

**INFORMÁCIA
PRE VŠETKY ZÁKLADNÉ ORGANIZÁCIE
ODBOROVÉHO ZVÄZU**

Podstatné zmeny v Zákonníku práce
účinné od 1.1.2013

1. § 1 ods. 2

Presnejšie zadefinovanie závislej práce - **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, za mzdu alebo odmenu. Závislá práca nemôže byť vykonávaná v zmluvnom občianskoprávnom vzťahu alebo v zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu podľa osobitných predpisov.**

2. Nový § 12

Úprava postupu zamestnávateľa v prípadoch, keď u neho zástupcovia zamestnancov nepôsobia - **Ak sa podľa 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. Ak sa podľa zákona vyžaduje prerokovanie so zástupcami zamestnancov, zamestnávateľ, u ktorého nepôsobia zástupcovia zamestnancov, môže konať samostatne.**

3. Nový § 13 ods. 4

Úprava postupu zamestnávateľa pri zavádzaní kontrolných mechanizmov – **Zamestnávateľ nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činností zamestnávateľa narúšať 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 doručeníu 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.**

4. § 17 ods. 2

Rozšírenie úpravy neplatnosti právnych úkonov v súvislosti s udelením súhlasu zástupcov zamestnancov o príslušný orgán a o zákonného zástupcu – **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 zákonom, je neplatný, len ak to ustanovuje tento zákon alebo osobitný predpis.

5. § 41 ods. 6 písm. d)

Opätovné začlenenie **informácie o odborovej príslušnosti** do informácií, ktoré nesmie zamestnávateľ vyžadovať od fyzickej osoby, ktorá sa uchádza o zamestnanie - doteraz sem patrili informácie o tehotenstve, rodinných pomeroch, o bezúhonnosti, o politickej a náboženskej príslušnosti.

6. § 48 ods. 2

Výhodnejšia úprava pracovného pomeru na dobu určitú - **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.**

7. § 62 ods. 2, 3, 4 a 6

Zrušenie taxatívneho určenia dĺžky výpovednej doby, opäť je daná možnosť dohodnúť dlhšiu výpovednú dobu.

8. § 62 ods. 8

Zvýšenie peňažnej náhrady v prípade nezotrvania zamestnanca u zamestnávateľa počas výpovednej doby **najviac na sumu, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby** (doteraz bola peňažná náhrada stanovená v sume priemerného mesačného zárobku zamestnanca za jeden mesiac).

9. § 63 ods. 1 písm. a

Zavedenie novej podmienky výpovede zo strany zamestnávateľa v prípade jeho premiestnenia – Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď ak sa zamestnávateľ alebo jeho časť zrušuje a v prípade premiestnenia v tom prípade, ak **zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce.**

10. § 63 ods. 1 písm. d) bod 4

Predĺženie lehoty na písomnú výzvu zamestnancovi na odstránenie nedostatkov v prípade neuspokojivého plnenia pracovných úloh za účelom výpovede z dvoch mesiacov na **šesť mesiacov.** – Zamestnávateľ môže dať výpoveď zamestnancovi, ktorý neuspokojivo plní pracovné úlohy a zamestnávateľ ho v posledných **šiestich mesiacoch písomne vyzval na odstránenie nedostatkov a zamestnanec ich v primeranom čase neodstránil.**

11. § 64 ods. 3 písm. a)

Spresnenie dôvodov, pre ktoré neplatí zákaz výpovede.

12. § 73

Precizovanie ustanovení o hromadnom prepúšťaní.

13. Nový § 74

Opätovné zakotvenie účasti 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.

14. § 76 ods. 1 a 2

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

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

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

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

15. Nové znenie § 76a

Precizuje sa úprava nároku na odchodné pri skončení pracovného pomeru predovšetkým pri vzniku nároku na predčasný starobný dôchodok.

16. § 79 ods. 2

Opätovné predĺženie náhrady mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru z **9 na 12** mesiacov, najviac však na **36 mesiacov**.

17. § 83

Nová úprava výkonu inej zárobkovej činnosti:

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.

Zamestnávateľ môže udelený súhlas 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.

Súhlas zamestnávateľa sa nevyžaduje na výkon vedeckej, pedagogickej, publicistickej, lektorskej, prednášateľskej, literárnej a umeleckej činnosti.

18. § 87 ods. 2

Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času môže zamestnávateľ zaviesť len ak je vyjednané v kolektívnej zmluve alebo v dohode so zástupcami zamestnancov, pričom dohodu nie je možné nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa.

19. § 87 a

Nová úprava konta pracovného času – môže byť dohodnuté **v kolektívnej zmluve alebo v dohode so zástupcami zamestnancov, ktorú nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa,** taktiež sa presnejšie definujú podmienky uplatňovania konta pracovného času.

20. § 88 ods. 1

Na zavedenie pružného pracovného času zamestnávateľovi už nebude postačovať prerokovanie so zástupcami zamestnancov, ale zaviesť ho môže buď **kolektívnou zmluvou alebo po dohode so zástupcami zamestnancov.**

21. Nový § 96 b

V súvislosti s pracovnou cestou sa zavádza **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.

22. § 97 ods. 10 a § 97 ods. 12

Nová úprava sa týka **práce nadčas**, a to

- ruší sa **zvýšenie limitu práce nadčas u vedúcich zamestnancov zo 400 na 550 hodín v kalendárnom roku,**
- ruší sa **možnosť vyjednať zvýšený rozsah hodín nadčasovej práce v kolektívnej zmluve.**

23. § 98 ods. 1

Opätovne sa zavádza rozpätie nočnej práce medzi **22. hodinou a 6. hodinou.**

24. § 113 ods. 2

Doplnenie úpravy čerpania dovolenky v prípade, že **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.

25. § 121 ods. 2

Úprava zohľadnenia práce nadčas vo výške mzdy s presne vymedzenými vedúcimi zamestnancami a zamestnancami na základe **dohody s týmito zamestnancami** – teda nie na základe kolektívnej zmluvy.

26. § 121 ods. 4

Náhradné voľno za prácu nadčas bude zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancovi najneskôr do uplynutia **štyroch kalendárnych mesiacov** (pôvodne bolo 12 mesiacov) nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná.

27. § 122 ods. 2

Úprava čerpania náhradného voľna za prácu vo sviatok u zamestnancov odmeňovaných mesačnou mzdou doplnením nového textu:

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 však možno dohodnúť, že aj zamestnancovi, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou, za čerpanie náhradného voľna patrí náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

28. § 142 a

Ruší sa **tzv. flexikonto**, teda možnosť zamestnávateľov, ktorí majú vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré nemôžu zamestnancom pridelovať prácu, uzatvoriť písomnú dohodu o poskytnutí pracovného voľna, ktoré je zamestnanec po skončení prekážok v práci na strane zamestnávateľa povinný odpracovať.

29. § 185 ods. 3

Dopĺňa sa možnosť zamestnávateľa po dohode so zástupcami zamestnancov vymedziť okrem okruhu zamestnancov, s ktorými možno dohodnúť povinnosť, aby si dali poistiť predmet, ktorý im zamestnávateľ zveril, pre prípad straty a zničenia, aj **okruh zamestnancov, ktorým poistí zverený predmet pre prípad straty a zničenia zamestnávateľ.**

30. § 223 ods. 2

V súvislosti s dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa upresňujú niektoré podmienky ich vykonávania – pridáva sa **nový odsek 2**:

Na pracovnoprávny vzťah založený dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa vzťahujú ustanovenia prvej časti, § 85 ods. 1 a 2, § 90 ods. 10, § 91 až 95, § 98, § 119 ods. 1 a šiestej časti. 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. 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.

31. § 229 ods. 7

V prípade súčasného pôsobenia odborovej organizácie a zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka u zamestnávateľa sa vymedzujú **kompetencie odborovej organizácie, ktorej patrí právo na kolektívne vyjednávanie, na spolurozhodovanie, na kontrolnú činnosť a na informácie** a kompetencie zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka, ktorým **patrí právo na prerokovanie a na informácie, ak zákon neustanovuje inak.**

32. § 230 ods. 3 – vypustený

Ruší sa povinnosť odborovej organizácie preukázať, že najmenej 30% zamestnancov je u zamestnávateľa odborovo organizovaných.

33. § 231 ods. 2 a 3 – vypustené

Vypúšťajú sa ustanovenia, podľa ktorých bolo možné v kolektívnej zmluve upraviť aj také pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania, ktoré by zhoršili postavenie zamestnanca.

34. § 233 a – vypustený

Vypúšťa sa možnosť zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka uzatvoriť so zamestnávateľom dohodu, ktorá upravuje pracovné podmienky v rozsahu ako je ich možné dohodnúť v kolektívnej zmluve.

35. § 240 ods. 3 a 4

V súvislosti s činnosťou zástupcov zamestnancov sa upresňuje poskytovanie pracovného voľna s náhradou mzdy:

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 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 pôsobí viacero zástupcov zamestnancov, písomne oznámia 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 oznámia 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 a druhej vety.“.

Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté. V kolektívnej zmluve alebo v dohode so zástupcami zamestnancov možno dohodnúť podmienky výkonu kontroly podľa prvej vety.

Zmeny v súvisiacich predpisoch

1. Zák. č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení v znení neskorších predpisov:

- § 18a dopĺňa novým odsekom, na základe ktorého **dňom zániku výkonu funkcie hlavného kontrolóra zaniká aj jeho pracovný pomer.**

2. Zák. č. 302/2001 Z. z. o samospráve vyšších územných celkov:

- § 19a ods. 5 mení sa začiatok funkčného obdobia hlavného kontrolóra, a to tak, že jeho funkčné obdobie začína **dňom, ktorý je určený ako deň nástupu do práce**, teda nie dňom voľby.
- § 19a sa dopĺňa novými odsekmi 10 a 11, ktorými sa ustanovuje, že **na odvolanie hlavného kontrolóra je potrebný súhlas nadpolovičnej väčšiny všetkých poslancov** a upravuje sa zánik pracovného pomeru hlavného kontrolóra **dňom zániku výkonu jeho funkcie.**

3. Zák. č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme

- § 1 sa dopĺňa novým odsekom 6, na základe ktorého sa činnosť člena okrskovej volebnej komisie, zapisovateľa okrskovej volebnej komisie, člena okrskovej komisie pre referendum, zapisovateľa okrskovej komisie pre referendum, sčítacieho komisára a člena komisie obecného zastupiteľstva **nevykonáva v pracovnoprávnom vzťahu.**
- § 13ba sa ruší, išlo o obmedzenie platnosti pracovných a mzdových podmienok dojednaných v podnikovej kolektívnej zmluve na zamestnancov vykonávajúcich funkciu štatutárneho orgánu.

4. Zák. č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce

- § 7 ods. 9, na základe ktorého inšpektoráty práce budú rozhodovať o pravidlách o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, ktoré má zamestnávateľ vydať, a o zavedení noriem spotreby práce v prípade, že nedošlo medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov k dohode v zmysle ustanovení §39 ods. 2 a § 133 ods. 3 Zákonníka práce.