

# Pripravovaná novela ZP



# Novela zákona o SP z. č. 543/2010 Z. z.

Vymeriavací základ aj z toho, čo sa nezahŕňa  
(príspevky zo SF, odstupné, odchodné, odmeny  
pri výročiach, náhrada za pohotovosť ...okrem  
príspevku zamestnávateľa na DDS)

Ochranná lehota – zo 42 na 7 dní, predĺženie  
tehotnej zamestnankyne na 8 mesiacov

34 týždňov materské, 60 %

Predčasný starobný dôchodok alebo zárobok

# Novely ZP zákona č. 311/2001 Z. z.

z. č. 543/2010 Z. z.- účinnosť od 1.1.2011(novela  
zákona o SP)

z. č. 48/2011 Z. z. – účinnosť od 1.4.2011 a  
6.6.2011 (EZR)

Pripravovaná novela ZP – účinnosť od 1.9.2011  
a

1.1.2012

# Novela ZP z. č. 543/2010 Z. z.

§ 166 ods. 1 – materská dovolenka – 34 týždňov

osamelá – 37 týždňov

dve alebo viac detí – 43 týždňov

§ 167 ods. 2 druhá veta

§ 169 ods. 2

§ 252e - prechodné ustanovenie

# Novela ZP z. č. 48/2011 Z. z.

- antidiskriminačný zákon a ZP (čl. I. a VI. Základných zásad ZP, § 13 ods. 2)
- smernica o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania
- § 157 – zaradenie na pôvodnú prácu a pracovisko, prospech z akéhokoľvek zlepšenia po návrate
- § 166 – oznámenie mesiac vopred pred nástupom
- §§ 241 až 250a EZR

Pripravovaná novela ZP  
po pripomienkovom konaní – apríl 2011

# Prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov

## § 29a

Ak sa prevodom zmenia pracovné podmienky dohodnuté v pracovnej zmluve a zamestnanec nesúhlasí so zmenou pracovných podmienok, skončí pracovný pomer zamestnávateľ z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. b) alebo dohodou z tých istých dôvodov.

# Pripravovaná novela

- **§ 29a**
- Ak sa 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. Zamestnancovi podľa prvej vety patrí odstupné podľa § 76.



# Doručovanie § 38

- Písomnosti týkajúce sa vzniku, zmeny a skončenia prac. pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku práv a povinností zamestnanca
- Doporučená zásielka, do vlastných rúk
- Na pracovisku, v byte, kdekoľvek
- Účinky doručenia nastanú aj vtedy, ak zamestnanec alebo zamestnávateľ prijatie písomnosti odmietne

# Pripravovaná novela

## § 38 ods. 1

Za poštu sa považuje aj iný poštový podnik podľa osobitného predpisu (napr. kuriérska služba)

Pri doručovaní poštovým podnikom musia byť splnené podmienky doručovania

do „vlastných rúk“ alebo doporučenú zásielku

# Pravidlá BOZP § 39 ods. 2

Predpisy na zaistenie BOZP sú aj pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci vydané zamestnávateľmi po dohode so zástupcami zamestnancov

## Pripravovaná novela

Predpisy na zaistenie BOZP sú aj pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci vydané zamestnávateľmi po prerokovaní so zástupcami zamestnancov

# Pripravovaná novela § 39

- V kolektívnej zmluve možno s odborovým orgánom dohodnúť aj
  - povinnosť zamestnávateľa vydávať pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci len po dohode so zástupcami zamestnancov,

# Pracovná zmluva § 43

- Podstatné náležitosti
- Druh práce – stručná charakteristika
- Miesto výkonu práce
- Deň nástupu do práce
- Mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve

# Pripravovaná novela § 43 ods. 3

- Ak v pracovnej zmluve nie sú dohodnuté mzdové podmienky a účinnosť ustanovení kolektívnej zmluvy, na ktoré pracovná zmluva odkazuje, sa skončila, mzdové podmienky v nich dohodnuté sa považujú za mzdové podmienky dohodnuté v pracovnej zmluve až do dohodnutia mzdových podmienok v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve.

# Skúšobná doba § 45 ZP

- Najviac tri mesiace, nemožno predlžovať
- Predlžuje sa o čas prekážok v práci na strane zamestnanca

# Pripravovaná novela

## Skúšobná doba § 45

Navrhuje sa, aby v pracovnej zmluve bolo možné dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je najviac jeden mesiac. Ak je základná zložka mzdy vyššia ako 1,7 násobok MM - najviac tri mesiace. U vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu a ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca (I. a II. garnitúra) – skúšobná doba najviac šesť mesiacov.



# Pripravovaná novela § 45

- V kolektívnej zmluve možno ustanoviť
  - dĺžku skúšobnej doby najviac deväť mesiacov pre vedúcich zamestnancov I. a II. garnitúra a najviac šesť mesiacov pre ostatných zamestnancov, ktorú je možné dohodnúť so zamestnancom v pracovnej zmluve
    - skúšobná doba sa nepredlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca alebo predlžuje aj z iných prekážok vrátane prekážok na strane zamestnávateľa

# Pracovný pomer na určitú dobu

## § 48

- Najdlhšie na dva roky
- Predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov bezdôvodne najviac dvakrát
- Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie do dvoch rokov alebo nad dva roky len z ustanovených dôvodov

# Pripravovaná novela

## Pracovný pomer na určitú dobu § 48

Navrhuje sa aby pracovný pomer na určitú dobu bolo možné dohodnúť najdlhšie na tri roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci troch rokov najviac trikrát.

# Dôvody § 48 ods. 4

- Zastupovanie zamestnanca
- Podstatné zvýšenie zamestnancov, sezónne práce
- Opatrovateľská služba, umelecké práce, veda, výskum, vývoj
- Vykonávanie prác dohodnutých v kolektívnej zmluve

Smernica 1999/70/ES o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP

# Pripravovaná novela § 48 ods. 4

- zastupovania zamestnanca počas materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, 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, vykonávania prác, ktoré sú závislé od striedania ročných období a nepresahujú osem mesiacov v kalendárnom roku (sezónna práca),
- vykonávania prác dohodnutých v kolektívnej zmluve.

# Pripravovaná novela

- **§ 49a Delené pracovné miesto**
- Delené pracovné miesto je pracovné miesto, na ktorom si zamestnanci sami medzi sebou rozvrhnú pracovný čas a pracovnú náplň pripadajúcu na toto pracovné miesto.
- Dohoda o zaradení zamestnanca na zdieľané pracovné miesto musí byť písomná, inak je neplatná.
- Ak sa zamestnanci nedohodnú na rozvrhnutí pracovného času alebo pracovnej náplne, určí ich zamestnávateľ.

## § 61 ods. 3

Zákaz vytvoriť zrušené pracovné miesto tri mesiace

Pripravovaná novela

Zákaz vytvoriť zrušené pracovné miesto dva mesiace

# Výpovedná doba § 62

Je rovnaká pre zamestnávateľa aj zamestnanca –  
dva mesiace

Ak je daná výpoveď zamestnávateľom  
zamestnancovi, ktorý **odpracoval** u  
zamestnávateľa najmenej 5 rokov, je výpovedná  
doba najmenej tri mesiace

Výpovedná doba skončí uplynutím posledného  
dňa mesiaca, ak nie je ustanovené inak - § 64/2



# Pripravovaná novela

## Výpovedná doba § 62

Navrhuje sa rovnaká výpovedná doba pre zamestnanca aj zamestnávateľa. Výpovedná doba je najmenej jeden mesiac.

Navrhuje sa v prípade, ak zamestnávateľ dá výpoveď zamestnancovi z organizačného alebo zdravotného dôvodu, aby výpovedná doba bola najmenej dva mesiace ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa viac ako rok a menej ako 5 rokov, najmenej tri mesiace do desať rokov a najmenej štyri mesiace menej ako 20 rokov, najmenej päť mesiacov najmenej 20 rokov.

# Výpovedná doba pri výpovedi zo strany zamestnávateľa z iných dôvodov § 62

Výpovedná doba je

dva mesiace – viac ako 1 a menej ako 5 rokov

tri mesiace – ak pracovný pomer ku dňu doručenia výpovede trval najmenej 5 rokov

Výpovedná doba, ak výpoved' dáva  
zamestnanec

a jeho pracovný pomer trval najmenej jeden rok je  
dva mesiace

# Peňažná náhrada § 62 ods. 3

- Ak zamestnanec nezotrvá počas výpovednej doby
- Zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu v sume priemerného zárobku
- Ak sa dohodli v pracovnej zmluve
- Dohoda musí byť písomná, inak je neplatná

# Pripravovaná novela

## § 62 od. 9

- V kolektívnej zmluve možno
- Vymedziť okruh zamestnancov, s ktorými je v pracovnej zmluve možné dohodnúť rozsah peňažnej náhrady odchyľne, najviac však v sume násobku výpovednej doby, počas ktorej zamestnanec nezotrval u zamestnávateľa a sumy priemerného mesačného zárobku zamestnanca

# Ponuková povinnosť § 63 ods. 2

Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, 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

# Pripravovaná novela

## § 63 ods. 2

V KZ možno s odborovým orgánom dohodnúť aj

Vylúčenie povinnosti podľa § 63 ods. 2 alebo  
stanovenie podmienok pre splnenie tejto  
povinnosti (ponuková povinnosť vhodného  
voľného miesta)

# Skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe § 72

Z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia  
dôvodu

Pripravovaná novela

Pri skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe s tehotnou ženou, matkou do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacou ženou je zamestnávateľ povinný uviesť dôvody skončenia pracovného pomeru, inak je skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe neplatné.



# Hromadné prepúšťanie § 73

Ak zamestnávateľ alebo časť zamestnávateľa rozviaže pracovný pomer výpoveďou z organizačných dôvodov alebo ak sa pracovný pomer skončí z iného dôvodu, ktorý nespočíva v osobe zamestnanca počas 90 dní najmenej s 20 zamestnancami

# Hromadné prepúšťanie § 73

Výpovede podľa § 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 najmenej s zamestnancami zamestnávateľa, ktorý zamestnáva viac ako 20 a menej ako 100 zamestnancov

Najmenej s 10 % zamestnancov z celkového počtu viac ako 100 a menej ako 300 zamestnancov

Najmenej s 30 zamestnancami – viac ako 300

# Odstupné a odchodné § 76

- Odstupné v sume najmenej dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku
- Ak pracovný pomer trval najmenej päť rokov, patrí odstupné v sume najmenej trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku
- Z určitých dôvodov odstupné v sume najmenej desať násobku jeho priemerného zárobku
- Odchodné v sume najmenej priemerného mesačného zárobku

# Pripravovaná novela odstupné § 76

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

# Zamestnancovi patrí odstupné §76 ods. 2

Zamestnanec má právo požiadať, aby pracovný pomer skončil dohodou

Tejto žiadosti je zamestnávateľ povinný vyhovieť

Odstupné najmenej v sume – podľa výpovednej doby

Ak sa dohodnú, že zamestnanec zotrvá v pracovnom pomere len časť výpovednej doby, zamestnancovi patrí pomerná časť odstupného

# Pripravovaná novela Odstupné § 76 ods. 8

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odstupné, ak sa pracovný pomer skončí výpoveďou zo strany zamestnávateľa aj z iných dôvodov.

# Pripravovaná novela

## Odchodné § 76a

Navrhuje sa, aby zamestnávateľ nebol povinný poskytnúť odchodné podľa odseku 1, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 63 ods. 1 písm. e) a § 68 ods. 1, to znamená neposkytovanie odchodného pri skončení pracovného pomeru za porušenie pracovnej disciplíny.

# Základné povinnosti zamestnanca

## § 81

Pracovná disciplína,

Základné a iné povinnosti - príkladné uvedenie



# Pripravovaná novela

§ 81 sa dopĺňa písmenom g), ktoré znie:

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

# Výkon inej zárobkovej činnosti

## § 83

Zamestnanec môže popri svojom zamestnaní vykonávanom v pracovnom pomere vykonávať zárobkovú činnosť, ktorá je zhodná s predmetom činnosti zamestnávateľa, len s jeho predchádzajúcim písomným súhlasom.

# Pripravovaná novela

## Výkon inej zárobkovej činnosti

### § 83 odsek 1

zamestnanec - písomné oznámenie  
zamestnávateľovi o výkone inej zárobkovej  
činnosti, ktorá by mohla mať k predmetu činnosti  
zamestnávateľa konkurenčný charakter

Zamestnávateľ do desať dní oznámi, aby sa  
zamestnanec zdržal výkonu tejto zárobkovej  
činnosti

Zamestnanec je povinný vyhovieť

# Pripravovaná novela

Obmedzenie zárobkovej činnosti po skončení  
pracovného pomeru § 83a

Zamestnávateľ a zamestnanec 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.  
Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi  
peňažné plnenie najmenej vo výške 70 %  
priemerného mesačného zárobku zamestnanca  
za každý mesiac plnenia záväzku

# Pripravovaná novela

## § 83a

- V kolektívnej zmluve je možné
- Vymedziť okruh zamestnancov, s ktorými možno dohodnúť obmedzenie zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru podľa § 83a, dobu trvania obmedzenia, minimálnu mieru primeraného peňažného protiplnenia a obmedzenie najvyššej sumy peňažného plnenia podľa ods. 6.

# Pripravovaná novela § 85a ods. 1

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

# Pripravovaná novela

## Pružný pracovný čas

### § 88

Navrhuje sa, že pružný pracovný čas je spôsob rovnomerného alebo nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času

dochádza k výraznému spružneniu a zjednodušeniu ustanovení o pružnom pracovnom čase.

# Pracovná pohotovosť § 96

V odôvodnených prípadoch na zabezpečenie  
nevyhnutných úloh

Nariadiť 8 hodín v týždni, 100 hodín v kal. roku,  
dohodnúť (písomne)



# Pripravovaná novela

## § 96

- V kolektívnej zmluve možno dohodnúť
- rozsah pracovnej pohotovosti, ktorú možno nariadiť , najviac 250 hodín v kalendárnom roku,
- rozsah pracovnej pohotovosti, ktorú možno so zamestnancom dohodnúť nad rámec nariadenej pracovnej pohotovosti,

# Práca nadčas § 97

V prípadoch prechodnej a naliehavej potreby práce

8 hodín týždenne v priemere v období najviac štyroch mesiacov, po dohode s odborovým orgánom najviac na 12 mesiacov,

v kalendárnom roku možno nariadiť najviac 150 hodín,

z vážnych dôvodov dohodnúť so zamestnancom najviac 250 hodín

# Pripravovaná novela § 97

- celkový rozsah práce nadčas nesmie presiahnuť 400 hodín v kalendárnom roku a u vedúcich zamestnancov I. a II. garnitúry 550 hodín v kalendárnom roku,

V kolektívnej zmluve možno dohodnúť rozsah práce nadčas, ktorú možno zamestnancovi nariadiť v kalendárnom roku, najviac v rozsahu 250 hodín

# Výmera dovolenky § 103

- **Základná výmera dovolenky je najmenej štyri týždne**
- **Dovolenka vo výmere najmenej piatich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý dovŕši aspoň 15 rokov pracovného pomeru po 18. roku veku (započítateľné doby)**
- **Dovolenka učiteľov, majstrov, vychovávateľov najmenej osem týždňov**

# Pripravovaná novela ZP

Dovolenka vo výmere najmenej päť týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.

## Krátenie dovolenky § 109

Za prvých 100 zameškaných dní o 1/12 a za každých ďalších 21 dní o jednu dvanástinu

Ak zamestnanec nepracoval z dôvodu čerpania rodičovskej dovolenky § 166 ods. 2 a pre dôležité osobné prekážky v práci, ktoré sa neuvádzajú v § 141 ods. 2

Za každú neospravedlnenú zmenu – 1 až 2 dni

Len z dôvodov, ktoré vznikli v tom roku

# Pripravovaná novela § 109

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 pre stanovené prekážky v práci

## § 111

- Zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov určiť

hromadné čerpanie dovolenky, ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov a zlučiteľné so záujmom zamestnancov.

Hromadné čerpanie dovolenky nesmie byť viac ako dva týždne a v umeleckých súboroch z povolania štyri týždne.



# Pripravovaná novela

## Hromadné čerpanie dovolenky

§ 111 sa za odsek 2 vkladajú nové odseky 3 a 4

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.

# Normy spotreby práce § 133 ods. 3

Ak zavádzanie a zmeny noriem spotreby práce nie sú dohodnuté v

kolektívnej zmluve, zamestnávateľ zavádza normy a ich zmeny vykonáva až po

dohode so zástupcami zamestnancov; ak k dohode nedôjde do 15 dní od predloženia

návrhu, rozhodne príslušný inšpektorát práce podľa osobitného predpisu.

# Pripravovaná novela - § 133 ods. 3

Ak zavádzanie a zmeny noriem spotreby práce nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve, zamestnávateľ zavádza normy a ich zmeny vykonáva po prerokovaní so zástupcami zamestnancov.

# Prekážky v práci na strane zamestnanca § 136 ods. 2

- z dôvodu všeobecného záujmu (výkon verejných funkcií, občianskych povinností a iných úkonov vo všeobecnom záujme)

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

# V § 136 odsek 2 znie:

Zamestnávateľ uvoľní zamestnanca dlhodobu na výkon verejnej funkcie a na výkon odborovej funkcie najviac na jedno funkčné obdobie; náhrada mzdy od zamestnávateľa, u ktorého je v pracovnom pomere, mu nepatrí. Zamestnávateľ môže uvoľniť zamestnanca dlhodobu na výkon verejnej funkcie a na výkon odborovej funkcie na ďalšie funkčné obdobie. Ak zamestnávateľ nevyhoví žiadosti zamestnanca o ďalšie dlhodobé uvoľnenie na výkon verejnej funkcie alebo na výkon odborovej funkcie a zamestnanec nastúpi na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie, pracovný pomer sa považuje za skončený dňom, ktorý predchádza dňu nástupu zamestnanca do tejto funkcie, ak sa nedohodne inak.

# § 252c ZP - flexikonto

- Od 1. marca 2009 do 31. decembra 2012
- Po dohode s príslušným odborovým orgánom
- Pracovné voľno – mzda – základná zložka, posudzuje sa ako výkon práce
- Povinnosť odpracovať poskytnuté voľno, nejde o prácu nadčas
- Povinnosť viesť evidenciu
- Neovplyvňuje priemerný zárobok

# Pripravovaná novela ZP

Flexikonto

§ 142a

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.

# Úschova dopravných prostriedkov § 151 ods. 3

Zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov vymedziť podmienky, za ktorých bude zodpovedať aj za úschovu motorových vozidiel.



# Stravovanie zamestnancov § 152

Zamestnávateľ môže poskytnúť finančný príspevok v sume najmenej 55 % ceny jedla resp. Stravného (5 až 12 hodín), ak je to dohodnuté v KZ.

Ak zamestnávateľ nemá KZ alebo KZ poskytovanie finančného príspevku neupravuje, zamestnávateľ môže uzatvoriť písomnú dohodu so zamestnancom o poskytovaní finančného príspevku.

# Materská, rodičovská dovolenka

## § 166

- Materská dovolenka 34 (37, 43) týždňov (mužovi rodičovská dovolenka odo dňa narodenia dieťa)
- Povinnosť – do troch rokov veku dieťa
- Dlhodobý nepriaznivý zdravotný stav – 6 rokov

# Pripravovaná novela § 166 ods. 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.

Ďakujem za pozornosť