žijúce v domácnosti⁴⁾ so za-

mestnancom, ak majú pobyt³⁾ na území Slovenskej republiky.

(6) Zamestnávateľ podľa tohto zákona je zamestnávateľ podľa osobitného predpisu,⁵⁾ právnická osoba podľa § 1 ods. 2, fyzická osoba podľa § 1 ods. 2 písm. c), užívateľský zamestnávateľ na účely § 1 ods. 3 a zamestnávateľ podľa § 17.

(7) Zamestnanec podľa tohto zákona je osoba podľa § 1 ods. 1 až 3.

DRUHÁ ČASŤ POSKYTOVANIE NÁHRAD

Náhrady pri pracovnej ceste

§ 3

(1) Zamestnávateľ vysielajúci zamestnanca na pracovnú cestu písomne určí miesto jej nástupu, miesto výkonu práce, čas trvania, spôsob dopravy a miesto skončenia pracovnej cesty; môže určiť aj ďalšie podmienky pracovnej cesty. Zamestnávateľ je pritom povinný prihliadať na oprávnené záujmy zamestnanca.

(2) Zamestnávateľ sa môže so zamestnancom pri určovaní podmienok pracovnej cesty podľa odseku 1 dohodnúť na prerušení pracovnej cesty z dôvodov na strane zamestnanca; prerušenie pracovnej cesty sa môže uskutočniť v období pred začatím výkonu práce na pracovnej ceste alebo v období po skončení výkonu práce na pracovnej ceste.

(3) Zamestnávateľ môže v prípade potreby určiť podmienky pracovnej cesty podľa odsekov 1 a 2 jedným rozhodnutím

- a) pre viacerých zamestnancov,
- b) na viacero pracovných ciest zamestnanca.

§ 4

- a) náhrada preukázaných cestovných výdavkov,
- b) náhrada preukázaných výdavkov za ubytovanie,
- c) stravné,
- d) náhrada preukázaných potrebných vedľajších výdavkov,
- e) náhrada preukázaných cestovných výdavkov za cesty na návštevu jeho rodiny do miesta pobytu³⁾ alebo medzi zamestnávateľom a zamestnancom vopred dohodnutého miesta pobytu rodiny na území Slovenskej republiky, ak podľa určených podmienok pracovná cesta trvá viac ako sedem po sebe nasledujúcich kalendárnych dní, a to každý týždeň, ak nie je v kolektívnej zmluve, prípadne v pracovnej zmluve alebo v inej písomnej dohode so zamestnancom dohodnutá táto náhrada za dlhší čas, najdlhšie však za jeden mesiac.

(2) Preukazovanie výdavkov podľa odseku 1 sa nevzťahuje na prípady, ak zamestnávateľ uzná výdavky zamestnancovi iným spôsobom ustanoveným týmto zákonom.

§ 5

Stravné

(1) Zamestnancovi patrí stravné za každý kalendárny deň pracovnej cesty za podmienok ustanovených týmto zákonom. Suma stravného je určená v závislosti od času trvania pracovnej cesty v kalendárnom dni, pričom čas trvania pracovnej cesty je rozdelený na časové pásma

- a) 5 až 12 hodín,
- b) nad 12 hodín až 18 hodín,
- c) nad 18 hodín.

(2) Sumy stravného pre časové pásma podľa odseku 1 sa určujú podľa § 8 ods. 1.

(3) Ak zamestnávateľ vyslaním na pracovnú cestu, ktorá trvá menej ako 5 hodín, neumožní zamestnancovi stravovať sa zvyčajným spôsobom, môže mu poskytnúť stravné až do sumy stravného určenej pre časové pásmo 5 až 12 hodín alebo zabezpečiť bezplatné stravovanie.

(4) Ak zamestnanec, ktorému častá zmena pracoviska vyplýva z osobitnej povahy povolania, vykoná počas

- a) kalendárneho dňa viac pracovných ciest, z ktorých každá trvá menej ako 5 hodín, pričom celkový súčet trvania týchto pracovných ciest je 5 hodín a viac, patrí zamestnancovi stravné za celkový čas trvania týchto pracovných ciest,
- b) dvoch kalendárnych dní pracovnú cestu, ktorá trvá v každom kalendárnom dni menej ako 5 hodín a ktorá celkovo trvá najmenej 5 hodín, patrí zamestnancovi stravné v sume určenej pre časové pásmo 5 až 12 hodín,

- c) jednej pracovnej zmeny v rámci dvoch kalendárnych dní viac pracovných ciest, z ktorých každá trvá menej ako 5 hodín, pričom celkový súčet trvania týchto pracovných ciest je 5 hodín a viac, patrí zamestnancovi stravné za celkový čas trvania týchto pracovných ciest.
- (5) So zamestnancom, ktorému časť zmena pracoviska vyplýva z osobitnej povahy povolania, možno v pracovnej zmluve alebo v dohode o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru dohodnúť odchýlne od tohto zákona podmienky na poskytovanie stravného, ako aj nižšie sumy stravného, najviac však o 5 % z určenej sumy stravného; suma stravného sa zaokrúhli na najbližší eurocent nahor.
- (6) Ak má zamestnanec na pracovnej ceste preukázané zabezpečené bezplatné stravovanie v celom rozsahu, zamestnávateľ mu stravné neposkytuje. Ak má zamestnanec na pracovnej ceste preukázané zabezpečené bezplatné stravovanie čiastočne, zamestnávateľ stravné určené podľa odsekov 1, 2 alebo 5 kráti o 25 % za bezplatne poskytnutú raňajku, o 40 % za bezplatne poskytnutý obed a o 35 % za bezplatne poskytnutú večeru z určenej sumy stravného pre časové pásmo nad 18 hodín alebo z najvyššej dohodnutej sumy stravného podľa odseku 5.
- (7) Ak má zamestnanec na pracovnej ceste v rámci ubytovacích služieb preukázané poskytnuté raňajky, zamestnávateľ stravné podľa odsekov 1, 2 alebo 5 kráti spôsobom ustanoveným v odseku 6.
- (8) Zamestnávateľ stravné nekráti spôsobom ustanoveným v odsekoch 6 a 7, ak zamestnanec nemohol využiť zabezpečené jedlo alebo poskytnuté raňajky z dôvodov, ktoré nezavinil.
- (9) Preukázanie zabezpečeného jedla podľa odseku 6 alebo poskytnutých raňajok podľa odseku 7 sa môže nahradiť vyhlásením zamestnanca vo vyúčtovaní náhrady.
- (10) Suma stravného určená podľa odsekov 6 a 7 sa zaokrúhli na najbližší eurocent nahor.
- (11) Po dobu prerušenia pracovnej cesty z dôvodu návštevy rodiny zamestnanca [§ 4 ods. 1 písm. e)] alebo po dobu dohodnutého prerušenia pracovnej cesty z dôvodov na strane zamestnanca (§ 3 ods. 2), stravné zamestnancovi nepatrí.

§ 6

Náhrady pri dočasnom pridelení, pri vyslaní do štátu Európskej únie a pri vzniku pracovného pomeru

- (1) Zamestnávateľ môže počas dočasného pridelenia⁷⁾ poskytnúť zamestnancovi náhrady najviac v rozsahu a do výšky ako pri pracovnej ceste. Ak je zamestnanec vyslaný do členského štátu Európskej únie,^{7a)} patria mu náhrady v rozsahu a vo výške ako pri zahraničnej pracovnej ceste, ak mu nepatria výhodnejšie náhrady podľa práva členského štátu Európskej únie, do ktorého je vyslaný.
- (2) Zamestnávateľ môže pri vzniku pracovného pomeru⁸⁾ poskytovať náhrady zamestnancovi najviac v rozsahu a do výšky ako pri pracovnej ceste; o poskytovaní náhrad môže zamestnávateľ rozhodnúť najneskôr do 90 kalendárnych dní od vzniku pracovného pomeru.
- (3) Zamestnancovi, ktorému sa poskytuje stravné podľa odseku 1 druhej vety a odseku 2 a ktorý je v tom čase vyslaný na pracovnú cestu, poskytuje zamestnávateľ náhradu, ktorá je pre zamestnanca výhodnejšia.
- (4) V prípadoch uvedených v odsekoch 1 a 2 môže zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi aj náhradu preukázaných sťahovacích výdavkov.

§ 6a

Náhrady pri ceste v súvislosti s mimoriadnym výkonom práce mimo rozvrhu pracovných zmien

Zamestnancovi patrí za cesty vykonané v súvislosti s mimoriadnym výkonom práce mimo rozvrhu pracovných zmien do miesta pravidelného pracoviska na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom a späť náhrada preukázaných cestovných výdavkov; § 7 nie je v tomto prípade dotknutý.

§ 7

Náhrady za používanie motorových vozidiel pri pracovných cestách

- (1) Ak sa zamestnanec písomne dohodne so zamestnávateľom, že pri pracovnej ceste použije motorové vozidlo, ktoré je cestným vozidlom alebo traktorom (ďalej len „vozidlo“), okrem vozidla poskytnutého zamestnávateľom, patrí mu
- a) základná náhrada za každý aj začatý kilometer jazdy a náhrada za spotrebo-

vané pohonné látky alebo

- b) náhrada za použitie vozidla podľa odseku 12.

(2) Suma základnej náhrady za jeden kilometer jazdy pre dvojkoľosové vozidlá, trojkoľosové vozidlá a štvorkolky a suma základnej náhrady za jeden kilometer jazdy pre osobné vozidlá sa určuje podľa § 8 ods. 2. Pri použití prívesu k štvorkolke alebo k osobnému vozidlu sa suma základnej náhrady určená podľa § 8 ods. 2 pre štvorkolky a pre osobné vozidlá zvýši o 15 %.

(3) Sumu základnej náhrady za jeden kilometer jazdy pre nákladné vozidlá, autobusy a traktory písomne dohodne zamestnávateľ so zamestnancom.

(4) Zamestnancovi patrí náhrada za spotrebované pohonné látky v sume zodpovedajúcej súčinnu jednotkovej ceny pohonnej látky podľa odseku 5 a spotreby pohonných látok (ďalej len „spotreba“) podľa odsekov 6 až 10 za každý aj začatý kilometer jazdy.

(5) Jednotkovú cenu pohonnej látky zamestnanec preukazuje dokladom o kúpe pohonnej látky, z ktorého je zrejma súvislosť s pracovnou cestou (ďalej len „doklad o kúpe“). Ak je pohonnou látkou elektrická energia, za doklad o kúpe sa považuje aj doklad, z ktorého možno odvodiť jednotkovú sadzbu za elektrickú energiu pre domácnosť, v ktorej zamestnanec vozidlo nabíjal. Ak zamestnanec preukazuje jednotkovú cenu pohonnej látky viacerými dokladmi o kúpe, jednotková cena pohonnej látky sa môže vypočítať aritmetickým priemerom preukázaných cien. Ak zamestnanec nepreukáže jednotkovú cenu pohonnej látky dokladom o kúpe, na výpočet náhrady za spotrebované pohonné látky sa použije jednotková cena pohonnej látky, ktorá platila v čase nástupu na pracovnú cestu, zistená Štatistickým úradom Slovenskej republiky (ďalej len „štatistický úrad“).

(6) Spotreba uvedená v doklade vozidla^{9a)} sa na výpočet náhrady za spotrebované pohonné látky použije takto:

- a) ak je v doklade vozidla uvedená spotreba len podľa príslušnej slovenskej technickej normy, použije sa spotreba podľa tejto normy zvýšená o 10 % a pri jazde vozidla v meste zvýšená o 40 %,
- b) ak je v doklade vozidla uvedená spotreba podľa slovenskej technickej normy a predpisu Európskej hospodárskej komisie alebo podľa predpisu Európskej hospodárskej komisie, použije sa spotreba podľa predpisu Európskej hospodárskej komisie vypočítaná aritmetickým priemerom zvýšená o 10 % a pri jazde vozidla v meste spotreba podľa predpisu Európskej hospodárskej komisie určená pre jazdu v meste zvýšená o 10 %,
- c) ak je v doklade vozidla uvedená spotreba v členení na mestský cyklus, mimomestský cyklus a kombinovaný cyklus, použije sa spotreba zodpovedajúca príslušnému cyklu premávky zvýšená o 10 % alebo spotreba zodpovedajúca kombinácii jednotlivých cyklov premávky odvodených od konkrétneho režimu jazdy vozidla zvýšená o 10 %; pri kombinácii jednotlivých cyklov premávky sa na žiadosť zamestnanca použije iba spotreba pre kombinovaný cyklus zvýšená o 10 %,
- d) ak je v doklade vozidla uvedená spotreba bez členenia na cykly, použije sa táto spotreba zvýšená o 10 % a pri jazde vozidla v meste zvýšená o 20 %,
- e) ak je v doklade vozidla, ktoré je poháňané len elektrickou energiou, uvedená spotreba elektrickej energie, použije sa táto spotreba zvýšená o 10 % a pri jazde vozidla na rýchlostných cestách a diaľniciach zvýšená o 20 %.

(7) Ak je pohonnou látkou plyn alebo plyn v kombinácii s inou pohonnou látkou, spôsob výpočtu náhrady za spotrebované pohonné látky dohodne osobitne za jednotlivé pohonné látky zamestnávateľ so zamestnancom na základe podmienok pracovnej cesty, cien pohonných látok a spotreby. Ak je v doklade vozidla uvedená spotreba oboch pohonných látok, pri dohode podľa prvej vety sa prihliada aj na túto spotrebu.

(8) Ak je pohonnou látkou elektrická energia, ktorá sa získava aj nabíjaním z elektrickej siete, v kombinácii s inou pohonnou látkou, spôsob výpočtu náhrady za spotrebované pohonné látky dohodne osobitne za jednotlivé pohonné látky zamestnávateľ so zamestnancom na základe podmienok pracovnej cesty, cien pohonných látok a spotreby. Ak je v doklade vozidla uvedená spotreba oboch pohonných látok, pri dohode podľa prvej vety sa prihliada aj na túto spotrebu.

(9) Na výpočet náhrady za spotrebované pohonné látky môže zamestnanec spotrebu elektrickej energie vozidla poháňaného len elektrickou energiou preukázať aj meračom zabudovaným priamo vo vozidle, ktorým možno preukázateľne zistiť spotrebu elektrickej energie.

Účtovný a daňový servis

Praktické informácie, ktoré vám uľahčia orientáciu v daniach, účtovníctve, mzdách a novinkách v zákone.

www.stormware.sk/podpora/legservis

web



(10) Ak sa skutočná spotreba nezhoduje so spotrebou uvedenou v doklade vozidla upravenou podľa odseku 6 alebo ak spotreba v doklade vozidla nie je uvedená, spotrebu na výpočet náhrady za spotrebované pohonné látky môže zamestnanec preukázať

- a) dokladom vozidla rovnakého typu, variantu a verzie s rovnakým druhom pohonnej látky, s rovnakým objemom valcov motora alebo s rovnakým výkonom, ak ide o vozidlo poháňané elektrickou energiou,
- b) dokladom vydaným osobou, ktorej bola udelená autorizácia podľa osobitného predpisu,^{8b)} alebo
- c) technickými údajmi výrobcu^{8c)} alebo zástupcu výrobcu.^{8d)}

(11) Výsledná suma základnej náhrady sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor. Výsledná suma náhrady za spotrebované pohonné látky vypočítaná podľa odsekov 4 až 10 sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.

(12) Zamestnávateľ môže so zamestnancom písomne dohodnúť poskytnutie náhrady za použitie vozidla v sume zodpovedajúcej cene cestovného lístka pravidelnej verejnej dopravy; to neplatí, ak zamestnanec použije vozidlo na žiadosť zamestnávateľa.

§ 8

Určenie súm stravného a súm základnej náhrady

(1) Sumy stravného pre časové pásma podľa § 5 ods. 1 sa zvyšujú o percento rastu kumulatívneho indexu cien jedál a nealkoholických nápojov v reštaurácii stravovaní zverejneného štatistickým úradom za príslušný kalendárny mesiac v porovnaní s kumulatívnym indexom cien jedál a nealkoholických nápojov v reštaurácii stravovaní zverejneným štatistickým úradom za kalendárny mesiac, na základe ktorého sa sumy stravného naposledy zvýšili, ak tento rast je najmenej 5 %; zvýšené sumy stravného sa zaokrúhľujú na desať eurocentov nahor. Zvýšené sumy stravného určené podľa prvej vety sa uplatňujú od prvého dňa tretieho kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, v ktorom bola splnená podmienka podľa prvej vety.

(2) Sumy základnej náhrady podľa § 7 ods. 2 prvej vety sa zvyšujú o percento rastu kumulatívneho indexu cien položiek spojených s prevádzkou motorových vozidiel zverejneného štatistickým úradom za príslušný kalendárny mesiac v porovnaní s kumulatívnym indexom cien položiek spojených s prevádzkou motorových vozidiel zverejneným štatistickým úradom za kalendárny mesiac, na základe ktorého sa sumy základnej náhrady naposledy zvýšili, ak tento rast je najmenej 5 %; zvýšené sumy základnej náhrady sa zaokrúhľujú na tri desatinné miesta nahor. Zvýšené sumy základnej náhrady podľa prvej vety sa uplatňujú od prvého dňa tretieho kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, v ktorom bola splnená podmienka podľa prvej vety.

(3) V Zbierke zákonov Slovenskej republiky sa uverejní oznámenie o

- a) sumách stravného pre časové pásma podľa § 5 ods. 1 určených podľa odseku 1 prvej vety a dátume, od ktorého sa uplatňujú,
- b) sumách základnej náhrady podľa § 7 ods. 2 prvej vety určených podľa odseku 2 prvej vety a dátume, od ktorého sa uplatňujú.

(4) O uverejnenie oznámenia podľa odseku 3 požiada Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej len „ministerstvo“) bezodkladne po splnení podmienky podľa odseku 1 prvej vety alebo odseku 2 prvej vety.

§ 9

Iné náhrady a vyššie náhrady

Zamestnávateľ, ktorý nie je rozpočtovou organizáciou alebo príspevkovou organizáciou⁹⁾ okrem príspevkovej organizácie, ktorej objem výdavkov na mzdy, platy, služobné príjmy a ostatné osobné vyrovnania je vyšší ako príspevok zriaďovateľa, a zamestnávateľ, ktorý je obcou alebo vyšším územným celkom, ak sú zamestnanci obce alebo vyššieho územného celku odmeňovaní podľa osobitného predpisu,¹⁰⁾ môže poskytovať zamestnancom aj iné náhrady súvisiace s pracovnou cestou, s dočasným pridelením, s vyslaním do štátu Európskej únie, so vznikom pracovného pomeru, s výkonom práce v zahraničí a s cestou v súvislosti s mimoriadnym výkonom práce mimo rozvrhu pracovných zmien do miesta pravidelného pracoviska a späť a vyššie náhrady, ako ustanovuje tento zákon. Zamestnávateľ môže poskytovanie týchto náhrad dohodnúť v kolektívnej zmluve, v pracovnej zmluve alebo v inej písomnej dohode alebo ich určiť vo vnútornom predpise.

TRETIA ČASŤ

NÁHRADY PRI ZAHRAŇIČNÝCH PRACOVNÝCH CESTÁCH

§ 10

Na poskytovanie náhrad pri zahraničných pracovných cestách vrátane iných náhrad a vyšších náhrad sa vzťahujú ustanovenia § 3 až 9, ak tento zákon neustanovuje inak.

§ 10a

(1) Zamestnancovi, ktorý je vyslaný na zahraničnú pracovnú cestu a po túto dobu mu patrí podľa medzinárodnej zmluvy alebo podľa podmienok a sadzieb na základe rozhodnutia orgánov alebo inštitúcií Európskej únie náhrada alebo náhrada obdobných výdavkov v nižšom rozsahu a v nižšej výške ako podľa tohto zákona, poskytne zamestnávateľ náhradu v rozsahu a vo výške rozdielu medzi nárokom podľa tohto zákona a náhradou poskytovanou podľa medzinárodnej zmluvy alebo podľa podmienok a sadzieb na základe rozhodnutia orgánov alebo

inštitúcií Európskej únie.

(2) Zamestnancovi, ktorý je vyslaný na zahraničnú pracovnú cestu a po túto dobu mu patrí podľa medzinárodnej zmluvy alebo podľa podmienok a sadzieb na základe rozhodnutia orgánov alebo inštitúcií Európskej únie náhrada alebo náhrada obdobných výdavkov v rovnakom alebo vo vyššom rozsahu a v rovnakej alebo vo vyššej výške ako podľa tohto zákona, zamestnávateľ náhradu podľa tohto zákona neposkytne.

§ 11

Komerčné poistenie

(1) Zamestnancovi pri zahraničnej pracovnej ceste patrí náhrada preukázaných výdavkov za poistenie nevyhnutných liečebných nákladov v zahraničí; táto náhrada zamestnancovi nepatrí, ak ho takto poistil zamestnávateľ.

(2) Zamestnancovi pri zahraničnej pracovnej ceste môže zamestnávateľ poskytnúť náhradu preukázaných výdavkov aj na iné druhy poistenia; táto náhrada zamestnancovi nepatrí, ak ho takto poistil zamestnávateľ.

§ 11a

Náhrada výdavkov za povinné očkovanie a odporúčané očkovanie

Zamestnancovi, ktorý je vyslaný na zahraničnú pracovnú cestu do tropických oblastí alebo do inak zdravotne obťažných oblastí, patrí náhrada preukázaných výdavkov za povinné očkovanie a za očkovanie odporúčané Svetovou zdravotníckou organizáciou alebo Úradom verejného zdravotníctva Slovenskej republiky.

§ 12

Náhrada výdavkov za cesty na návštevu rodiny

Ak sa zamestnanec so zamestnávateľom pri vyslaní na zahraničnú pracovnú cestu písomne dohodne na návšteve rodiny zamestnanca v mieste jej pobytu³⁾ alebo v dohodnutom mieste pobytu rodiny na území Slovenskej republiky, patrí zamestnancovi náhrada písomne dohodnutých výdavkov, najviac v rozsahu, do výšky a za podmienok ako pri zahraničnej pracovnej ceste. Ustanovenie § 4 ods. 1 písm. e) sa nevzťahuje na cesty na návštevu rodiny zamestnanca vyslaného na zahraničnú pracovnú cestu.

§ 13

Stravné

(1) Pri zahraničnej pracovnej ceste zamestnancovi patrí za každý kalendárny deň zahraničnej pracovnej cesty za podmienok ustanovených týmto zákonom stravné v eurách alebo v cudzej mene. Stravné v eurách alebo v cudzej mene je ustanovené v závislosti od času trvania zahraničnej pracovnej cesty mimo územia Slovenskej republiky v kalendárnom dni, pričom čas trvania zahraničnej pracovnej cesty mimo územia Slovenskej republiky je rozdelený na časové pásma

- a) do 6 hodín vrátane,
- b) nad 6 hodín až 12 hodín,
- c) nad 12 hodín.

(2) Základné sadzby stravného v eurách alebo v cudzej mene ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ktorý vydá Ministerstvo financií Slovenskej republiky (ďalej len „ministerstvo financií“).

(3) Základné sadzby stravného v eurách alebo v cudzej mene podľa odseku 2 pre jednotlivé krajiny alebo skupiny krajín ustanoví ministerstvo financií po posúdení návrhu Ministerstva zahraničných vecí a európskych záležitostí Slovenskej republiky (ďalej len „ministerstvo zahraničných vecí“) vypracovaného podľa podkladov zastupiteľských úradov o cenách jedál a nealkoholických nápojov vo verejných stravovacích zariadeniach v jednotlivých krajinách alebo s využitím štatistických údajov Medzinárodného menového fondu, Organizácie Spojených národov alebo iných medzinárodných finančných štatistických údajov.

(4) Ak zahraničná pracovná cesta mimo územia Slovenskej republiky trvá v kalendárnom dni

- a) do 6 hodín vrátane, patrí zamestnancovi stravné vo výške 25 % zo základnej sadzby stravného,
- b) nad 6 hodín až 12 hodín, patrí zamestnancovi stravné vo výške 50 % zo základnej sadzby stravného,
- c) nad 12 hodín, patrí zamestnancovi stravné v sume základnej sadzby stravného.

(5) Stravné v eurách alebo v cudzej mene za kalendárny deň poskytne zamestnávateľ zamestnancovi v mene a vo výške stravného ustanoveného pre krajinu, v ktorej zamestnanec strávi v kalendárnom dni najviac hodín. Ak zamestnanec strávi v kalendárnom dni rovnaký počet hodín vo viacerých krajinách, zamestnávateľ poskytne stravné v eurách alebo v cudzej mene, ktoré je pre zamestnanca výhodnejšie. V prípade leteckého spôsobu dopravy sa za rozhodujúci čas pre posúdenie času stráveného v jednotlivých krajinách považuje čas odletu lietadla podľa letového poriadku, ak tento zákon neustanovuje inak (§ 16).

(6) So zamestnancom, ktorému časť zmena pracoviska vyplýva z osobitnej povahy povolania, možno dohodnúť v pracovnej zmluve alebo v dohode o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru odchylnu od tohto zákona podmienky na poskytovanie stravného v eurách alebo v cudzej mene, ako aj nižšie stravné, ako je ustanovené v odseku 4, najviac však o 5 %.

(7) Ak má zamestnanec na zahraničnej pracovnej ceste preukázane zabezpeče-

né bezplatné stravovanie v celom rozsahu, zamestnávateľ mu stravné neposkytuje. Ak má zamestnanec na zahraničnej pracovnej ceste preukázane zabezpečené bezplatné stravovanie čiastočne, zamestnávateľ stravné určené podľa odsekov 1 až 6 kráti o 25 % za bezplatne poskytnuté raňajky, o 40 % za bezplatne poskytnutý obed a o 35 % za bezplatne poskytnutú večeru z ustanovenej sumy stravného pre časové pásmo nad 12 hodín alebo z najvyššej dohodnutej sumy stravného podľa odseku 6.

(8) Ak má zamestnanec na zahraničnej pracovnej ceste preukázane poskytnuté raňajky v rámci ubytovacích služieb, zamestnávateľ stravné podľa odsekov 1 až 6 kráti spôsobom ustanoveným v odseku 7.

(9) Zamestnávateľ stravné v eurách alebo v cudzej mene nekráti spôsobom ustanoveným v odsekoch 7 a 8, ak zamestnanec nemohol využiť zabezpečené jedlo alebo poskytnuté raňajky z dôvodov, ktoré nezávisil.

(10) Preukázanie zabezpečeného jedla podľa odseku 7 alebo poskytnutých raňajok podľa odseku 8 sa môže nahradiť vyhlásením zamestnanca vo vyúčtovaní náhrady.

(11) Po dobu prerušenia zahraničnej pracovnej cesty z dôvodu návštevy rodiny (§ 12) alebo po dobu dohodnutého prerušenia zahraničnej pracovnej cesty z dôvodov na strane zamestnanca (§ 3 ods. 2) stravné v eurách alebo v cudzej mene zamestnancovi nepatrí.

§ 14 Vreckové

Zamestnancovi môže zamestnávateľ poskytnúť pri zahraničnej pracovnej ceste popri náhrade preukázaných potrebných vedľajších výdavkov [§ 4 ods. 1 písm. d)] vreckové v eurách alebo v cudzej mene vo výške do 40 % stravného ustanoveného podľa § 13 ods. 4 a 5. Po dobu prerušenia zahraničnej pracovnej cesty z dôvodu návštevy rodiny (§ 12) alebo po dobu dohodnutého prerušenia zahraničnej pracovnej cesty z dôvodov na strane zamestnanca (§ 3 ods. 2) vreckové v eurách alebo v cudzej mene zamestnancovi nepatrí.

§ 15 Náhrada výdavkov za pohonné látky

(1) Pri poskytovaní náhrady za používanie ∞ vozidiel podľa § 7 patrí zamestnancovi pri zahraničnej pracovnej ceste v členskom štáte eurozóny¹¹⁾ alebo v treťom štáte, ktorý zaviedol euro na základe menovej dohody uzavretej s Európskym spoločenstvom podľa osobitných predpisov¹²⁾ (ďalej len „tretí štát“), náhrada za spotrebované pohonné látky v eurách za **každý aj začatý kilometer jazdy** mimo územia Slovenskej republiky, prípadne aj za **každý aj začatý kilometer jazdy** na území Slovenskej republiky od času prechodu slovenskej štátnej hranice do miesta skončenia zahraničnej pracovnej cesty a to na základe preukázanej **jednotkovej ceny** pohonnej látky dokladom o kúpe mimo územia Slovenskej republiky; ak zamestnanec preukazuje **jednotkovú cenu** pohonnej látky v eurách viacerými dokladmi o kúpe, **jednotková cena** pohonnej látky sa môže vypočítať aritmetickým priemerom preukázaných **jednotkových cien**. Ak zamestnanec nepreukáže **jednotkovú cenu** pohonnej látky dokladom o kúpe mimo územia Slovenskej republiky, na výpočet sa použije **jednotková cena** pohonnej látky v eurách, ktorá platila v čase nástupu na zahraničnú pracovnú cestu v členskom štáte eurozóny alebo v treťom štáte alebo cena pohonnej látky v eurách, ktorá platila v čase nástupu na zahraničnú pracovnú cestu v Slovenskej republike zistená štatistickým úradom.

(2) Pri poskytovaní náhrady za používanie ∞ vozidiel podľa § 7 patrí zamestnancovi pri zahraničnej pracovnej ceste v štáte, ktorý nie je členským štátom eurozóny alebo tretím štátom, náhrada za spotrebované pohonné látky v cudzej mene za **každý aj začatý kilometer jazdy** mimo územia Slovenskej republiky, prípadne aj za **každý aj začatý kilometer jazdy** na území Slovenskej republiky od času prechodu slovenskej štátnej hranice do miesta skončenia zahraničnej pracovnej cesty a to na základe preukázanej **jednotkovej ceny** pohonnej látky dokladom o kúpe mimo územia Slovenskej republiky; ak zamestnanec preukazuje **jednotkovú cenu** pohonnej látky v rovnakej cudzej mene viacerými dokladmi o kúpe, **jednotková cena** pohonnej látky sa môže vypočítať aritmetickým priemerom preukázaných cien. Ak zamestnanec nepreukáže **jednotkovú cenu** pohonnej látky v cudzej mene dokladom o kúpe mimo územia Slovenskej republiky, na výpočet sa použije **jednotková cena** pohonnej látky v cudzej mene, ktorá platila v čase nástupu na zahraničnú pracovnú cestu v štáte, ktorý nie je členským štátom eurozóny alebo tretím štátom, alebo **jednotková cena** pohonnej látky v eurách, ktorá platila v čase nástupu na zahraničnú pracovnú cestu v Slovenskej republike zistená štatistickým úradom.

§ 16

Vylúčenie súbehu náhrad

(1) Pri zahraničnej pracovnej ceste patrí zamestnancovi za čas pracovnej cesty na území Slovenskej republiky stravné v eurách v rozsahu a za podmienok ustanovených v § 5; ak zamestnávateľ neumožní zamestnancovi stravovať sa zvyčajným spôsobom, môže uplatniť § 5 ods. 3.

(2) Pri zahraničnej pracovnej ceste, ktorá sa začína a končí na území Slovenskej republiky, je na vznik nároku na náhrady poskytované v eurách alebo v cudzej mene rozhodujúci čas prechodu slovenskej štátnej hranice, odlet a prílet lietadla podľa letového poriadku alebo príchod a odchod lode z prístavu, v ktorom sa vykonáva vstupná a výstupná hraničná kontrola; § 15 nie je v tomto prípade dotknutý.

(3) Pri zahraničnej pracovnej ceste, ktorá sa začína a končí v zahraničí, sú na vznik nároku na náhrady poskytované v eurách alebo v cudzej mene rozhodujúce podmienky pracovnej cesty určené zamestnávateľom (§ 3).

(4) Pri zahraničnej pracovnej ceste, ktorá sa začína na území Slovenskej republiky a končí sa v zahraničí, a pri zahraničnej pracovnej ceste, ktorá sa začína v zahraničí a končí sa na území Slovenskej republiky, na posúdenie rozhodujúcich časov na vznik nároku na náhrady poskytované v eurách alebo v cudzej mene sa primerane uplatnia ustanovenia odsekov 2 a 3.

§ 17

Zahraničné pracovné cesty vykonávané na základe dohôd o vzájomnej výmene zamestnancov

(1) V dohode o vzájomnej výmene zamestnancov môže zamestnávateľ, ktorý zamestnanca vysielal so zamestnávateľom, ku ktorému je zamestnanec vysielaný, dohodnúť poskytovanie bezplatného ubytovania, stravného alebo bezplatného stravovania, vreckového a náhrady cestovných výdavkov za cesty súvisiace s výkonom práce.

(2) Cestovné výdavky za cesty zo sídla zamestnávateľa, ktorý zamestnanca vysielal na pracovnú cestu, do sídla zamestnávateľa v zahraničí a späť, náhradu preukázaných výdavkov za komerčné poistenie v zahraničí, náhradu preukázaných výdavkov za povinné očkovanie a odporúčané očkovanie a náhradu výdavkov za cesty na návštevu rodiny uhrádza vysielajúci zamestnávateľ, ak sa zamestnávateľa nedohodnú inak.

(3) Slovenskému zamestnancovi vyslanému do zahraničia patrí stravné v cudzej mene podľa § 13 ods. 4 a 5.

(4) Zahraničnému zamestnancovi vyslanému do Slovenskej republiky patrí za každý kalendárny deň stravné v sume trojnásobku sumy stravného **určeného** pre pracovné cesty na území Slovenskej republiky v časovom pásme nad 18 hodín a vreckové vo výške od 5 % do 40 % **určeného** stravného. V prípade, že pracovná cesta zahraničného zamestnanca netrvá celý kalendárny deň, patrí zamestnancovi pomerná suma stravného v závislosti od dĺžky trvania pracovnej cesty v kalendárnom dni; suma stravného sa zaokrúhli na najbližší eurocent nahor.

ŠTVRTÁ ČASŤ NÁHRADY PRI VÝKONE PRÁCE V ZAHRANIČÍ § 18

(1) Zamestnancovi s miestom výkonu práce dohodnutom v pracovnej zmluve v zahraničí patrí za dni cesty do miesta výkonu práce v zahraničí a späť a pri pracovných cestách v zahraničí náhrada ako pri zahraničnej pracovnej ceste; pri pracovných cestách na územie Slovenskej republiky za čas strávený na území Slovenskej republiky patria zamestnancovi náhrady ako pri pracovnej ceste.

(2) Ak zamestnanca nasledujú do miesta výkonu práce v zahraničí aj osoby, ktoré sa považujú za rodinu zamestnanca (§ 2 ods. 5), možno zamestnancovi poskytnúť za dni cesty do tohto miesta a späť náhradu preukázaných cestovných výdavkov, preukázaných ubytovacích výdavkov a preukázaných potrebných vedľajších výdavkov, ktoré vznikli týmto osobám. Nasledovaním sa rozumie aj cestovanie súčasne so zamestnancom do miesta výkonu práce v zahraničí a späť.

(3) Odseky 1 a 2 sa nevzťahujú na zamestnanca, ktorý denne dochádza zo Slovenskej republiky do miesta výkonu práce v zahraničí.

Náhrady pri výkone práce v zahraničí zamestnancovi, na ktorého sa vzťahuje osobitný predpis § 19

(1) Zamestnancovi s miestom výkonu práce v zahraničí, na ktorého sa vzťahuje osobitný predpis,¹³⁾ ak predpokladaný čas výkonu práce v zahraničí je dlhší ako šesť kalendárnych mesiacov (ďalej len „dočasné vyslanie“) za podmienok ustanovených

týmto zákonom patrí náhrada

- a) výdavkov spojených s pobytom manžela,
- b) výdavkov spojených s pobytom detí,
- c) výdavkov spojených so sťahovaním vecí,
- d) výdavkov spojených s doplnením šatníka,
- e) výdavkov spojených so zabezpečením vzdelania dieťaťa zamestnanca,
- f) výdavkov spojených s pôrodom, preventívnou starostlivosťou a povinným očkovaním,
- g) výdavkov spojených s evakuáciou,
- h) výdavkov na sociálne poistenie a starobné dôchodkové sporenie,
- i) cestovných výdavkov na účel dovolenky.

(2) Zamestnancovi podľa odseku 1 sa za podmienok ustanovených týmto zákonom ďalej poskytnú plnenia

- a) komerčné zdravotné pripoistenie,
- b) byt so štandardným vybavením alebo iné primerané ubytovanie.

(3) Zamestnancovi podľa odseku 1 patrí za dni cesty do miesta dočasného vyslania a späť a pri pracovných cestách v zahraničí náhrada výdavkov ako pri zahraničnej pracovnej ceste. Pri pracovných cestách na územie Slovenskej republiky za čas strávený na území Slovenskej republiky patria zamestnancovi náhrady ako pri pracovnej ceste. Ak zamestnanca nasledujú do miesta dočasného vyslania aj manžel a deti zamestnanca, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi za dni cesty do tohto miesta a späť náhradu preukázaných cestovných výdavkov, preukázaných ubytovacích výdavkov, preukázaných výdavkov za poistenie nevyhnutných liečebných nákladov v zahraničí a náhradu preukázaných potrebných vedľajších výdavkov, ktoré im vznikli. Nasledovaním sa rozumie aj cestovanie súčasne so zamestnancom do miesta dočasného vyslania a späť.

(4) Za pracovné cesty s miestom výkonu práce (§ 3) v krajine dočasného vyslania v trvaní do 6 hodín vrátane, stravné a vreckové zamestnancovi podľa odseku 1 nepatrí.

(5) Zamestnancovi podľa odseku 1, ktorý je vedúci diplomatickej misie¹⁴⁾ na úrovni veľvyslanca, vyslanca a chargé d'affaires ad interim, patrí náhrada preukázaných cestovných výdavkov a preukázaných výdavkov za ubytovanie manžela, ak podľa štátneho protokolu prijímajúcej krajiny je žiaduce, aby sa na zahraničnej pracovnej ceste zamestnanca zúčastnil po schválení zamestnávateľom na základe písomného pozvania aj jeho manžel.

(6) Zamestnancovi podľa odseku 1 možno poskytnúť aj ďalšie náhrady podľa tohto zákona.

(7) Ak manžel zamestnanca podľa odseku 1 je počas toho istého času dočasne vyslaný na to isté miesto výkonu práce v zahraničí, plnenie podľa odseku 2 písm. b) a náhrady a plnenia poskytované na dieťa podľa odseku 1 písm. b), c), e) až g) a odseku 2 písm. a) patria za podmienok ustanovených týmto zákonom len jednému z nich.

(8) Ak zamestnávateľ vyslal zamestnanca podľa odseku 1 do miesta dočasného vyslania na nevyhnutne potrebný čas pred dňom dočasného vyslania, patria zamestnancovi za tento čas náhrady v rozsahu a za podmienok ako pri zahraničnej pracovnej ceste, ktorá sa skončí v zahraničí. Ak je nevyhnutné, aby manžel a deti cestovali súčasne so zamestnancom do miesta dočasného vyslania na nevyhnutne potrebný čas pred dňom jeho dočasného vyslania, za tento čas zamestnávateľ poskytne zamestnancovi náhradu preukázaných ubytovacích výdavkov a náhradu preukázaných výdavkov za poistenie nevyhnutných liečebných nákladov v zahraničí, ktoré im vznikli; zamestnávateľ poskytne zamestnancovi za dni cesty do tohto miesta náhradu preukázaných cestovných výdavkov, ktoré im vznikli.

(9) V prípade smrti zamestnanca, manžela a dieťaťa zamestnávateľ postupuje podľa § 27.

(10) Pri úmrtí zamestnanca podľa odseku 1 alebo pri jeho vyhlásení za mŕtveho alebo nezvestného zamestnávateľ poskytne manželovi a deťom náhradu výdavkov a plnení spojených s úmrtím zamestnanca alebo s vyhlásením zamestnanca za mŕtveho alebo nezvestného (§ 27a).

§ 20

Náhrada výdavkov spojených s pobytom manžela

(1) Zamestnancovi, ktorého manžel nasleduje do miesta dočasného vyslania, patrí náhrada výdavkov spojených s pobytom manžela mesačne vo výške 15 % zo zahraničného funkčného platu určeného podľa osobitného predpisu.¹³⁾ Náhrada v eurách sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor a náhrada v cudzej mene sa zaokrúhľuje na najbližšiu čiastkovú jednotku príslušnej meny prijímanú v krajine dočasného vyslania alebo v krajine, do ktorej je evakuovaný nahor. Pri výpočte náhrady v cudzej mene sa použije referenčný výmenný kurz určený a vyhlásený Európskou centrálnou bankou alebo Národnou bankou Slovenska,^{14a)} ktorý je platný k prvému dňu v mesiaci, za ktorý mu patrí náhrada.

(2) Zamestnancovi patrí náhrada výdavkov podľa odseku 1 len za obdobie, počas ktorého sa manžel zdržiava v krajine dočasného vyslania zamestnanca alebo v krajine v zahraničí, do ktorej je evakuovaný. Náhrada sa poskytne aj za obdobie, keď manžel sprevádza zamestnanca na pracovnej ceste v zahraničí.

(3) Zamestnancovi nepatrí náhrada podľa odseku 1, ak manžel má na území Slovenskej republiky príjem zo závislej činnosti^{14b)} podniká alebo vykonáva inú samostatnú zárobkovú činnosť^{14c)} okrem príjmov z prenájmu nehnuteľností a z prenájmu hnutelných vecí, ktoré sa prenajímajú ako príslušenstvo nehnuteľností alebo ak

manžel vykonáva uvedené činnosti v zahraničí; ak uvedené činnosti manžel začne vykonávať alebo skončí ich vykonávanie v priebehu mesiaca, zamestnancovi patrí náhrada v pomernej časti. Obmedzenie sa nevzťahuje na publicistickú činnosť a literárnu činnosť, na správu vlastného majetku, na správu majetku svojich maloletých detí, na správu majetku osoby, ktorej spôsobilosť na právne úkony bola obmedzená, alebo na správu majetku osoby, ktorá bola pozbavená spôsobilosti na právne úkony.

(4) Ak manžel uzavrie so zamestnávateľom zamestnanca pracovný pomer na kratší pracovný čas, náhrada podľa odseku 1 sa kráti úmerne k dĺžke pracovného času.

(5) Ak manžel uzavrie dohodu o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru, náhrada podľa odseku 1 sa nekráti.

§ 21

Náhrada výdavkov spojených s pobytom dieťaťa

(1) Zamestnancovi, ktorého dieťa nasleduje do miesta dočasného vyslania, patrí náhrada výdavkov spojených s pobytom dieťaťa za každé dieťa mesačne vo výške 7,5 % zo zahraničného funkčného platu určeného podľa osobitného predpisu.¹³⁾ Náhrada v eurách sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor a náhrada v cudzej mene sa zaokrúhľuje na najbližšiu čiastkovú jednotku príslušnej meny prijímanú v krajine dočasného vyslania alebo v krajine, do ktorej je evakuovaný nahor. Pri výpočte náhrady v cudzej mene sa použije referenčný výmenný kurz určený a vyhlásený Európskou centrálnou bankou alebo Národnou bankou Slovenska, ktorý je platný k prvému dňu v mesiaci, za ktorý mu patrí náhrada.

(2) Zamestnancovi patrí náhrada výdavkov podľa odseku 1 len za obdobie, počas ktorého sa dieťa zdržiava v krajine dočasného vyslania zamestnanca alebo v krajine v zahraničí, do ktorej je evakuované.

§ 22

Náhrada výdavkov za sťahovanie osobných vecí

(1) Zamestnávateľ zabezpečí sťahovanie osobných vecí zamestnanca, manžela a detí zo Slovenskej republiky do miesta dočasného vyslania a späť do Slovenskej republiky alebo z miesta dočasného vyslania do iného miesta dočasného vyslania a uhradí výdavky za toto sťahovanie.

(2) Zamestnávateľ môže na základe písomnej žiadosti zamestnanca okrem zabezpečenia sťahovania a úhrady výdavkov za sťahovanie podľa odseku 1 zabezpečiť aj sťahovanie a uhradiť výdavky za sťahovanie štandardného vybavenia bytu, najviac do hmotnostného limitu 8 000 kg alebo 40 m³, ak nebolo zamestnancovi poskytnuté štandardné vybavenie bytu zamestnávateľom.

(3) Sťahovanie osobných vecí podľa odseku 1 zahŕňa náhradu výdavkov za

- a) primeraný obalový materiál,
- b) nakládku a vykládku,
- c) prepravné náklady v závislosti od spôsobu dopravy,
- d) správne poplatky spojené s prepravou,
- e) poistenie prepravovaných vecí.

(4) Pri preprave uskutočňovanej lodnou prepravou zamestnávateľ hradí výdavky za 20 stopový kontajner. Pri preprave uskutočňovanej leteckou prepravou zamestnávateľ hradí výdavky za kontajner najviac do hmotnostného limitu 1 400 kg. Pri preprave ∞ vozidlami podrobnosti prepravy určí zamestnávateľ.

(5) Zamestnancovi patrí náhrada preukázaných výdavkov za poistenie celkovej hodnoty prepravovaného majetku najviac do poistnej sumy 400 eur.

(6) Zamestnávateľ môže zamestnancovi zabezpečiť dodatočné sťahovanie osobných vecí manžela a detí podľa odsekov 1 a 2 a uhradiť výdavky za toto sťahovanie v prípade, ak od dočasného vyslania zamestnanca a nasledovaním manželom a deťmi uplynie viac ako 12 mesiacov, najviac do výšky nákladov za jednorazovú prepravu.

(7) Zamestnávateľ môže zamestnancovi v odôvodnených prípadoch zabezpečiť predčasné sťahovanie osobných vecí manžela a detí podľa odsekov 1 a 2 a uhradiť výdavky za toto sťahovanie, ak nie je možné sťahovanie osobných vecí vykonať v jednom termíne so sťahovaním osobných vecí zamestnanca pri ukončení jeho dočasného vyslania.

(8) Zamestnávateľ môže určiť spôsob a ďalšie podrobnosti sťahovania podľa odsekov 1 až 3 vo vnútornom predpise.

§ 23

Náhrada výdavkov spojených s doplnením šatníka

(1) Zamestnancovi patrí pri dočasnom vyslaní jednorazová náhrada preukázaných zvýšených výdavkov spojených s doplnením jeho šatníka a obuvi. Táto náhrada sa vypláti v eurách v sume dvojnásobku jeho funkčného platu priznaného pred dočasným vyslaním pred prepočtom platovým koeficientom^{14d)} alebo pred prepočtom objektivizovaným platovým koeficientom.^{14e)}

(2) Náhrada podľa odseku 1 zamestnancovi nepatrí, ak doba od prvého dňa predchádzajúceho vyslania do prvého dňa nasledujúceho vyslania je rovnaká alebo kratšia ako šesť rokov.

(3) Podrobnosti o spôsobe úhrady a preukazovaní výdavkov podľa odseku 1 určí zamestnávateľ.

§ 24

Náhrada výdavkov spojených so zabezpečením vzdelania dieťaťa zamestnanca

(1) Zamestnancovi patrí náhrada preukázaných účelne vynaložených výdavkov na školné, zápisné, skúšobné a školské učebnice (ďalej len „výdavky na vzdelanie“) na zabezpečenie vzdelania zodpovedajúceho základnému vzdelaniu⁽¹⁵⁾ alebo strednému vzdelaniu⁽¹⁵⁾ jeho dieťaťa v krajine alebo mieste dočasného vyslania, ak odsek 2 neustanovuje inak. Účelnosť vynaložených výdavkov na vzdelanie posúdi zamestnávateľ.

(2) Ak je súčasťou základného vzdelania v krajine alebo mieste dočasného vyslania prípravný ročník, môže zamestnávateľ zamestnancovi na jeho absolvovanie poskytnúť náhradu preukázaných účelne vynaložených výdavkov na vzdelanie.

(3) Zamestnávateľ poskytuje náhradu výdavkov na vzdelanie najviac v sume určenej vo vnútornom predpise podľa odseku 4.

(4) Zamestnávateľ v závislosti od dostupnosti vhodnej školy a od svojich rozpočtových možností určí vo vnútornom predpise najvyššiu sumu náhrady výdavkov na vzdelanie pre krajinu alebo miesto dočasného vyslania na dieťa na školský rok. Kritériami pre určenie vhodnej školy sú najmä bezpečnosť dieťaťa, ochrana zdravia dieťaťa, kvalita poskytovaného vzdelania, vyučovací jazyk a jazyková kontinuita vo vzťahu k doterajšiemu vyučovaciemu jazyku dieťaťa.

(5) Ministerstvo zahraničných vecí poskytne zamestnávateľovi na účel určenia najvyššej sumy náhrady výdavkov na vzdelanie podľa odseku 4 do 30. júna na základe jeho žiadosti informácie o

- a) predpokladanej sume výdavkov na vzdelanie na dieťa na nasledujúci školský rok v krajine alebo mieste dočasného vyslania na základe podkladov zastupiteľských úradov a
- b) najvyššej sumy náhrady výdavkov na vzdelanie na dieťa na nasledujúci školský rok poskytovaných ministerstvom zahraničných vecí pre krajinu alebo miesto dočasného vyslania.

§ 25

Náhrada výdavkov spojených s pôrodom, preventívnou starostlivosťou a povinným očkovaním

(1) Ak zamestnankyňa neodcestuje za účelom pôrodu do Slovenskej republiky, patrí jej náhrada preukázaných výdavkov súvisiacich s pôrodom, najviac do sumy obvyklých cestovných výdavkov za cestu do Slovenskej republiky a späť. Takáto náhrada patrí aj zamestnancovi v prípade, že jeho manželka neodcestuje za účelom pôrodu do Slovenskej republiky.

(2) Zamestnancovi možno poskytnúť náhradu preukázaných výdavkov za preventívnu starostlivosť⁽¹⁶⁾ a povinné očkovanie dieťaťa⁽¹⁷⁾ do šiesteho roku veku.

(3) Tehotnej zamestnankyni možno poskytnúť náhradu preukázaných výdavkov za preventívnu starostlivosť⁽¹⁶⁾ počas trvania tehotenstva najdlhšie do ukončenia 36. týždňa tehotenstva. Takúto náhradu možno poskytnúť aj zamestnancovi za preventívnu starostlivosť o jeho tehotnú manželku.

§ 25a

Komerčné zdravotné pripoistenie

Zamestnávateľ je povinný uzatvoriť komerčné zdravotné pripoistenie v mene a prospech zamestnanca, manžela a dieťaťa, ktorí ho nasledujú do miesta dočasného vyslania, na účely úhrady nákladov spojených s úrazom, s chorobou, s ambulantným ošetrením vrátane predpísaných liekov, s hospitalizáciou, s nutným zubným ošetrením, s prepravou chorého a s prepravou telesných pozostatkov zamestnanca, manžela a dieťaťa. Zamestnávateľ je povinný počas celej doby dočasného vyslania zamestnanca platiť poisťné na pripoistenie podľa prvej vety.

§ 26

Náhrada výdavkov spojených s evakuáciou

(1) Zamestnancovi patrí náhrada preukázaných cestovných výdavkov, preukázaných ubytovacích výdavkov a preukázaných potrebných vedľajších výdavkov súvisiacich s evakuáciou, ak zamestnávateľ rozhodne z bezpečnostných dôvodov o evakuácii.

(2) Zamestnancovi patrí počas evakuácie, najdlhšie po dobu piatich mesiacov, náhrada výdavkov a plnenia podľa tohto zákona v rozsahu a za podmienok ako počas dočasného vyslania pred evakuáciou, a to bez ohľadu na to, do akej krajiny je evakuovaný.

(3) Zamestnancovi patrí náhrada výdavkov a plnenia podľa odsekov 1 a 2, ktoré vznikli jeho manželovi a deťom.

§ 26b

Náhrada výdavkov na sociálne poistenie a starobné dôchodkové sporenie

(1) Ak manžel, ktorý nasleduje zamestnanca do miesta dočasného vyslania, nie je povinne nemocensky poistený, povinne dôchodkovo poistený alebo povinne poistený v nezamestnanosti a počas dočasného vyslania je dobrovoľne nemocensky poistenou osobou, dobrovoľne dôchodkovo poistenou osobou alebo dobrovoľne poistenou osobou v nezamestnanosti,^(19b) alebo ak manžel, ktorý nasleduje zamestnanca do miesta dočasného vyslania, je sporiteľom starobného dôchodkového sporenia,^(19ba) zamestnávateľ uhradí zamestnancovi poisťné na nemocenské poistenie, poisťné na starobné poistenie, poisťné na invalidné poistenie, poisťné do rezervného fondu solidarity, poisťné na poistenie v nezamestnanosti alebo príspevok na starobné

dôchodkové sporenie preukázateľne zaplatené touto osobou za obdobie dočasného vyslania zamestnanca spätne za predchádzajúci kalendárny rok. Náhrada výdavkov na sociálne poistenie a starobné dôchodkové sporenie manžela sa poskytne mesačne najviac do sumy poisťného na jednotlivé druhy poistenia a príspevku na starobné dôchodkové sporenie určených z vymeriavacieho základu, ktorým je jedna dvanásťina všeobecného vymeriavacieho základu,^(19bb) ktorý platil v kalendárnom roku, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, za ktorý sa poisťné platilo.

(2) Zamestnancovi patrí náhrada výdavkov podľa odseku 1 len za obdobie, počas ktorého sa manžel zdržiava v krajine dočasného vyslania alebo v krajine, do ktorej je evakuovaný. Náhrada výdavkov podľa odseku 1 sa poskytne aj za obdobie, keď sa manžel zdržiava mimo krajiny dočasného vyslania alebo krajiny, do ktorej je evakuovaný, najdlhšie však 100 dní v kalendárnom roku. Ak sa manžel zamestnanca počas dočasného vyslania nebude zdržiavať v krajine dočasného vyslania alebo v krajine, do ktorej je evakuovaný, viac ako 100 dní, náhrada výdavkov podľa odseku 1 v kalendárnom roku zamestnancovi za príslušný kalendárny rok nepatrí. Za neprítomnosť manžela v krajine dočasného vyslania alebo v krajine, do ktorej je evakuovaný, sa nepovažuje obdobie, keď manžel sprevádza zamestnanca na pracovnej ceste.

(3) Ak manžel, ktorý nasleduje zamestnanca do miesta dočasného vyslania, začne alebo skončí nasledovanie zamestnanca v priebehu mesiaca, náhrada výdavkov podľa odseku 1 za daný mesiac patrí zamestnancovi vo výške pomernej časti zaplateného poisťného na nemocenské poistenie, poisťného na starobné poistenie a príspevku na starobné dôchodkové sporenie, ak je manžel sporiteľom, poisťného na invalidné poistenie, poisťného do rezervného fondu solidarity alebo poisťného na poistenie v nezamestnanosti zodpovedajúcej počtu dní nasledovania zamestnanca v tomto mesiaci. Takto upravená náhrada sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.

(4) Zamestnancovi náhrada výdavkov podľa odseku 1 nepatrí, ak je manžel obdobne poistený podľa predpisov krajiny dočasného vyslania.

(5) Náhrada výdavkov podľa odsekov 1 až 3 sa poskytne na základe písomnej žiadosti zamestnanca; podrobnosti o spôsobe úhrady môže zamestnávateľ určiť vo vnútornom predpise.

(6) Sociálna poisťovňa na účely odseku 1 vydáva dobrovoľne nemocensky poistenej osobe, dobrovoľne dôchodkovo poistenej osobe a osobe dobrovoľne poistenej v nezamestnanosti potvrdenie o zaplatení poisťného a príspevku na starobné dôchodkové sporenie za predchádzajúci kalendárny rok.

§ 26c

Náhrada cestovných výdavkov na účel dovolenky

(1) Zamestnancovi patrí náhrada preukázaných cestovných výdavkov za cestu do Slovenskej republiky a späť do miesta dočasného vyslania na účel dovolenky, a to najmenej raz za dva roky.

(2) Zamestnancovi patrí náhrada preukázaných cestovných výdavkov za cestu podľa odseku 1, ktoré vznikli jeho manželovi a deťom.

(3) Náhradu výdavkov podľa odsekov 1 a 2 je možné poskytnúť za cestu na účel dovolenky, ktorá sa uskutoční najskôr po uplynutí šiestich mesiacov odo dňa dočasného vyslania.

(4) Ak zamestnanec je povinný v roku, v ktorom čerpá dovolenku s poskytnutou náhradou podľa odsekov 1 a 2, absolvovať lekársku prehliadku alebo ak dieťa, ktoré ho nasleduje do miesta dočasného vyslania, má v tomto roku vykonať skúšku podľa osobitného predpisu,⁽¹⁵⁾ zamestnanec je povinný čerpanie takejto dovolenky naplánovať tak, aby bolo možné takúto lekársku prehliadku a skúšku vykonať v termíne čerpania takejto dovolenky.

(5) Podrobnosti o poskytnutí náhrady výdavkov podľa odseku 1 môže zamestnávateľ určiť vo vnútornom predpise.

§ 27

Preprava osobných vecí

(1) Zamestnávateľ zabezpečí a uhradí v prípade smrti zamestnanca prepravu jeho osobných vecí na územie Slovenskej republiky.

(2) V prípade smrti manžela a dieťaťa zamestnávateľ zabezpečí a uhradí prepravu ich osobných vecí na územie Slovenskej republiky.

§ 27a

Náhrada výdavkov a plnení spojených s úmrtím, vyhlásením za mŕtveho alebo nezvestného

(1) Ak zamestnanec zomrie alebo je vyhlásený za mŕtveho, zamestnávateľ zabezpečí a uhradí prepravu manžela a detí na územie Slovenskej republiky. Zamestnávateľ zabezpečí sťahovanie osobných vecí manžela a detí na územie Slovenskej republiky a uhradí výdavky za toto sťahovanie (§ 22).

(2) Ak zamestnanec zomrie alebo je vyhlásený za mŕtveho, patrí manželovi a deťom, najdlhšie po dobu dvoch mesiacov, náhrada výdavkov a plnení v rozsahu a za podmienok, v akom mal na ne zamestnanec, manžel a deti nárok v deň smrti zamestnanca alebo v deň vyhlásenia zamestnanca za mŕtveho.

(3) Podľa odsekov 1 a 2 sa postupuje aj v prípade, ak je zamestnanec nezvestný po dobu dlhšiu ako 30 dní, pričom lehota podľa odseku 2 začína plynúť odo dňa, keď sa tento zamestnanec stane nezvestným na základe písomného oznámenia manžela, detí alebo inej osoby.

§ 28

Náhrada iných výdavkov

(1) Zamestnancovi možno poskytnúť náhradu preukázaných cestovných výdavkov za cestu do Slovenskej republiky a späť do miesta dočasného vyslania na účely lekárskej prehliadky, pôrodu, z dôvodu choroby alebo úrazu a účasti na pohrebe člena rodiny (§ 2 ods. 5).

(2) Zamestnancovi možno poskytnúť náhradu preukázaných cestovných výdavkov za cesty podľa odseku 1, ktoré vznikli jeho manželovi a deťom.

(3) Zamestnancovi, ktorý je dočasne vyslaný do tropických oblastí alebo inak zdravotne obťažných oblastí, patrí náhrada preukázaných výdavkov, ktoré jemu, manželovi a deťom vznikli za povinné očkovanie a za očkovanie odporúčané Svetovou zdravotníckou organizáciou alebo Úradom verejného zdravotníctva Slovenskej republiky.

(4) Zamestnancovi možno poskytnúť náhradu preukázaných cestovných výdavkov za cestu dieťaťa z miesta dočasného vyslania zamestnanca do Slovenskej republiky bezprostredne po skončení štúdia na strednej škole.¹⁵⁾

(5) Zamestnancovi možno poskytnúť jedenkrát ročne náhradu preukázaných cestovných výdavkov za cestu dieťaťa študujúceho na základnej škole¹⁵⁾ alebo strednej škole¹⁵⁾ v Slovenskej republike zo Slovenskej republiky do miesta dočasného vyslania zamestnanca a späť.

(6) Zamestnancovi možno poskytnúť náhradu za škodu, ktorá vznikla jemu, manželovi a deťom, najmä v dôsledku vojnových udalostí, vzbúr, nepokojov alebo prírodných katastrof.

§ 29

(1) Náhrada výdavkov a plnení podľa § 19 až 22, § 24 až 28, § 30, § 32a a § 33a okrem náhrad preukázaných cestovných výdavkov za cestu do Slovenskej republiky a späť z dôvodu účasti na pohrebe člena rodiny sa zamestnancovi, na ktorého sa vzťahuje osobitný predpis¹³⁾ za podmienok ustanovených týmto zákonom, poskytujú aj za manžela a dieťa zamestnanca, ak majú pobyt³⁾ na území Slovenskej republiky a ak nasledujú zamestnanca do miesta dočasného vyslania. Dieťaťom zamestnanca na účely tohto ustanovenia je vlastné dieťa, osvojené dieťa, dieťa zverené do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosti rodičov na základe rozhodnutia príslušného orgánu a tiež takéto dieťa manžela až do skončenia strednej školy,¹⁵⁾ najdlhšie však do dovŕšenia 21 rokov veku, alebo zdravotne postihnuté či zdravotne ťažko postihnuté, a to bez ohľadu na jeho vek. Ak sa zamestnankyni alebo manželke zamestnanca narodí v krajine dočasného vyslania dieťa, toto dieťa je vyslaným dieťaťom zamestnanca odo dňa jeho narodenia.

(2) Zamestnancovi sa náhrada výdavkov podľa § 22, § 25, § 26, § 26c, § 27 až 28, § 31 a 33a poskytne v mene, v ktorej boli výdavky uhradené. Po dohode so zamestnancom možno náhradu poskytnúť aj v inej mene. Na prepočet eura na cudziu menu a naopak sa použije referenčný výmenný kurz určený a vyhlásený Európskou centrálnou bankou alebo Národnou bankou Slovenska, ktorý je platný k prvému dňu v mesiaci, v ktorom boli výdavky uhradené. Na prepočet cudzej meny na inú cudziu menu sa použije referenčný výmenný kurz určený a vyhlásený Európskou centrálnou bankou alebo Národnou bankou Slovenska, ktorý je platný k prvému dňu v mesiaci, v ktorom boli výdavky uhradené; suma náhrad sa určí prepočtom hodnoty náhrad v eurách na dohodnutú cudziu menu.

(3) Zamestnanec je povinný najneskôr do 50 kalendárnych dní odo dňa príchodu do miesta dočasného vyslania alebo odo dňa skončenia pracovnej cesty v zahraničí doručiť zamestnávateľovi písomné doklady potrebné na vyúčtovanie náhrad a plnení; lehoty na vyúčtovanie náhrad ustanovené v § 36 ods. 7 sa v tomto prípade nepoužijú. Zamestnávateľ určí lehotu na doručenie písomných dokladov pre jednotlivé krajiny vo vnútornom predpise.

(4) Zamestnávateľ je povinný najneskôr do 50 kalendárnych dní odo dňa doručenia písomných dokladov podľa odseku 3 vykonať vyúčtovanie náhrad a plnení a uspokojiť nároky zamestnanca; lehoty na vyúčtovanie náhrad ustanovené v § 36 ods. 8 sa v tomto prípade nepoužijú. Zamestnávateľ určí lehotu na vyúčtovanie náhrad a plnení a na uspokojenie nárokov zamestnanca pre jednotlivé krajiny vo vnútornom predpise.

(5) Zamestnanec je povinný najneskôr do 15 pracovných dní odo dňa príchodu do miesta výkonu práce na území Slovenskej republiky predložiť zamestnávateľovi písomné doklady potrebné na vyúčtovanie náhrad; lehoty na vyúčtovanie náhrad ustanovené v § 36 ods. 7 sa v tomto prípade nepoužijú.

(6) Zamestnávateľ je povinný do 15 pracovných dní odo dňa predloženia písomných dokladov podľa odseku 5 vykonať vyúčtovanie náhrad a uspokojiť nároky zamestnanca; lehoty na vyúčtovanie náhrad ustanovené v § 36 ods. 8 sa v tomto prípade nepoužijú.

§ 30

Poskytnutie bytu so štandardným vybavením alebo primeraného ubytovania

(1) Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancovi primeraný byt so štandardným vybavením alebo dočasne primerané ubytovanie pre neho, manžela a deti. Spôsob zabezpečenia a primeranosti bytu alebo dočasného ubytovania určí zamestnávateľ.

(2) Rozsah štandardného vybavenia bytu ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ktorý vydá ministerstvo zahraničných vecí. Ak bolo zamestnancovi poskytnuté štandardné vybavenie bytu zamestnávateľom, náhrada výdavkov spoje-

ných so sťahovaním štandardného vybavenia bytu (§ 22 ods. 2) od zamestnávateľa mu nepatrí.

(3) Zamestnancovi môže byť poskytnuté nadštandardné vybavenie bytu za úhradu.

§ 31

Náhrada časti výdavkov za služby spojené s užívaním bytu

Zamestnancovi, ktorý vykonáva prácu v tropických oblastiach alebo inak zdravotne obťažných oblastiach, môže zamestnávateľ poskytnúť náhradu časti výdavkov za elektrickú energiu, vykurovanie, chladenie, vodu, plyn a iných výdavkov spojených s užívaním bytu.

§ 32

Ďalšie podrobnosti poskytovania náhrad a plnení podľa § 20 až 28 a § 31 môže ustanoviť všeobecne záväzný právny predpis, ktorý vydá ministerstvo zahraničných vecí.

§ 32a

(1) Zamestnancovi s miestom výkonu práce dohodnutom v pracovnej zmluve v zahraničí, na ktorého sa vzťahuje osobitný predpis,¹³⁾ ak predpokladaný čas výkonu práce v zahraničí je dlhší ako šesť kalendárnych mesiacov a zamestnávateľom zamestnanca je príspevková organizácia štátu, ktorej objem výdavkov na mzdy, platy, služobné príjmy a ostatné osobné vyrovnania je vyšší ako príspevok z rozpočtu zriaďovateľa, patrí náhrada výdavkov a plnenia podľa § 19 až 32.

(2) Zamestnancovi podľa odseku 1 patrí náhrada výdavkov spojených s pobytom manžela vo výške 15 % zo mzdy, náhrada výdavkov spojených s pobytom dieťaťa vo výške 7,5 % zo mzdy a náhrada výdavkov spojených s doplnením šatníka v sume dvojnásobku mzdy v eurách alebo v cudzej mene. Náhrada v eurách sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor a náhrada v cudzej mene sa zaokrúhľuje na najbližšiu čiastkovú jednotku príslušnej meny prijímanú v krajine dočasného vyslania alebo v krajine, do ktorej je evakuovaný, nahor. Pri výpočte náhrady v cudzej mene sa použije referenčný výmenný kurz určený a vyhlásený Európskou centrálnou bankou alebo Národnou bankou Slovenska, ktorý je platný k prvému dňu v mesiaci, za ktorý mu patrí náhrada.

(3) Ustanovenia odsekov 1 a 2 neplatia, ak ide o zamestnanca, ktorého predpokladaný čas výkonu práce v zahraničí je kratší ako šesť kalendárnych mesiacov; za tento čas zamestnancovi patria cestovné náhrady ako pri zahraničnej pracovnej ceste.

§ 32b

Na zamestnanca s miestom výkonu práce v zahraničí, na ktorého sa vzťahuje osobitný predpis,¹³⁾ ktorého zamestnávateľ nevysielal do miesta dočasného vyslania zo Slovenskej republiky alebo ktorému zamestnávateľ nezabezpečuje vyslanie, sa ustanovenia § 19 až 32a nevzťahujú.

§ 33

Na zamestnanca, ktorý je vyslaný mimo územia Slovenskej republiky podľa osobitného predpisu^{13a)} na účely humanitárnej pomoci, mierovej pozorovateľskej misie, vojenskej operácie, plnenia záväzku z medzinárodnej zmluvy o spoločnej obrane proti napadnutiu alebo ďalšej spolupráce so zahraničnými ozbrojenými silami v súlade s medzinárodným právom, sa nevzťahujú ustanovenia § 19 až 32 okrem poskytovania náhrad výdavkov pri pracovných cestách v zahraničí (§ 19 ods. 3 a 4). Ak v mieste vyslania nie je zdravotná starostlivosť zabezpečená iným spôsobom, patrí zamestnancovi náhrada liečebných výdavkov za nevyhnutnú a neodkladnú zdravotnú starostlivosť poskytnutú v zahraničí.

§ 33a

(1) Na zamestnanca, na ktorého sa vzťahuje osobitný predpis¹³⁾ a ktorý vykonáva výchovno-vzdelávaciu činnosť v Európskej škole v zahraničí,^{19d)} sa nevzťahujú ustanovenia § 19 až 32a okrem poskytovania náhrad výdavkov podľa § 19 ods. 3 a 4, § 22 ods. 1, § 22 ods. 3 písm. a) až c), § 26 a § 27.

(2) Zamestnancovi podľa odseku 1 ďalej patrí náhrada preukázaných výdavkov za komerčné poistenie v zahraničí podľa § 11; náhrada patrí zamestnancovi aj za poistenie manžela a dieťaťa.

(3) Zamestnancovi podľa odseku 1 možno poskytnúť náhradu

a) preukázaných cestovných výdavkov, ktoré vznikli jeho manželovi a deťom z dôvodu ich nasledovania zamestnanca do miesta dočasného vyslania,

b) preukázaných cestovných výdavkov za cestu do Slovenskej republiky a späť z dôvodu účasti na pohrebe člena rodiny podľa § 28 ods. 1 a 2.

(4) Manželovi a dieťaťu zamestnanca podľa odseku 1 možno poskytnúť náhradu výdavkov spojených s úmrtím zamestnanca alebo s vyhlásením zamestnanca za mŕtveho alebo nezvestného (§ 27a).

Náhrady pri výkone práce v zahraničí zamestnancovi, ktorý je vyslaný na výkon práce v aktivite krízového manažmentu mimo územia Slovenskej republiky

§ 33b

(1) Na zamestnanca, na ktorého sa vzťahuje osobitný predpis,¹³⁾ ktorý je vyslaný na výkon práce v aktivite krízového manažmentu mimo územia Slovenskej repub-

liky podľa osobitného predpisu,^{19da}) ak predpokladaný čas tohto vyslania je dlhší ako šesť kalendárnych mesiacov (ďalej len „zamestnanec vyslaný na výkon práce v aktivite krízového manažmentu“), sa ustanovenia § 19 až 32b nevzťahujú.

(2) Zamestnancovi vyslanému na výkon práce v aktivite krízového manažmentu za podmienok ustanovených týmto zákonom patrí náhrada

- výdavkov za povinné očkovanie a odporúčané očkovanie,
- výdavkov spojených so sťahovaním osobných vecí,
- výdavkov spojených s doplnením šatníka,
- výdavkov spojených s evakuáciou,
- cestovných výdavkov na účel dovolenky.

(3) Zamestnancovi vyslanému na výkon práce v aktivite krízového manažmentu sa za podmienok ustanovených týmto zákonom ďalej poskytnú plnenia

- komerčné zdravotné pripoistenie,
- primerané ubytovanie.

(4) Zamestnancovi vyslanému na výkon práce v aktivite krízového manažmentu patrí za dni cesty do miesta vyslania a späť a pri pracovných cestách v zahraničí náhrada ako pri zahraničnej pracovnej ceste. Pri pracovných cestách na územie Slovenskej republiky za čas strávený na území Slovenskej republiky patria zamestnancovi vyslanému na výkon práce v aktivite krízového manažmentu náhrady ako pri pracovnej ceste.

(5) Za pracovné cesty s miestom výkonu práce (§ 3) v krajine vyslania v trvaní do šiestich hodín vrátane stravné a vreckové zamestnancovi vyslanému na výkon práce v aktivite krízového manažmentu nepatria.

(6) Zamestnancovi vyslanému na výkon práce v aktivite krízového manažmentu, ktorého zamestnávateľ vyslal na nevyhnutne potrebný čas do miesta aktivity krízového manažmentu pred dňom vyslania, patria za tento čas náhrady v rozsahu a za podmienok ako pri zahraničnej pracovnej ceste, ktorá sa skončí v zahraničí.

(7) Zamestnancovi vyslanému na výkon práce v aktivite krízového manažmentu možno poskytnúť aj náhradu iných výdavkov podľa § 33j.

(8) Zamestnávateľ zabezpečí a uhradí v prípade smrti zamestnanca vyslaného na výkon práce v aktivite krízového manažmentu prepravu jeho osobných vecí na územie Slovenskej republiky.

(9) Zamestnancovi vyslanému na výkon práce v aktivite krízového manažmentu nepatria náhrady a plnenia podľa tohto zákona, ktoré mu preukázateľne poskytlo velenie aktivity krízového manažmentu.^{19db)}

§ 33c

Náhrada výdavkov za povinné očkovanie a odporúčané očkovanie

Zamestnancovi vyslanému na výkon práce v aktivite krízového manažmentu do tropických oblastí alebo inak zdravotne obťažných oblastí patrí náhrada preukázaných výdavkov, ktoré mu vznikli za povinné očkovanie a za očkovanie odporúčané Svetovou zdravotníckou organizáciou alebo Úradom verejného zdravotníctva Slovenskej republiky.

§ 33d

Náhrada výdavkov spojených so sťahovaním osobných vecí

(1) Zamestnávateľ zabezpečí sťahovanie osobných vecí zamestnanca vyslaného na výkon práce v aktivite krízového manažmentu zo Slovenskej republiky do miesta vyslania a späť do Slovenskej republiky alebo z miesta vyslania do iného miesta vyslania a uhradí výdavky spojené s týmto sťahovaním.

(2) Náhrada výdavkov spojených so sťahovaním osobných vecí zahŕňa náhradu výdavkov za

- primeraný obalový materiál,
- nakládku a vykládku,
- prepravné náklady v závislosti od spôsobu dopravy,
- správne poplatky spojené s prepravou,
- poistenie prepravovaných vecí.

(3) Pri preprave uskutočňovanej lodnou prepravou zamestnávateľ uhradí výdavky za 20 stopový kontajner. Pri preprave uskutočňovanej leteckou prepravou zamestnávateľ uhradí výdavky za kontajner najviac do hmotnostného limitu 500 kg. Pri preprave  vozidlom podrobnosti prepravy určí zamestnávateľ.

(4) Zamestnancovi vyslanému na výkon práce v aktivite krízového manažmentu patrí náhrada preukázaných výdavkov za poistenie celkovej hodnoty prepravovaných osobných vecí najviac do poistnej sumy 300 eur.

(5) Zamestnávateľ môže určiť spôsob a ďalšie podrobnosti sťahovania osobných vecí podľa odsekov 1 a 2 vo vnútornom predpise.

§ 33e

Náhrada výdavkov spojených s doplnením šatníka

(1) Zamestnancovi vyslanému na výkon práce v aktivite krízového manažmentu patrí jednorazová náhrada preukázaných zvýšených výdavkov spojených s doplnením jeho šatníka a obuvi. Táto náhrada sa vypláti v eurách najviac v sume 50 % funkčného platu priznaného zamestnancovi pre vyslanie do aktivity krízového manažmentu pred prepočtom platovým koeficientom alebo pred prepočtom objektívnym platovým koeficientom.

(2) Náhrada výdavkov spojených s doplnením šatníka zamestnancovi vyslanému na výkon práce v aktivite krízového manažmentu nepatrí, ak čas od prvého dňa predchádzajúceho vyslania do prvého dňa nasledujúceho vyslania je rovnaký alebo

kratší ako dva roky.

(3) Podrobnosti o spôsobe úhrady a preukazovaní výdavkov spojených s doplnením šatníka určí zamestnávateľ.

§ 33f

Náhrada výdavkov spojených s evakuáciou

(1) Zamestnancovi vyslanému na výkon práce v aktivite krízového manažmentu patrí náhrada preukázaných cestovných výdavkov, preukázaných ubytovacích výdavkov a preukázaných potrebných vedľajších výdavkov súvisiacich s evakuáciou, ak zamestnávateľ rozhodne z bezpečnostných dôvodov o evakuácii.

(2) Zamestnancovi vyslanému na výkon práce v aktivite krízového manažmentu patrí počas evakuácie náhrada výdavkov a plnenia podľa tohto zákona v rozsahu a za podmienok ako počas vyslania na výkon práce v aktivite krízového manažmentu pred evakuáciou, a to bez ohľadu na to, do akej krajiny je evakuovaný. Ak evakuácia trvá viac ako dva mesiace, zamestnávateľ ukončí vyslanie zamestnanca vyslaného na výkon práce v aktivite krízového manažmentu, ak medzinárodná zmluva neustanovuje inak.

§ 33g

Náhrada cestovných výdavkov na účel dovolenky

(1) Zamestnancovi vyslanému na výkon práce v aktivite krízového manažmentu patrí náhrada preukázaných cestovných výdavkov na účel dovolenky za cestu do Slovenskej republiky a späť do miesta vyslania, a to jedenkrát za vyslanie, ak čas vyslania je najmenej 12 mesiacov a ak sa cesta uskutoční najskôr po uplynutí deviatich mesiacov odo dňa vyslania.

(2) Ak zamestnanec vyslaný na výkon práce v aktivite krízového manažmentu je povinný v roku, v ktorom čerpá dovolenku s poskytnutou náhradou podľa odseku 1, absolvovať lekársku prehliadku, zamestnanec je povinný čerpanie takejto dovolenky naplánovať tak, aby bolo možné takúto lekársku prehliadku vykonať v termíne čerpania takejto dovolenky.

(3) Podrobnosti o poskytnutí náhrady cestovných výdavkov na účel dovolenky môže zamestnávateľ určiť vo vnútornom predpise.

§ 33h

Komerčné zdravotné pripoistenie

Zamestnávateľ je povinný uzatvoriť komerčné zdravotné pripoistenie v mene a prospech zamestnanca vyslaného na výkon práce v aktivite krízového manažmentu na účely úhrady nákladov spojených s úrazom, chorobou, ambulantným ošetrovaním vrátane predpísaných liekov, hospitalizáciou, nutným zubným ošetrovaním, prepravou chorého a prepravou telesných pozostatkov zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný počas celej doby vyslania platiť poistné na pripoistenie podľa prvej vety.

§ 33i

Poskytnutie primeraného ubytovania

Zamestnávateľ zabezpečí a uhradí zamestnancovi vyslanému na výkon práce v aktivite krízového manažmentu primerané ubytovanie, pričom zohľadní požiadavky velenia aktivity krízového manažmentu. Spôsob zabezpečenia a primeranosti ubytovania určí zamestnávateľ.

§ 33j

Náhrada iných výdavkov

(1) Zamestnancovi vyslanému na výkon práce v aktivite krízového manažmentu možno poskytnúť náhradu preukázaných cestovných výdavkov za cestu do Slovenskej republiky a späť do miesta vyslania na účely lekárskej prehliadky, z dôvodu choroby alebo úrazu a účasti na pohrebe člena rodiny (§ 2 ods. 5).

(2) Zamestnancovi vyslanému na výkon práce v aktivite krízového manažmentu možno poskytnúť náhradu za škodu, ktorá mu vznikla najmä v dôsledku vojnových udalostí, vzbúr, nepokojov alebo prírodných katastrof.

§ 33k

(1) Zamestnancovi vyslanému na výkon práce v aktivite krízového manažmentu sa náhrada výdavkov podľa § 33c a 33d, § 33f a 33g a § 33j poskytne v mene, v ktorej boli výdavky uhradené. Po dohode so zamestnancom vyslaným na výkon práce v aktivite krízového manažmentu možno náhradu poskytnúť aj v inej mene. Na prepočet eura na cudziu menu a naopak sa použije referenčný výmenný kurz určený a vyhlásený Európskou centrálnou bankou alebo Národnou bankou Slovenska, ktorý je platný k prvému dňu v mesiaci, v ktorom boli výdavky uhradené. Na prepočet cudzej meny na inú cudziu menu sa použije referenčný výmenný kurz určený a vyhlásený Európskou centrálnou bankou alebo Národnou bankou Slovenska, ktorý je platný k prvému dňu v mesiaci, v ktorom boli výdavky uhradené; suma náhrad sa určí prepočtom hodnoty náhrad v eurách na dohodnutú cudziu menu.

(2) Zamestnanec vyslaný na výkon práce v aktivite krízového manažmentu je povinný najneskôr do 50 kalendárnych dní odo dňa príchodu do miesta vyslania alebo odo dňa skončenia pracovnej cesty v zahraničí doručiť zamestnávateľovi písomné doklady potrebné na vyúčtovanie náhrad a plnení; lehoty na vyúčtovanie náhrad ustanovené v § 36 ods. 7 sa v tomto prípade nepoužijú. Zamestnávateľ určí lehotu na doručenie písomných dokladov pre jednotlivé krajiny vo vnútornom predpise.

(3) Zamestnávateľ je povinný najneskôr do 50 kalendárnych dní odo dňa doručenia písomných dokladov podľa odseku 2 vykonať vyúčtovanie náhrad a plnení a uspokojiť nároky zamestnanca vyslaného na výkon práce v aktivite krízového manažmentu; lehoty na vyúčtovanie náhrad ustanovené v § 36 ods. 8 sa v tomto prípade nepoužívajú. Zamestnávateľ určí lehotu na vyúčtovanie náhrad a plnení a na uspokojenie nárokov zamestnanca vyslaného na výkon práce v aktivite krízového manažmentu pre jednotlivé krajiny vo vnútornom predpise.

(4) Zamestnanec vyslaný na výkon práce v aktivite krízového manažmentu je povinný najneskôr do 15 pracovných dní odo dňa skončenia vyslania predložiť zamestnávateľovi písomné doklady potrebné na vyúčtovanie náhrad a vrátiť nevyúčtované preddavok; lehoty na vyúčtovanie náhrad ustanovené v § 36 ods. 7 sa v tomto prípade nepoužívajú.

(5) Zamestnávateľ je povinný do 15 pracovných dní odo dňa predloženia písomných dokladov podľa odseku 4 vykonať vyúčtovanie náhrad a uspokojiť nároky zamestnanca vyslaného na výkon práce v aktivite krízového manažmentu; lehoty na vyúčtovanie náhrad ustanovené v § 36 ods. 8 sa v tomto prípade nepoužívajú.

§ 33I

Ak miesto vyslania na výkon práce v aktivite krízového manažmentu je v krajine, v ktorej sa zamestnanec vyslaný na výkon práce v aktivite krízového manažmentu trvale zdržiava, ustanovenia § 33b až 33k sa na tohto zamestnanca nevzťahujú.

PIATA ČASŤ SPOLOČNÉ USTANOVENIA

§ 34

Náhrady podľa tohto zákona možno paušalizovať. Pri výpočte paušálnej sumy zamestnávateľ vychádza z priemerných podmienok rozhodujúcich na poskytovaní náhrad zamestnancovi alebo skupine zamestnancov. Ak sa zmenia podmienky, za ktorých sa paušálna suma určila, je zamestnávateľ povinný túto sumu preskúmať a upraviť. Pri výpočte paušálnej sumy je zamestnávateľ povinný prihliadať na zákonné nároky zamestnanca, ako aj na jeho oprávnené záujmy.

§ 35

(1) Ak tento zákon požaduje preukázanie výdavkov a zamestnanec ich nepreukáže, môže mu zamestnávateľ poskytnúť náhrady v ním uznannej sume s prihliadnutím na určené podmienky pracovnej cesty (§ 3).

(2) Náhrada cestovných výdavkov za miestnu pravidelnú verejnú dopravu patrí zamestnancovi v preukázanej sume (§ 4) alebo v paušálnej sume určenej zamestnávateľom (§ 34), alebo v sume určenej zamestnávateľom podľa ceny cestovného lístka, ktorá platila v čase uskutočnenia pracovnej cesty.

(3) Cestovné výdavky a potrebné vedľajšie výdavky, ktoré zamestnancovi vznikli pred a po dobe dohodnutého prerušenia pracovnej cesty z dôvodov na strane zamestnanca (§ 3 ods. 2), patria zamestnancovi vo výške, ktorá by mu patrila v prípade, ak by k prerušeniu pracovnej cesty nedošlo; § 7 a 15 zákona nie sú v tomto prípade dotknuté. Na vznik nároku na stravné a vreckové je rozhodujúci čas od nástupu na pracovnú cestu do prerušenia pracovnej cesty a čas pokračovania pracovnej cesty do skončenia pracovnej cesty.

(4) Ubytovacie výdavky, ktoré zamestnancovi vznikli po dobu dohodnutého prerušenia pracovnej cesty z dôvodov na strane zamestnanca (§ 3 ods. 2) zamestnancovi nepatria, aj keď si zamestnanec musel po túto dobu s ohľadom na podmienky pracovnej cesty alebo podmienky ubytovacieho zariadenia ubytovanie zachovať.

(5) Po dobu prerušenia pracovnej cesty z dôvodu návštevy rodiny [§ 4 ods. 1 písm. e), § 12] patrí zamestnancovi náhrada preukázaných výdavkov za ubytovanie len v prípade, ak si zamestnanec ubytovanie počas tejto doby musel vzhľadom na podmienky pracovnej cesty a podmienky ubytovacieho zariadenia zachovať.

35a

Zamestnanec je povinný bez zbytočného odkladu oznámiť zamestnávateľovi zmenu skutočností, ktoré sú rozhodné pre poskytovanie náhrad.

§ 36

Preddavky na náhrady a vyúčtovanie náhrad

(1) Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi preddavok na náhrady podľa tohto zákona do sumy predpokladaných náhrad (ďalej len „preddavok“) pri vyslaní na zahraničnú pracovnú cestu a pri vyslaní do štátu Európskej únie. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi preddavok pri inej skutočnosti zakladajúcej nárok na náhrady iba na žiadosť zamestnanca.

(2) Preddavok alebo jeho časť môže zamestnávateľ po dohode so zamestnancom poskytnúť aj

- formou cestovného šeku,
- zapožičaním platobnej bankovej karty zamestnávateľa alebo medzinárodnej platobnej bankovej karty zamestnávateľa,
- prevodom na účet zamestnanca vedený v banke alebo pobočke zahraničnej banky v eurách alebo prevodom na účet zamestnanca vedený v banke alebo pobočke zahraničnej banky v cudzej mene.

(3) Zamestnávateľ môže v prípade potreby poskytnúť preddavok jedným rozhodnutím

- pre viacerých zamestnancov,
- na viacero pracovných ciest zamestnanca.

(4) Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi pri vyslaní na zahraničnú pracovnú cestu do členského štátu eurozóny alebo do tretieho štátu a pri vyslaní do štátu Európskej únie, ktorý je členským štátom eurozóny, preddavok v eurách v rozsahu a v sume podľa času trvania a podmienok zahraničnej pracovnej cesty a času a podmienok vyslania do štátu Európskej únie. V cudzej mene môže zamestnávateľ poskytnúť preddavok alebo jeho časť iba po dohode so zamestnancom pred zahraničnou pracovnou cestou do členského štátu eurozóny alebo do tretieho štátu a pred vyslaním do štátu Európskej únie, ktorý je členským štátom eurozóny.

(5) Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi pri vyslaní na zahraničnú pracovnú cestu do štátu, ktorý nie je členským štátom eurozóny alebo tretím štátom, a pri vyslaní do štátu Európskej únie, ktorý nie je členským štátom eurozóny, preddavok v cudzej mene v rozsahu a v sume podľa času trvania a podmienok zahraničnej pracovnej cesty a času a podmienok vyslania do štátu Európskej únie. V eurách môže zamestnávateľ poskytnúť preddavok alebo jeho časť, iba ak banka alebo pobočka zahraničnej banky¹⁹⁰ alebo zmenárne²⁰¹ príslušnú cudziu menu nevydáva alebo po dohode so zamestnancom pred zahraničnou pracovnou cestou do štátu, ktorý nie je členským štátom eurozóny alebo tretím štátom, a pred vyslaním do štátu Európskej únie, ktorý nie je členským štátom eurozóny.

(6) Preddavok na stravné zamestnávateľ poskytuje v mene ustanovenej pre jednotlivé krajiny opatrením ministerstva financií. Zamestnávateľ sa v prípade potreby môže so zamestnancom dohodnúť na poskytnutí preddavku na stravné v inej mene, ako je mena ustanovená pre jednotlivú krajinu opatrením ministerstva financií. Pri vyúčtovaní náhrad sa pri prepočte sumy stravného ustanoveného v eurách na cudziu menu a naopak použije referenčný výmenný kurz určený a vyhlásený Európskou centrálnou bankou alebo Národnou bankou Slovenska, ktorý je platný k prvému dňu v mesiaci, v ktorom sa zahraničná pracovná cesta alebo iná skutočnosť zakladajúca nárok na stravné začala. Pri vyúčtovaní náhrad sa pri prepočte sumy stravného ustanoveného v cudzej mene na inú cudziu menu použije referenčný výmenný kurz určený a vyhlásený Európskou centrálnou bankou alebo Národnou bankou Slovenska, ktorý je platný k prvému dňu v mesiaci, v ktorom sa zahraničná pracovná cesta alebo iná skutočnosť zakladajúca nárok na stravné začala; suma stravného sa určí prepočtom hodnoty stravného v eurách na dohodnutú cudziu menu.

(7) Zamestnanec je povinný do desiatich pracovných dní odo dňa skončenia pracovnej cesty alebo inej skutočnosti zakladajúcej nárok na náhrady podľa tohto zákona predložiť zamestnávateľovi písomné doklady potrebné na vyúčtovanie náhrad a vrátiť nevyúčtované preddavok, ak nie je v kolektívnej zmluve, alebo v písomnej dohode so zamestnancom dohodnutá, alebo vo vnútornom predpise zamestnávateľa určená dlhšia doba, najdlhšie však do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, v ktorom bola pracovná cesta alebo iná skutočnosť zakladajúca nárok na náhrady skončená.

(8) Zamestnávateľ je povinný do desiatich pracovných dní odo dňa predloženia písomných dokladov vykonať vyúčtovanie pracovnej cesty alebo inej skutočnosti zakladajúcej nárok na náhrady podľa tohto zákona a uspokojiť nároky zamestnanca, ak nie je v kolektívnej zmluve, alebo v písomnej dohode so zamestnancom dohodnutá, alebo vo vnútornom predpise zamestnávateľa určená dlhšia doba, najdlhšie však do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, v ktorom boli predložené písomné doklady.

(9) Sumu, o ktorú bol poskytnutý preddavok v eurách pri pracovnej ceste alebo pri inej skutočnosti zakladajúcej nárok na náhrady podľa tohto zákona vyšší, ako je celkový nárok zamestnanca (ďalej len „preplatok v eurách“), vracia zamestnanec zamestnávateľovi v eurách; po dohode so zamestnávateľom môže zamestnanec pri vyslaní na zahraničnú pracovnú cestu a pri vyslaní do štátu Európskej únie preplatok v eurách alebo jeho časť vrátiť v cudzej mene.

(10) Sumu, o ktorú bol poskytnutý preddavok v eurách pri pracovnej ceste alebo pri inej skutočnosti zakladajúcej nárok na náhrady podľa tohto zákona nižší, ako je celkový nárok zamestnanca (ďalej len „nedoplatok v eurách“), poskytuje zamestnávateľ zamestnancovi v eurách; po dohode so zamestnancom môže zamestnávateľ pri zahraničnej pracovnej ceste alebo pri vyslaní do štátu Európskej únie nedoplatok v eurách alebo jeho časť poskytnúť v cudzej mene.

(11) Sumu, o ktorú bol poskytnutý preddavok v cudzej mene pri zahraničnej pracovnej ceste alebo pri inej skutočnosti zakladajúcej nárok na náhrady podľa tohto zákona vyšší, ako je celkový nárok zamestnanca (ďalej len „preplatok v cudzej mene“), vracia zamestnanec zamestnávateľovi v cudzej mene, v ktorej mu zamestnávateľ poskytol preddavok; po dohode so zamestnávateľom môže zamestnanec preplatok v cudzej mene alebo jeho časť vrátiť v inej cudzej mene alebo v eurách.

(12) Sumu, o ktorú bol poskytnutý preddavok v cudzej mene pri zahraničnej pracovnej ceste alebo pri inej skutočnosti zakladajúcej nárok na náhrady podľa tohto zákona nižší, ako je celkový nárok zamestnanca (ďalej len „nedoplatok v cudzej mene“), poskytuje zamestnávateľ zamestnancovi v cudzej mene, v ktorej mu zamestnávateľ poskytol preddavok; po dohode so zamestnancom môže zamestnávateľ nedoplatok v cudzej mene alebo jeho časť poskytnúť v inej cudzej mene alebo v eurách.

(13) Pri vyúčtovaní pracovnej cesty alebo inej skutočnosti zakladajúcej nárok na náhrady podľa tohto zákona zamestnávateľ v prípade potreby zaokrúhľuje

- celkový nárok zamestnanca v eurách bez poskytnutého preddavku na naj-

- b) bližší eurocent nahor,
- b) celkový nárok zamestnanca v cudzej mene bez poskytnutého preddavku na najbližšiu celú menovú jednotku bežne prijímanú alebo vydávanú bankami alebo pobočkami zahraničných bánk, alebo zmenárňou nahor,
- c) preplatok v eurách alebo jeho časť v eurách na najbližší eurocent nadol,
- d) preplatok v cudzej mene alebo jeho časť v cudzej mene na najbližšiu celú menovú jednotku bežne prijímanú alebo vydávanú bankami alebo pobočkami zahraničných bánk alebo zmenárňou nadol,
- e) nedoplatok v eurách alebo jeho časť v eurách na najbližší eurocent nahor,
- f) nedoplatok v cudzej mene alebo jeho časť v cudzej mene na najbližšiu celú menovú jednotku bežne prijímanú alebo vydávanú bankami alebo pobočkami zahraničných bánk alebo zmenárňou nahor.

§ 36a

Splatnosť náhrad

Náhrady poskytované podľa tohto zákona sú splatné v lehote podľa § 36 ods. 8. Ak má zamestnávateľ z dôvodu neprítomnosti zamestnanca na pracovisku zamestnávateľa znemožnené v lehote splatnosti poskytnúť náhrady v cudzej mene, poskytne ich v lehote splatnosti v eurách.

§ 37

Čas, ktorý na pracovnej ceste spadá do pracovného času zamestnanca, strávený bez jeho zavinenia inak ako plnením pracovných úloh, sa na účely tohto zákona považuje za výkon práce.

§ 37a

Za zamestnanca sa na účely štvrtej časti považuje aj sudca a prokurátor podľa osobitného predpisu.²¹⁾

ŠIESTA ČASŤ PRECHODNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

§ 38

(1) Ministerstvo bude pri ustanovení súm stravného (§ 5 ods. 2) vychádzať zo súm stravného platných bezprostredne pred dňom účinnosti tohto zákona a z údajov štatistického úradu o indexe cien jedál a nealkoholických nápojov v reštauračnom stravovaní.

(2) Ministerstvo bude pri ustanovení súm základných náhrad (§ 7 ods. 2) vychádzať zo súm základných sadzieb náhrad platných bezprostredne pred dňom účinnosti tohto zákona a z údajov štatistického úradu o indexe cien položiek spojených s nákupom a prevádzkou motorových vozidiel.

(3) Ministerstvo financií vydá opatrenie, ktorým sa ustanovia základné sadzby stravného v cudzej mene podľa § 13 ods. 2 a 3 tak, aby nadobudlo účinnosť spolu s týmto zákonom. Opatrenie sa vyhlási uverejnením jeho úplného znenia.⁶⁾

§ 38a

(1) Zamestnancovi, ktorému už bola poskytnutá jednorazová náhrada preukázaných zvýšených výdavkov spojených s doplnením šatníka a obuvi podľa doterajších predpisov, jednorazová náhrada preukázaných zvýšených výdavkov spojených s doplnením šatníka a obuvi podľa § 23 pri ďalších dočasných vyslaniach nepatrí.

(2) Miera krátenia stravného pri zahraničnej pracovnej ceste dohodnutá podľa § 13 ods. 6 pred 1. aprílom 2005 sa upraví podľa tohto zákona.

§ 38b

Náhrady poskytované podľa tohto zákona v slovenských korunách dohodnuté v kolektívnej zmluve, v pracovnej zmluve alebo v inej písomnej dohode so zamestnancom alebo určené vo vnútornom predpise sa po prepočte konverzným kurzom považujú za náhrady poskytované v eurách. Jednotlivé náhrady sa zaokrúhľia na najbližší eurocent nahor.

§ 38c

(1) Pri prvom zvýšení súm stravného (§ 8) bude ministerstvo vychádzať z platných súm stravného a z údajov štatistického úradu o indexe cien jedál a nealkoholických nápojov v reštauračnom stravovaní; za základňu sa považuje príslušný kalendárny mesiac, podľa ktorého bola naposledy opatrením upravená suma stravného a jej hodnota je 100 %.

(2) Pri prvom zvýšení súm základných náhrad za používanie cestných motorových vozidiel (§ 8) bude ministerstvo vychádzať z platných súm základných sadzieb náhrad a z údajov štatistického úradu o indexe cien položiek spojených s prevádzkou motorových vozidiel; za základňu sa považuje príslušný kalendárny mesiac, podľa ktorého bola naposledy opatrením upravená suma náhrad a jej hodnota je 100 %.

(3) Náhradu výdavkov spojených so zabezpečením vzdelania detí zamestnanca podľa tohto zákona zamestnávateľ poskytne zamestnancovi prvýkrát od školského roka 2009/2010. Náhrada výdavkov spojených so zabezpečením vzdelávania detí zamestnanca za školský rok 2008/2009 sa poskytuje podľa právnej úpravy účinnej do 31. decembra 2008.

(4) Náhrada liečebných výdavkov podľa § 25 ods. 1 a 2 a poskytovanie preddavku podľa § 25 ods. 6 tohto zákona v znení účinnom do 31. decembra 2008, na ktoré

vznikol zamestnancovi nárok pred 1. januárom 2009, sa posudzujú podľa právnej úpravy účinnej do 31. decembra 2008.

§ 38d

(1) Ministerstvo zahraničných vecí vydá opatrenie podľa § 24 ods. 5 prvýkrát s účinnosťou od 1. júla 2012.

(2) Zamestnancovi, ktorého dieťa začalo navštevovať základnú školu alebo strednú školu pred 1. júlom 2012 v krajine dočasného vyslania, pre ktorú zamestnávateľ určí podľa § 24 ods. 6 najvyššiu sumu náhrady výdavkov na vzdelanie nižšiu ako 50 % zo základnej sumy výdavkov na vzdelanie podľa predpisov účinných od 1. júla 2012, patrí náhrada výdavkov na vzdelanie najviac v sume 50 % zo základnej sumy výdavkov na vzdelanie, ak toto dieťa navštevuje túto základnú školu alebo strednú školu.

§ 38e - 38g

[Pozn. red.: § 38e - 38g (prechodná ustanovenia z rokov 2015, 2018 a 2021) boli redakciou z úplného znenia vyradené ako nepoužiteľné v aktuálnych obdobiach]

§ 38h

Prechodné ustanovenie účinné od 1. decembra 2024

Ak bola podľa § 8 splnená podmienka pre zvýšenie súm stravného alebo pre zvýšenie súm základnej náhrady za používanie cestných motorových vozidiel za mesiac september 2024, október 2024 alebo november 2024, ministerstvo opatrenie podľa § 8 nevydá.

Prechodné ustanovenia k úpravám účinným od 1. januára 2025

§ 38i

(1) Opatrenie ministerstva, ktorým sa ustanovujú sumy stravného, vydané podľa § 5 ods. 2 a § 8 ods. 1 v znení účinnom do 31. decembra 2024 zostáva v platnosti a účinnosti do začatia uplatňovania zvýšených súm stravného pre časové pásma podľa § 5 ods. 1 určených podľa tohto zákona v znení účinnom od 1. januára 2025.

(2) Opatrenie ministerstva, ktorým sa ustanovujú sumy základnej náhrady za používanie cestných motorových vozidiel pri pracovných cestách, vydané podľa § 7 ods. 2 a § 8 ods. 1 v znení účinnom do 31. decembra 2024 zostáva v platnosti a účinnosti do začatia uplatňovania zvýšených súm základnej náhrady určených podľa tohto zákona v znení účinnom od 1. januára 2025.

(3) Do začatia uplatňovania zvýšených súm základnej náhrady určených podľa tohto zákona v znení účinnom od 1. januára 2025, suma základnej náhrady pre dvojkoľosové vozidlá, trojkoľosové vozidlá a štvorkolky je suma základnej náhrady ustanovenej opatrením podľa odseku 2 pre jednostopové vozidlá a trojkoľky.

(4) Pri prvom zvýšení sumy základnej náhrady pre dvojkoľosové vozidlá, trojkoľosové vozidlá a štvorkolky podľa tohto zákona v znení účinnom od 1. januára 2025 sa vychádza zo sumy základnej náhrady ustanovenej opatrením podľa odseku 2 pre jednostopové vozidlá a trojkoľky.

§ 38j

Ak bola podľa § 8 v znení účinnom do 31. decembra 2024 splnená podmienka pre zvýšenie súm stravného alebo pre zvýšenie súm základnej náhrady za používanie cestných motorových vozidiel za mesiac september 2024, október 2024 alebo november 2024, sumy stravného a sumy základnej náhrady sa zvýšia o percento rastu príslušného kumulatívneho indexu cien za príslušný kalendárny mesiac, za ktorý bola splnená podmienka pre ich zvýšenie podľa § 8 v znení účinnom do 31. decembra 2024. Zvýšené sumy stravného a zvýšené sumy základnej náhrady určené podľa prvej vety sa uplatňujú od 1. februára 2025. Ministerstvo bezodkladne požiadá o uverejnenie oznámenia o sumách stravného pre časové pásma podľa § 5 ods. 1 a o sumách základnej náhrady podľa § 7 ods. 2 prvej vety určených podľa prvej vety a dátume, od ktorého sa uplatňujú, v Zbierke zákonov Slovenskej republiky.

§ 39

Zrušujú sa:

1. zákon č. 119/1992 Zb. o cestovných náhradách v znení zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 53/1996 Z. z. a zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 323/1996 Z. z.,

2. nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 170/1993 Z. z. o poskytovaní náhrad niektorých výdavkov zamestnancom zahraničnej služby v znení nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 189/1996 Z. z. a nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 87/2002 Z. z.

§ 40

Tento zákon nadobúda účinnosť 1. júla 2002 okrem § 21, ktorý nadobúda účinnosť 1. januára 2003.

* * *

Poznámky pod čiarou

¹⁾ Zákon č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

- ^{1a)} Napríklad § 536 až 576, § 642 až 651 Obchodného zákonníka, zákon č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov, § 631 až 656 Občianskeho zákonníka, § 39 zákona č. 618/2003 Z. z. o autorskom práve a právach súvisiacich s autorským právom (autorský zákon).
- ^{1aa)} § 40 ods. 10 Zákonníka práce.
- ^{1b)} § 57 ods. 2 Zákonníka práce.
- ²⁾ Zákon č. 435/2000 Z. z. o námornej plavbe.
- ³⁾ Zákon č. 135/1982 Zb. o hlásení a evidencii pobytu občanov v znení zákona č. 441/2001 Z. z.
§ 3 až 8 zákona č. 253/1998 Z. z. o hlásení pobytu občanov Slovenskej republiky a registri obyvateľov Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov.
Zákon č. 48/2002 Z. z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
- ^{3a)} § 58 ods. 5 Zákonníka práce.
- ⁴⁾ § 115 Občianskeho zákonníka.
- ⁵⁾ Zákonník práce.
Zákon č. 400/2009 Z. z. v znení neskorších predpisov.
Zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.
- ⁶⁾ § 58 Zákonníka práce.
- ^{7a)} § 5 ods. 6 Zákonníka práce.
- ⁸⁾ § 46 Zákonníka práce.
§ 25 a 26 zákona č. 400/2009 Z. z.
- ^{8a)} **§ 2 ods. 25 zákona č. 106/2018 Z. z. o prevádzke vozidiel v cestnej premávke a o zmene a doplnení niektorých zákonov.**
- ^{8b)} **§ 31 zákona č. 157/2018 Z. z. o metrológii a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.**
- ^{8c)} **§ 2 ods. 21 písm. a) zákona č. 106/2018 Z. z.**
- ^{8d)} **§ 2 ods. 21 písm. b) zákona č. 106/2018 Z. z.**
- ⁹⁾ § 21 zákona č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
- ¹⁰⁾ Zákonník práce.
- ¹¹⁾ § 1 ods. 2 písm. b) zákona č. 659/2007 Z. z. o zavedení meny euro v Slovenskej republike a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
- ¹²⁾ Napríklad čl. 111 ods. 3 Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva v platnom znení, Menová dohoda uzavretá 29. 11. 2000 vládou Talianskej republiky za Európske spoločenstvo a Republikou San Marino (Ú. v. ES C 209, 27. 7. 2001), Menová dohoda uzavretá 29. 12. 2000 vládou Talianskej republiky za Európske spoločenstvo a Mestským štátom Vatikánom reprezentovaným Svätou Stolicou (Ú. v. ES C 299, 25. 10. 2001) v platnom znení, Menová dohoda uzavretá 26. 12. 2001 vládou Francúzskej republiky za Európske spoločenstvo a vládou Monackého kniežatstva (Ú. v. ES L 142, 31. 5. 2002) v platnom znení.
- ¹³⁾ Zákon č. 400/2009 Z. z. v znení neskorších predpisov.
- 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.
- ¹⁴⁾ Vyhláška ministra zahraničných vecí č. 157/1964 Zb. o Viedenskom dohovore o diplomatických stykoch.
- ^{14a)} Čl. 12 ods. 12.1 Protokolu o Štatúte Európskeho systému centrálnych bánk a Európskej centrálnej banky.
§ 28 ods. 2 zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 566/1992 Zb. o Národnej banke Slovenska v znení neskorších predpisov.
- ^{14b)} § 5 zákona č. 595/2003 Z. z. v znení zákona č. 177/2004 Z. z.
- ^{14c)} § 6 zákona č. 595/2003 Z. z.
- ^{14d)} § 103 zákona č. 400/2009 Z. z.
- ^{14e)} § 23 zákona č. 553/2003 Z. z. v znení zákona č. 474/2008 Z. z.
- ¹⁵⁾ Zákon č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
- ¹⁶⁾ Príloha č. 2 k zákonu č. 577/2004 Z. z. o rozsahu zdravotnej starostlivosti uhrádzanej na základe verejného zdravotného poistenia a o úhradách za služby súvisiace s poskytovaním zdravotnej starostlivosti v znení neskorších predpisov.
- ¹⁷⁾ § 62 zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
- ^{19b)} Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.
- ^{19ba)} Zákon č. 43/2004 Z. z. o starobnom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
- ^{19bb)} § 11 zákona č. 461/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov.
- ^{19ca)} § 12 zákona č. 321/2002 Z. z. o ozbrojených silách Slovenskej republiky.
- ^{19d)} Oznámenie Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 597/2004 Z. z. o uzavretí Dohovoru, ktorým sa definuje štatút Európskych škôl.
- ^{19da)} Zákon č. 503/2011 Z. z. o vysielaní civilných expertov na výkon práce v aktivitách krízového manažmentu mimo územia Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
- ^{19db)} § 2 písm. b) zákona č. 503/2011 Z. z.
- ^{19e)} § 2 ods. 1 a 5 zákona č. 483/2001 Z. z. o bankách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 659/2007 Z. z.
- ²⁰⁾ Príloha č. 3 k zákonu č. 455/1991 Zb. v znení neskorších predpisov.
- ²¹⁾ § 13c zákona č. 385/2000 Z. z. o sudcoch a príseďiacich a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 530/2004 Z. z.
§ 9 ods. 6 zákona č. 154/2001 Z. z. o prokurátoroch a právnych čakateloch prokuratúry v znení zákona č. 530/2004 Z. z.
- ²²⁾ Rozhodnutie Rady z 1. decembra 2009, ktorým sa ustanovujú opatrenia na vykonávanie rozhodnutia Európskej rady o vykonávaní predsedníctva Rady a o predsedníctve prípravných orgánov Rady (2009/908/EÚ) (Ú. v. EÚ L 322, 9. 12. 2009) v platnom znení.

Opatrenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky 73/2024 Z. z. o sumách základnej náhrady za používanie cestných motorových vozidiel pri pracovných cestách

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky podľa § 7 ods. 2 a § 8 ods. 1 zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov ustanovuje:

§ 1

- Suma základnej náhrady za každý 1 km jazdy pre
- a) jednotopové vozidlá a trojkolky je 0,075 eura,
 - b) osobné cestné motorové vozidlá je 0,265 eura.

§ 2

Zrušuje sa opatrenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 247/2023 Z. z. o sumách základnej náhrady za používanie cestných motorových vozidiel pri pracovných cestách.

§ 3

Toto opatrenie nadobúda účinnosť 1. mája 2024.

Opatrenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 211/2024 Z. z. o sumách stravného

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky podľa § 5 ods. 2 a § 8 ods. 1 zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách ustanovuje:

§ 1

- Sumy stravného pre časové pásma sú
- a) 8,30 eura pre časové pásmo 5 až 12 hodín,
 - b) 12,30 eura pre časové pásmo nad 12 hodín až 18 hodín,
 - c) 18,40 eura pre časové pásmo nad 18 hodín.

§ 2

Zrušuje sa opatrenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 368/2023 Z. z. o sumách stravného.

§ 3

Toto opatrenie nadobúda účinnosť 1. septembra 2024.

STORMWARE
POHODA
Ekonomický software

Komplexný nástroj
pre **vedenie účtovníctva**
a **riadenie firmy**

volajte zadarmo: 0800 116 117 | www.pohoda.sk



Oznámenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 22/2025 Z. z. o sumách základnej náhrady za používanie motorových vozidiel pri pracovných cestách

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky podľa § 8 ods. 3 písm. b) zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení zákona č. 297/2024 Z. z. (ďalej len „zákon“) oznamuje, že suma základnej náhrady podľa § 7 ods. 2 prvej vety zákona určená podľa § 8 ods. 2 prvej vety zákona na základe splnenia podmienky pre zvýšenie súm základnej náhrady za mesiac december 2024 je

- a) 0,080 eura pre dvojkoľosové vozidlá, trojkoľosové vozidlá a štvorkolky,
- b) 0,281 eura pre osobné vozidlá.

Uvedené sumy základnej náhrady sa uplatňujú od 1. marca 2025.

Oznámenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 39/2025 Z. z. o sumách stravného

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky podľa § 8 ods. 3 písm. a) zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení zákona č. 297/2024 Z. z. (ďalej len „zákon“) oznamuje, že suma stravného podľa § 5 ods. 1 prvej vety zákona určená podľa § 8 ods. 1 prvej vety zákona na základe splnenia podmienky pre zvýšenie súm stravného za mesiac január 2025 je

- a) 8,80 eura pre časové pásmo 5 až 12 hodín,
- b) 13,10 eura pre časové pásmo nad 12 hodín až 18 hodín,
- c) 19,50 eura pre časové pásmo nad 18 hodín.

Uvedené sumy stravného sa uplatňujú od 1. apríla 2025.

Oznámenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 97/2025 Z. z. o sumách základnej náhrady za používanie motorových vozidiel pri pracovných cestách

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky podľa § 8 ods. 3 písm. b) zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení zákona č. 297/2024 Z. z. (ďalej len „zákon“) oznamuje, že suma základnej náhrady podľa § 7 ods. 2 prvej vety zákona určená podľa § 8 ods. 2 prvej vety zákona na základe splnenia podmienky pre zvýšenie súm základnej náhrady za mesiac marec 2025 je

- a) 0,085 eura pre dvojkoľosové vozidlá, trojkoľosové vozidlá a štvorkolky,
- b) 0,296 eura pre osobné vozidlá.

Uvedené sumy základnej náhrady sa uplatňujú od 1. júna 2025.

Základné sadzby stravného v eurách alebo v cudzej mene v jednotlivých krajinách

Krajina	Mena	Základné sadzby stravného / deň	Írsko	euro	53	Pakistan	euro	35
			Island	euro	55	Palau	euro	38
			Izrael	euro	48	Panama	americký dolár	42
Afganistan	euro	32	Jamajka	americký dolár	56	Papua-Nová Guinea	euro	30
Albánsko	euro	33	Japonsko	japonský jen	6 500	Paraguaj	euro	31
Alžírsko	americký dolár	42	Jemen	euro	35	Peru	euro	40
Andorra	euro	42	Jordánsko	euro	36	Pobrežie Slonoviny	euro	38
Angola	euro	40	Južná Afrika	euro	38	Poľsko	euro	37
Antigua a Barbuda	americký dolár	52	Južný Sudán	euro	35	Portugalsko	euro	43
Argentína	euro	37	Kambodža	euro	29	Rakúsko	euro	45
Arménsko	euro	27	Kamerun	euro	38	Rovníková Guinea	americký dolár	45
Austrália	austrálsky dolár	74	Kanada	kanadský dolár	65	Rumunsko	euro	43
Azerbajdžan	euro	28	Kapverdy	americký dolár	38	Rusko	euro	39
Bahamy	americký dolár	47	Katar	euro	35	Rwanda	euro	41
Bahrain	euro	39	Kazachstan	euro	45	Salvádor	americký dolár	40
Bangladéš	euro	36	Keňa	euro	45	Samoa	americký dolár	36
Barbados	americký dolár	54	Kirgizsko	euro	37	San Maríno	euro	45
Belgicko	euro	45	Kiribati	euro	38	Saudská Arábia	euro	36
Belize	americký dolár	45	Kolumbia	euro	39	Senegal	americký dolár	41
Benin	americký dolár	47	Komory	euro	27	Seychely	euro	35
Bhután	euro	30	Konžská demokratická			Sierra Leone	americký dolár	48
Bielorusko	euro	39	republika	euro	40	Singapur	euro	35
Bolívia	euro	32	Konžská republika	euro	40	Slovinsko	euro	38
Bosna a Hercegovina	euro	40	Kórejská ľudovodemokratická			Somálsko	euro	32
Botswana	euro	33	republika	euro	34	Spojené arabské emiráty	euro	35
Brazília	euro	40	Kórejská republika	euro	40	Spojené kráľovstvo	anglická libra	37
Brunej	euro	27	Kostarika	americký dolár	45	Spojené štáty	americký dolár	60
Bulharsko	euro	36	Kuba	euro	45	Srbsko	euro	43
Burkina	euro	36	Kuvajt	euro	38	Srí Lanka	euro	37
Burundi	euro	43	Laos	euro	34	Stredoafrická republika	americký dolár	31
Cypru	euro	41	Lesotho	euro	32	Sudán	euro	42
Čad	euro	39	Libanon	euro	37	Surinam	euro	42
Česko	česká koruna	600	Libéria	americký dolár	55	Svazijsko	euro	29
Čile	euro	37	Libya	euro	45	Svätá Lucia	americký dolár	40
Čierna Hora	euro	40	Lichtenštajnsko	švajčiarsky frank	80	Svätý Krištof a Nevis	americký dolár	57
Čína	euro	38	Litva	euro	40	Svätý Tomáš		
Dánsko	dánska koruna	380	Lotyšsko	euro	40	a Princov Ostrov	americký dolár	37
Dominika	americký dolár	41	Luxembursko	euro	50	Svätý Vincent a Grenadíny	euro	38
Dominikánska republika	americký dolár	50	Macedónsko	euro	37	Sýria	euro	30
Džibutsko	euro	38	Madagaskar	euro	31	Šalamúnove ostrovy	euro	38
Egypt	euro	40	Maďarsko	euro	39	Španielsko	euro	43
Ekvádor	euro	45	Malajzia	euro	32	Švajčiarsko	švajčiarsky frank	80
Eritrea	euro	38	Malawi	euro	34	Švédsko	švédska koruna	455
Estónsko	euro	42	Maldivy	euro	41	Tadžikistan	euro	32
Etiópia	euro	40	Mali	americký dolár	46	Taliano	euro	45
Fidži	austrálsky dolár	55	Malta	euro	45	Tanzánia	euro	42
Filipíny	euro	31	Maroko	americký dolár	35	Thajsko	euro	31
Fínsko	euro	50	Marshallove ostrovy	euro	38	Togo	euro	36
Francúzsko	euro	45	Maurícius	euro	34	Tonga	euro	38
Gabon	euro	45	Mauritánia	euro	30	Trinidad a Tobago	americký dolár	56
Gambia	americký dolár	33	Mexiko	euro	35	Tunisko	euro	37
Ghana	americký dolár	55	Mikronézia	euro	38	Turecko	euro	44
Grécko	euro	42	Mjanmarsko	euro	41	Turkménsko	euro	33
Grenada	americký dolár	46	Moldavsko	euro	40	Tuvalu	euro	38
Gruzínsko	euro	29	Monako	euro	45	Uganda	euro	42
Guatemala	americký dolár	38	Mongolsko	euro	40	Ukrajina	euro	37
Guinea	americký dolár	43	Mozambik	euro	35	Uruguaj	euro	37
Guinea-Bissau	americký dolár	46	Namíbia	euro	31	Uzbekistan	euro	39
Guyana	euro	38	Nauru	euro	38	Vanuatu	euro	38
Haiti	americký dolár	55	Nemecko	euro	45	Vatikán	euro	45
Holandsko	euro	45	Nepál	euro	36	Venezuela	euro	46
Honduras	americký dolár	38	Niger	americký dolár	42	Vietnam	euro	36
Chorvátsko	euro	40	Nigéria	euro	47	Východný Timor	euro	38
India	euro	38	Nikaragua	americký dolár	44	Zambia	euro	33
Indonézia	euro	42	Nórsko	nórska koruna	420	Zimbabwe	euro	39
Irak	euro	35	Nový Zéland	americký dolár	48			
Irán	euro	37	Omán	euro	38			