

Návrh

ZÁKON z 2010,

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

Národná rada Slovenskej republiky sa uzniesla na tomto zákone:

Čl. I

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

1. V čl. 2 sa za prvú vetu vkladá nová veta, ktorá znie:

„Zamestnávateľ má právo na slobodný výber zamestnancov v potrebnom počte a v štruktúre s výnimkou prípadov, ak tento zákon alebo osobitný predpis ustanovuje inak. Pri uplatňovaní tohto práva si zamestnávateľ slobodne volí podmienky a spôsob uplatňovania tohto práva s výnimkou prípadov, ak tento zákon alebo osobitný predpis ustanovuje inak.“

2. V § 3 ods. 1 sa slová „verejnej služby“ nahrádzajú slovami „prac vo verejnom záujme“.

3. V § 7 odsek 1 a 2 znejú:

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

(2) Zamestnávateľ vystupuje v pracovnoprávných vzťahoch vo svojom mene a má zodpovednosť vyplývajúcu z týchto vzťahov.“

4. V § 9 ods. 3 sa vypúšťajú slová „ktorými sú jeho orgány (odsek 1)“ a čiarka za nimi.

5. V § 17 ods. 3 sa za slovo „nespôsobil“ vkladá slovo „výlučne“.

6. V § 19 odsek 2 znie:

- „(2) Zamestnávateľ má právo od pracovnej zmluvy odstúpiť ak
- a) zamestnanec nenastúpi do práce v dohodnutý deň bez toho, že by mu v tom bránila prekážka v práci alebo do troch pracovných dní neupovedomí zamestnávateľa o tejto prekážke,
 - b) zamestnávateľ sa dozvie, že zamestnanec bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin.“

7. Za § 19 odsek 2 sa vkladá nový odsek 3, ktorý znie:

„(3) Odstúpiť od pracovnej zmluvy podľa odseku 2 možno najneskôr v deň, ktorý predchádza dňu skutočného nástupu zamestnanca do práce.“

8. § 29a znie:

„§ 29a

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

9. Nadpis § 36 znie:

„§ 36 Preklúzia a premlčanie“.

Alternatíva

„§ 36 Zánik práva a zánik nároku“.

10. V § 36 ods. 2 sa vypúšťajú slová „(§ 200 až 202)“ a slová „(§ 207)“.

11. V § 38 ods. 1 sa vkladá piata veta, ktorá znie: „Za poštu sa považuje aj kurierska služba, ak spĺňa podmienky podľa osobitného predpisu.“

12. V § 38 sa vkladá nový odsek 5, ktorý znie:

„(5) Podmienka doručenia podľa odsekov 1 až 4 je zachovaná, ak je písomnosť urobená elektronickými prostriedkami a je podpísaná zaručeným elektronickým podpisom.“

13. V § 39 ods. 2 sa slová „po dohode“ nahrádzajú slovami „po prerokovaní“.

14. V § 43 ods. 3 sa pripája druhá veta: „Ak v pracovnej zmluve nie sú dohodnuté mzdové podmienky a účinnosť kolektívnej zmluvy sa skončila, mzdové podmienky v nej dohodnuté sa považujú za mzdové podmienky dohodnuté v pracovnej zmluve až do dohodnutia mzdových podmienok v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve.“

15. Za § 43 sa vkladajú nové § 43a až 43d, ktoré znejú:

„§ 43a

(1) V pracovnej zmluve so zamestnancom, ktorého základná zložka mesačnej mzdy je najmenej dva a pol násobok minimálnej mzdy podľa osobitného predpisu možno odchylné od tohto zákona dohodnúť

- a) dĺžku skúšobnej doby (§ 45 ods. 1), najviac tri mesiace,
- b) rozsah pracovnej pohotovosti, ktorú možno nariadiť (§ 96 ods. 7), najviac 200 hodín v kalendárnom roku,
- c) rozsah práce nadčas, ktorú možno nariadiť (§ 97 ods. 7), najviac 200 hodín v kalendárnom roku; celkový rozsah práce nadčas nesmie presiahnuť 400 hodín v kalendárnom roku,
- e) náhradu mzdy pri prekážkach v práci na strane zamestnávateľa (§ 142 ods. 1 a 3), najmenej vo výške 80%,
- f) náhradu škody spôsobenú z nedbanlivosti (§ 186 ods. 2) s tým, že náhrada škody spôsobená z nedbanlivosti, ktorú zamestnávateľ požaduje od zamestnanca, nesmie u jednotlivého zamestnanca presiahnuť sumu päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku.

(2) So zamestnancom podľa odseku 1 možno v pracovnej zmluve dohodnúť

- a) mzdu s prihliadnutím na prípadný výkon pracovnej pohotovosti, najviac 150 hodín v kalendárnom roku,
- b) mzdu s prihliadnutím na prípadný výkon práce nadčas, najviac 100 hodín v kalendárnom roku.

§ 43b

(1) V pracovnej zmluve so zamestnancom, ktorého základná zložka mesačnej mzdy je najmenej päťnásobok minimálnej mzdy podľa osobitného predpisu možno odchylné od tohto zákona dohodnúť

- a) dĺžku skúšobnej doby (§ 45 ods. 1), najviac šesť mesiacov,
- b) dôvody preradenia zamestnanca na prácu iného druhu bez zníženia mzdy, ako aj preradenie zamestnanca bez uvedenia dôvodu najviac na jeden mesiac,
- c) dĺžku výpovednej doby (§ 62 ods. 2), najmenej jeden mesiac,
- d) peňažnú náhradu (§ 62 ods. 6) v sume priemerného zárobku, najviac za dohodnutú výpovednú dobu,
- g) rozsah pracovnej pohotovosti, ktorú možno nariadiť, najviac 250 hodín v kalendárnom roku,
- h) rozsah práce nadčas, ktorú možno nariadiť (§ 97 ods. 7), najviac 250 hodín v kalendárnom roku; celkový rozsah práce nadčas nesmie presiahnuť 400 hodín v kalendárnom roku,
- i) náhradu mzdy pri dôležitých osobných prekážkach v práci (§ 141 ods. 2),
- j) možnosť dočasného prerušenia výkonu práce (§ 141a) aj pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny a na dlhšie obdobie ako jeden mesiac,
- k) náhradu mzdy pri prekážkach v práci na strane zamestnávateľa (§ 142 ods. 1 a 3), najmenej vo výške 65%,
- l) podmienky stravovania (§ 152),
- m) náhradu škody spôsobenú z nedbanlivosti (§ 186 ods. 2) s tým, že náhrada škody spôsobená z nedbanlivosti, ktorú zamestnávateľ od zamestnanca požaduje od zamestnanca, nesmie u jednotlivého zamestnanca presiahnuť sumu šesťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku,
- n) zodpovednosť zamestnávateľa za škodu na motorovom vozidle zamestnanca (§ 192 ods. 3).

(2) So zamestnancom podľa odseku 1 možno v pracovnej zmluve dohodnúť

- a) mzdu s prihliadnutím na prípadný výkon pracovnej pohotovosti, najviac 100 hodín v kalendárnom roku,

- b) mzdu s prihliadnutím na prípadný výkon práce nadčas, najviac 200 hodín v kalendárnom roku,
- c) mzdu s prihliadnutím na prípadný výkon práce vo sviatok alebo nižšie mzdové zvýhodnenie za prípadný výkon práce vo sviatok,
- d) mzdu s prihliadnutím na prípadnú nočnú prácu alebo nižšie mzdové zvýhodnenie za prípadnú nočnú prácu,
- e) povinnosť zamestnanca dať poistiť predmet, ktorý mu zamestnávateľ zveril (§ 185) pre prípad straty a zničenia.

§ 43c

(1) V pracovnej zmluve so zamestnancom, ktorého základná zložka mesačnej mzdy je najmenej desaťnásobok minimálnej mzdy podľa osobitného predpisu možno odchyľne od tohto zákona dohodnúť

- a) dĺžku skúšobnej doby (§ 45 ods. 1), najviac deväť mesiacov,
- b) ďalšie dôvody, o ktoré sa predlžuje skúšobná doba (§ 45 ods. 2),
- c) dôvody preradenia zamestnanca na prácu iného druhu bez zníženia mzdy, ako aj preradenie zamestnanca bez uvedenia dôvodu najviac na tri mesiace,
- d) dĺžku výpovednej doby (§ 62 ods. 2), najmenej 14 dní,
- e) peňažnú náhradu (§ 62 ods. 6) v sume priemerného zárobku, najviac za dohodnutú výpovednú dobu,
- f) odchodné (§ 76a),
- g) rozsah pracovnej pohotovosti, ktorú možno nariadiť, najviac 400 hodín v kalendárnom roku,
- h) rozsah práce nadčas, ktorú možno nariadiť (§ 97 ods. 7); celkový rozsah práce nadčas nesmie presiahnuť 400 hodín v kalendárnom roku,
- i) náhradu mzdy pri dôležitých osobných prekážkach v práci (§ 141 ods. 2),
- j) možnosť dočasného prerušenia výkonu práce (§ 141a) aj pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny a na dlhšie obdobie ako jeden mesiac,
- k) náhradu mzdy pri prekážkach v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 1 a 3,
- l) podmienky stravovania (§ 152),
- m) náhradu škody spôsobenú z nedbanlivosti (§ 186 ods. 2) s tým, že náhrada škody spôsobená z nedbanlivosti, ktorú zamestnávateľ požaduje od zamestnanca, nesmie u jednotlivého zamestnanca presiahnuť sumu osemnásobku jeho priemerného mesačného zárobku,
- n) zodpovednosť zamestnávateľa za škoda na motorovom vozidle zamestnanca (§ 192 ods. 3).

(2) So zamestnancom podľa odseku 1 možno v pracovnej zmluve dohodnúť

- a) obmedzenie zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru podľa § 83a,
- b) mzdu s prihliadnutím na prípadný výkon pracovnej pohotovosti,
- c) mzdu s prihliadnutím na prípadný výkon práce nadčas,
- d) mzdu s prihliadnutím na prípadný výkon práce vo sviatok alebo nižšie mzdové zvýhodnenie za prípadný výkon práce vo sviatok,
- e) mzdu s prihliadnutím na prípadnú nočnú prácu alebo nižšie mzdové zvýhodnenie za prípadnú nočnú prácu,
- f) povinnosť zamestnanca dať poistiť predmet, ktorý mu zamestnávateľ zveril (§ 185) pre prípad straty a zničenia.

§ 43d

- (1) V kolektívnej zmluve možno dohodnúť, že v prípade
- a) zamestnanca, ktorého základná zložka mesačnej mzdy je menej ako dva a pol násobok minimálnej mzdy podľa osobitného predpisu možno postupovať aj podľa § 43a,
 - b) zamestnanca podľa § 43a možno postupovať aj podľa § 43b,
 - c) zamestnanca podľa § 43b možno postupovať aj podľa § 43c.

(2) V kolektívnej zmluve možno dohodnúť, že ustanovenia § 43a, 43b alebo 43c alebo ich časť sa neuplatnia.“.

16. V § 45 odsek 1 znie:

„(1) V pracovnej zmluve možno dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je najviac jeden mesiac. Skúšobnú dobu nemožno dodatočne predlžovať.“.

17. V § 45 ods. 2 sa za slová „na strane zamestnanca“ vkladajú slová „alebo prekážok v práci na strane zamestnávateľa“.

18. V § 48 odsek 2 znie:

„(2) Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na tri roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci troch rokov najviac trikrát.“.

19. V § 48 odsek 4 znie:

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

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

20. V § 52 ods. 1 písm. c) sa na konci vety vkladá čiarka a pripájajú slová „ak sa so zamestnávateľom nedohodol inak.“.

21. V § 53 ods. 1 sa v štvrtej vete vypúšťajú slová „po prerokovaní so zástupcami zamestnancov“.

22. V § 55 ods. 2 písmeno b) znie:

„b) tehotná žena, matka dieťaťa do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaca žena vykonáva prácu, ktorou sa nesmú tieto ženy zamestnávať alebo ktorá podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej tehotenstvo alebo materské poslanie.“.

23. V § 55 ods. 2 písm. c) sa vypúšťajú slová „štátnej správy v oblasti“.

24. V § 55 odsek 2 písmeno f) znie:

„f) tehotná žena, matka dieťaťa do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaca žena pracujúca v noci požiada o preradenie na dennú prácu.“.

25. V § 61 ods. 3 sa za slová „počas troch mesiacov“ vkladá čiarka a slová „a ak ide zamestnávateľa, ktorý zamestnáva menej ako 20 zamestnancov, dvoch mesiacov“.

26. V § 62 odseky 1 až 4 znejú:

„(1) Ak je daná výpoveď, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby.

(2) Výpovedná doba je najmenej jeden mesiac.

(3) Ak je daná výpoveď zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa by ku dňu skončenia trval

- a) najmenej 1 rok a menej ako 5 rokov, výpovedná doba je najmenej 2 mesiace,
- c) najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov, výpovedná doba je najmenej 3 mesiace,
- d) najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov, výpovedná doba je najmenej 4 mesiace,
- e) najmenej 20 rokov, výpovedná doba je najmenej 5 mesiacov.

(4) Do času trvania pracovného pomeru podľa odseku 3 sa započíta aj čas trvania predchádzajúcich pracovných pomerov na dobu určitú dohodnutých s tým istým zamestnávateľom.“.

Doterajšie odseky 2 a 3 sa označujú ako odseky 5 a 6.

27. V § 63 ods. 3 sa za slová „v lehote dvoch mesiacov“ vkladá čiarka a slová „a ak ide o zamestnanca podľa § 43b a 43c, v lehote štyroch mesiacov“.

28. V § 68 ods. 2 sa za slová „v lehote dvoch mesiacov“ vkladá čiarka a slová „a ak ide o zamestnanca podľa § 43b a 43c, v lehote štyroch mesiacov“.

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

30. V § 72 sa vkladá nový odsek 2, ktorý znie:

„(2) Zamestnávateľ pri skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe nesmie porušiť zásadu rovnakého zaobchádzania ustanovenú 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).“.

Doterajší odsek 2 sa označuje ako odsek 3.

Alternatívne

V § 72 odsek 1 znie:

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

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

31. V § 72 ods. 2 sa za slová „tri dni“ vkladá čiarka a slová „a ak ide o zamestnanca podľa § 43b a 43c, jeden deň“.

32. V § 73 ods. 1 sa slová „z iného“ nahrádzajú slovami „iným spôsobom z“.

33. V § 76 odseky 1 až 3 znejú:

„(1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné, ak sa pracovný pomer skončí dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu. Zamestnancovi patrí odstupné najmenej v sume, ktorá je násobkom jeho priemerného mesačného zárobku podľa § 134 a počtu mesiacov trvania výpovednej doby podľa § 62 ods. 1 a 2.

(2) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odstupné, ak sa pracovný pomer skončí výpoveďou zo strany zamestnávateľa alebo dohodou z iných dôvodov ako podľa odseku 1.

(3) Zamestnávateľ môže namiesto pridelenia práce počas časti výpovednej doby poskytnúť za túto dobu odstupné. Pracovný pomer sa skončí posledným dňom, v ktorom sa ešte pridelovala práca.“.

Doterajšie odseky 2 až 5 sa označujú ako odseky 4 až 7.

34. V § 76 sa vypúšťa novooznačený odsek 7.

35. Za § 76 sa vkladá nový § 76a, ktorý znie:

„§ 76a Odchodné

(1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na

a) predčasný starobný dôchodok,

b) invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % alebo

c) starobný dôchodok, ak mu odchodné nebolo vyplatené už z dôvodu podľa písmena a) alebo b) ,ak zamestnanec požiada o poskytnutie dôchodku podľa písmena a) až c) pred skončením pracovného pomeru alebo bezprostredne po jeho skončení.

(2) Zamestnávateľ nemusí poskytnúť odchodné podľa odseku 1, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 63 ods. 1 písm. f) a § 68 ods. 1.“.

36. V § 79 odsek 2 znie:

„(2) Ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy presahuje deväť mesiacov a u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva menej ako 20 zamestnancov,

šesť mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas, ktorý presahuje uvedené obdobie primerane znížiť alebo náhradu mzdy vôbec nepriznať.“.

37. V § 81 sa vkladá nové písmeno g), ktoré znie:

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

38. V § 83 odsek 1 znie:

„(1) Zamestnanec môže popri svojom pracovnom pomere u zamestnávateľa vykonávať inú zárobkovú činnosť, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter, len s predchádzajúcim súhlasom zamestnávateľa. Zamestnávateľ určí vo vnútornom predpise alebo dohodne v kolektívnej zmluve, ktorá činnosť má vo vzťahu k nemu konkurenčný charakter.“.

39. Za § 83 sa vkladá nový § 83a ktorý vrátane nadpisu znie:

„§ 83a

Obmedzenie zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru

(1) Ak ide o zamestnanca podľa § 43c, zamestnanec a zamestnávateľ sa môžu v pracovnej zmluve dohodnúť, že zamestnanec po skončení pracovného pomeru po určitú dobu, najdlhšie jeden rok, nebude vykonávať zárobkovú činnosť, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter.

(2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi peňažné plnenie najmenej vo výške 70% priemerného mesačného zárobku za každý mesiac plnenia záväzku podľa odseku 1 k dohodnutému dňu nasledujúceho mesiaca.

(3) Zamestnanec a zamestnávateľ si môžu v pracovnej zmluve dohodnúť zmluvnú pokutu, ktorú je zamestnanec povinný zaplatiť v prípade, ak poruší záväzok nevykonávať činnosť podľa odseku 1. Výška zmluvnej pokuty nesmie presiahnuť celkovú sumu peňažného plnenia dohodnutého podľa odseku 2. Výška zmluvnej pokuty sa primerane zníži, ak zamestnanec splnil svoj záväzok len z časti. Zaplatením zmluvnej pokuty záväzok zamestnanca podľa odseku 1 zanikne; tým nie je dotknuté právo na náhradu škody.

(4) Zamestnávateľ môže od dohody podľa odseku 1 odstúpiť len počas trvania pracovného pomeru zamestnanca.

(5) Zamestnanec môže od dohody podľa odseku 1 odstúpiť, ak mu zamestnávateľ nevyplatil peňažné plnenie do 15 dní od uplynutia jeho splatnosti. Dohoda zaniká prvým dňom kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom bolo odstúpenie od zmluvy doručené druhej zmluvnej strane.

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

40. V § 85 ods. 8 sa slovo „určí“ nahradzuje slovom „ustanoví“.

41. V § 85a odsek 1 znie:

„(1) Priemerný pracovný čas týždenne zamestnanca vrátane práce nadčas môže prekročiť 48 hodín za obdobie štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich v prípade, ak ide o zdravotníckeho zamestnanca podľa osobitného predpisu alebo ak ide o zamestnanca podľa § 43b a 43c a ak zamestnanec s takým rozsahom pracovného času súhlasí. Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas nesmie v tomto prípade prekročiť 56 hodín.“.

42. V § 85a sa vkladá nový odsek 4, ktorý znie:

„(4) Zamestnanec má právo vypovedať súhlas podľa odseku 1; výpovedná lehota je najmenej jeden mesiac, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodne inak.“.

43. § 88 vrátane nadpisu znie:

„Pružný pracovný čas § 88

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

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

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

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

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

(6) Dĺžka pracovnej zmeny môže byť najviac 12 hodín.“.

44. § 89 znie:

„§ 89

Ak sa zamestnanec vysiela na pracovnú cestu, ustanovenia o pružnom pracovnom čase sa nepoužijú; zamestnávateľ v tomto prípade ustanoví pevný začiatok a koniec pracovnej zmeny.“.

45. Za § 89 sa vkladá nový § 89a, ktorý vrátane nadpisu znie:

„§ 89a Zdieľané pracovné miesto

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

(2) Dohoda o vytvorení zdieľaného pracovného miesta sa uzatvára medzi zamestnancami, ktorí budú zdieľať pracovné miesto a zamestnávateľom. Dohoda podľa prvej vety musí byť písomná, inak je neplatná.

(3) Ak nastane prekážka v práci na strane jedného zo zamestnancov, ostatní zamestnanci, ktorí s ním zdieľajú pracovné miesto sú povinní zastúpiť ho s výnimkou prípadu, ak by to nebolo možné alebo ak by sa tým porušili ustanovenia o nepretržitom dennom odpočinku (§ 92 ods. 2) alebo nepretržitom odpočinku v týždni (§ 94 ods. 4).

(4) Zdieľané pracovné miesto zaniká, ak sa skončí pracovný pomer s jedným zo zamestnancov, ktorí podpísali dohodu podľa odseku 1, ak sa nedohodne inak. Zamestnávateľ je povinný zaradiť takéhoto zamestnanca ako zamestnanca s kratším pracovným časom.“.

46. V § 90 ods. 2 sa v druhej vete čiarka nahrádza bodkou a vypúšťajú slová „najviac po dobu jednej hodiny“.

47. V § 95 sa na konci vety pripájajú slová „ranná zmena“.

48. § 96 odsek 1 znie:

„(1) Pracovná pohotovosť je čas, na ktorý zamestnávateľ v odôvodnených prípadoch na zabezpečenie nevyhnutných úloh zamestnancovi nariadi 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.“.

49. V § 97 odsek 3 znie:

„(3) Práca nadčas pri pružnom pracovnom čase je práca vykonávaná zamestnancom na základe príkazu zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom mimo základného pracovného času, ak sa uplatňuje, a nad pracovný čas, ktorý pripadá na určené pružné pracovné obdobie.“.

50. V § 103 odsek 2 znie:

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

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

52. Za § 104 sa vkladá nový § 104a, ktorý znie:

„§ 104a

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

53. V § 109 odseky 1 a 2 znejú:

„(1) Dovolenka sa kráti, ak zamestnanec, ktorý splnil podmienku odpracovania aspoň 60 dní v kalendárnom roku, za ktorý sa dovolenka poskytuje, 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 (§ 166 ods. 2),
- c) dlhodobého uvoľnenia na výkon verejnej funkcie (§ 136 ods. 2),
- d) dôležitých osobných prekážok v práci, ktoré sa uvádzajú v § 141 ods. 1, 141 ods. 3 písm. b) za prvých 100 takto zameškaných pracovných dní o jednu dvanástinu a za každých ďalších 21 takto zameškaných pracovných dní rovnako o jednu dvanástinu.“.

Alternatíva

za každých 21 dní takto zameškaných pracovných dní o jednu dvanástinu.“.

„(2) Dovolenka sa zamestnancovi nekráti za obdobie pracovnej neschopnosti vzniknutej v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolenia, za ktoré zamestnávateľ zodpovedá.“.

Doterajšie odseky 2 až 6 sa označujú ako odseky 3 až 7.

54. V novoznačenom § 109 ods. 4 sa za slová „o jeden až dva dni“ vkladá čiarka a slová „ak ide o zamestnanca podľa § 43b, dva dni a ak ide o zamestnanca podľa § 43c, tri dni“.

55. V § 109 ods. 6 sa číslovka „2“ nahrádza číslovkou „3“.

56. V § 111 odsek 2 znie:

„(2) Zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov určiť hromadné čerpanie dovolenky, ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov a zlučiteľné so záujmom zamestnancov.“.

57. V § 111 sa vkladajú nové odseky 3 a 4, ktoré znejú:

„(3) Hromadné čerpanie dovolenky podľa odseku 2 nesmie byť viac ako dva týždne; to neplatí v prípade vážnych prevádzkových dôvodov, ktoré sú zamestnancom oznámené najmenej šesť mesiacov vopred, v takom prípade môže byť hromadné čerpanie dovolenky určené aj na tri týždne.

(4) Hromadné čerpanie dovolenky podľa odseku 2 v umeleckých súboroch z povolania nesmie byť viac ako štyri týždne. V divadle a v inej umeleckej ustanovizni, ktorej predmetom činnosti je interpretovanie hudobného diela, možno určiť hromadné čerpanie dovolenky v celej výmere.“.

Doterajší odsek 3 sa označuje ako odsek 5.

58. V § 111 ods. 5 sa za slová „aspoň 14 dní vopred“ vkladá čiarka a slová „a ak ide o zamestnanca podľa § 43b alebo 43c, aspoň 7 dní vopred“.

59. § 113 znie:

„§ 113

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

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

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

(4) Ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku, pretože bol uznaný za práceneschopného pre chorobu alebo úraz, nevyčerpanú dovolenku mu zamestnávateľ poskytne po skončení jeho práceneschopnosti.

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

60. V § 118 ods. 2 druhá veta znie: „Za mzdu sa nepovažuje najmä náhrada mzdy, odstupné, odchodné, cestovné náhrady vrátane nenárokových cestovných náhrad, príspevky zo sociálneho fondu, príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie, príspevky na životné poistenie zamestnanca, výnosy z kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií, daňový bonus, náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, doplatky k nemocenským dávkam, náhrada za pracovnú pohotovosť ani iné plnenie, poskytované zamestnancovi v súvislosti so zamestnaním podľa iných ustanovení tohto zákona, podľa osobitných predpisov, podľa kolektívnej zmluvy alebo podľa pracovnej zmluvy, ktoré nie je poskytnuté za čas práce, podmienky práce, výsledky práce alebo osobné schopnosti zamestnanca využívané počas práce.“.

61. V § 119 sa vkladá nový odsek 4, ktorý znie:

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

62. § 121 vrátane nadpisu znie:

„§ 121

Mzda za prácu nadčas

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

patrí za prácu nadčas dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 35 % jeho priemerného zárobku.

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

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

(4) Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno v termíne podľa odseku 3, zamestnancovi patrí mzdové zvýhodnenie podľa odseku 1.“

63. V § 122 sa vypúšťa odsek 5.

64. V § 123 sa vypúšťa odsek 2.

65. V § 125 ods. 3 sa vypúšťajú slová „štátnej správy v oblasti“.

66. V § 125 ods. 5 sa slová „v orgáne štátnej správy v oblasti verejného zdravotníctva“ nahrádzajú slovami „u orgánu verejného zdravotníctva“.

67. V § 125 ods. 6 sa vypúšťajú slová „štátnej správy v oblasti“.

68. V § 130 ods. 5 prvá veta znie: „Pri vyúčtovaní mzdy je zamestnávateľ povinný zamestnancovi vydať doklad obsahujúci najmä údaje o jednotlivých zložkách mzdy, vykonaných zrážkach a celkovej cene práce.“.

69. V § 130 ods. 5 sa vkladá nová druhá veta, ktorá znie: „Doklad podľa prvej vety sa poskytne v písomnej forme, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú na jeho poskytovanie elektornými prostriedkami.“.

70. V § 131 ods. 2 písm. d) sa vypúšťa slovo „ťažkého“.

71. § 132 znie:

„§ 132

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

72. V § 133 ods. 3 sa slová „až po dohode so zástupcami zamestnancov, ak k dohode nedôjde do 15 dní od predloženia návrhu, rozhodne príslušný inšpektorát práce podľa osobitného predpisu“ nahrádzajú slovami „po prerokovaní so zástupcami zamestnancov.“.

73. V § 134 ods. 11 sa slová „v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve“ nahrádzajú slovami „so zástupcami zamestnancov.“.

74. V § 136 odsek 2 znie:

„(2) Zamestnávateľ môže uvoľniť zamestnanca dlhodobo na výkon verejnej funkcie a na výkon odborovej funkcie. Ak zamestnávateľ nevyhoví žiadosti zamestnanca o dlhodobé uvoľnenie na výkon verejnej funkcie alebo na výkon odborovej funkcie, zamestnanec môže skončiť pracovný pomer výpoveďou z toho dôvodu. Pracovný pomer sa v tomto prípade skončí najneskôr v deň, ktorý predchádza dňu nástupu zamestnanca do tejto funkcie.“.

75. V § 141 ods. 2 písm. a) bod 1 sa za slová „v kalendárnom roku“ vkladá čiarka a slová „a ak ide o zamestnanca podľa § 43b, päť dní v kalendárnom roku a ak ide o zamestnanca podľa § 43c, tri dni v kalendárnom roku“.

76. V § 141 ods. 2 písmeno b) znie:

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

77. V § 141 odseky 3 až 5 znejú:

„(3) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi
a) ďalšie pracovné voľno z dôvodov uvedených v odseku 2 s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy,
b) pracovné voľno z iných dôvodov s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy,
c) pracovné voľno s náhradou mzdy, ktoré si zamestnanec nadpracuje.

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

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

78. Za § 142 sa vkladá nový § 142a, ktorý znie:

„§ 142a

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

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

(3) Ak pominie prekážka v práci na strane zamestnávateľa podľa odseku 1, zamestnanec je povinný dodatočne odpracovať pracovné voľno, za ktoré sa poskytla mzda podľa odseku 1, ak sa zamestnávateľ so zástupcami zamestnancov alebo so zamestnancom nedohodne na priaznivejšej úprave pre zamestnanca.

(4) Čas nadpracovania pracovného voľna poskytnutého podľa odseku 1 sa na tieto účely neposudzuje ako výkon práce.

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

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

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

(8) Ak zamestnanec neodpracuje pracovné voľno podľa odseku 1, pretože sa pracovný pomer skončil podľa § 63 ods. 1 písm. d) a e), 67 alebo 68 ods. 1, zamestnávateľ má právo na náhradu škody vo výške mzdy, ktorá zodpovedá nesplnenému záväzku podľa odseku 1.

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

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

79. V § 143 odseky 3 a 4 znejú:

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

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

80. § 144 vrátane nadpisu znie:

„§ 144

Spoločné ustanovenia o prekážkach v práci

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

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

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

81. Za § 144 sa vkladá nový § 144a, ktorý znie:

**„§ 144a
Výkon práce**

(1) Ako výkon práce sa posudzuje aj doba

- a) keď zamestnanec nepracuje pre prekážky v práci, ak nie je uvedené inak,
- b) pracovného voľna, ktoré si zamestnanec odpracuje neskôr,
- c) výkonu práce, počas ktorého zamestnanec odpracováva prekážku v práci z dôvodu nepriaznivých poveternostných vplyvov,
- d) dovolenky,
- e) počas ktorej zamestnanec nepracuje preto, že je sviatok, za ktorý mu patrí náhrada mzdy alebo za ktorý sa mu jeho mesačná mzda nekráti,
- f) 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) pracovného voľna, ktoré si zamestnanec nadpracoval vopred,
- c) prekážky v práci z dôvodu nepriaznivých poveternostných vplyvov,
- d) pracovného voľna poskytnutého na žiadosť zamestnanca podľa § 141 ods. 3 písm. b),
- e) neospravedlneného zameškania pracovnej zmeny alebo jej časti.

(3) Ako výkon práce sa na účely dovolenky posudzuje aj doba

- a) práceneschopnosti vzniknutá v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania, za ktoré zamestnávateľ zodpovedá,
- b) materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky poskytovanej podľa § 166 ods. 1.

(4) Ako výkon práce sa na účely dovolenky neposudzuje aj doba

- a) zameškaná pre dôležité osobné prekážky v práci, ktoré sa uvádzajú v § 141 ods. 1,
- b) rodičovskej dovolenky poskytovanej podľa § 166 ods. 2,
- c) na ktorú zamestnávateľ uvoľní zamestnanca dlhodobo na výkon verejnej funkcie (§ 136 ods. 2).

(5) Na zistenie, či sú splnené podmienky vzniku nároku na dovolenku, sa posudzuje zamestnanec, ktorý je zamestnaný po určený týždenný pracovný čas, akoby v kalendárnom týždni pracoval päť pracovných dní, aj keď jeho pracovný čas nie je rozvrhnutý na všetky

pracovné dni v týždni. To platí aj na zistenie počtu dní na účely krátenia dovolenky s výnimkou neospravedlnenej neprítomnosti v práci.

(6) Ustanovenia odsekov 1 až 4 neplatia na účely vzniku nároku na mzdu (odmenu) za vykonanú prácu.

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

82. V § 149 sa vkladá nový odsek 4, ktorý znie:

„(4) Výkon kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci podľa odseku 1 a 2 v družstve, kde je súčasťou členstva aj pracovnoprávny vzťah člena k družstvu, zabezpečuje osobitný orgán družstva volený členskou schôdzou.“.

83. V § 149 sa doterajší odsek 4 označuje ako odsek 5 a znie:

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

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

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

86. V § 155 ods. 4 písm. a) sa slová „základnej služby, náhradnej služby a civilnej služby“ nahrádzajú slovami „výkonu mimoriadnej služby v období krízovej situácie alebo alternatívnej služby v čase vojny a vojnového stavu“.

87. V § 155 ods. 4 písmeno b) znie:

„b) materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky (§ 166),“

88. V § 155 ods. 5 sa číslanka „3319,39“ nahrádza číslankou „3000“ a číslanka „1659,70“ číslankou „1500“.

Alternatíva

V § 155 ods. 5 sa číslanka „3319,39“ nahrádza číslankou „3320“ a číslanka „1659,70“ číslankou „1660“.

89. V § 155 ods. 6 sa vypúšťajú slová „alebo rozhodnutia orgánu štátnej zdravotníckej správy alebo rozhodnutia orgánu sociálneho zabezpečenia“.

90. V § 156 sa vypúšťajú slová „čiastočnej invalidite“.

91. V § 164 odsek 2 sa slovo „jej“ nahrádza slovom „ich“.

92. V § 166 sa vkladá nový odsek 4, ktorý znie:

„(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 nečerpala.“.

93. V § 169 sa vkladá nový odsek 3, ktorý znie:

„(3) Zamestnávateľ sa môže so zamestnancom dohodnúť, že ak ide o dieťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom vyžadujúcim osobitnú starostlivosť, rodičovskú dovolenku možno poskytnúť najdlhšie do dňa, v ktorom dieťa dovŕši osem rokov veku, a to najviac v rozsahu, v ktorom sa táto dovolenka v období podľa tretej vety odseku 2 nečerpala.“.

94. § 176 vrátane nadpisu znie:

„§ 176

Lekárska preventívna prehliadka vo vzťahu k práci

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

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

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

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

95. V § 191 ods. 4 sa číslo „33,19“ nahrádza číslom „50“.

96. V § 193 ods. 2 sa slovo „nárok“ nahrádza slovom „právo“.

97. V § 220 ods. 1 sa za slová „pracovného pomeru“ vkladajú slová „a z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru“.

98. V § 223 ods. 1 sa na konci odseku dopĺňajú slová „a šiestej časti.“.

99. V § 224 ods. 3 sa slovo „ženy“ nahrádza slovami „tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiace ženy“.

100. V § 228 ods. 2 sa na koniec tretej vety vkladá bodkočiarka a slová „to neplatí pre fyzickú osobu od dňa ukončenia školského roka najneskôr do konca októbra toho istého kalendárneho roka“.

101. V § 229 odsek 7 znie:

„(7) Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe odborová organizácia a zamestnanecká rada, patrí odborovej organizácii právo na kolektívne vyjednávanie, na kontrolu plnenia záväzkov

vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv a na informácie. Zamestnaneckej rade patrí právo na spolurozhodovanie, prerokovanie, informácie a na kontrolnú činnosť.“.

102. V § 240 odsek 3 znie:

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

Čl. xxxx

Tento zákon nadobúda účinnosť 1. septembra 2010 okrem bodov 50 a 51 , ktoré nadobudnú účinnosť 1. januára 2011.