



Novela Zákonníka práce a niektorých zákonov z. č. 257/2011 Z. z.

Účinnosť – od 1. septembra 2011,
okrem 82. bodu (§ 103 ods. 2 výmera
dovolenky) - od 1. januára 2012

Novela mení a dopĺňa

- z. č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce
- z. č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme (KZ a štatutár, vedúci zamestnanec)
- z. č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti
- z. č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov ozbrojených síl SR
- z. č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce (rozhodovanie o pravidlách BOZP ak nedošlo k dohode so zástupcami zamestnancov)
- z. č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe (dovolenka)

§ 9 ods. 3 ZP - vedúci zamestnanci

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

§ 13 – zásada rovnakého zaobchádzania

Zamestnanec má právo podať sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania podľa ods. 1 a 2 (zákaz diskriminácie)

a **nedodržaním podmienok podľa odseku 3** (dobré mravy, zneužívanie práv a povinností na škodu druhého účastníka – šikana (mobing, bossing, prenasledovanie).

Zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky.

§ 19 ods. 2 - odstúpenie od PZ zamestnávateľom

Ak zamestnanec nenastúpi do práce

- bez toho, aby mu v tom bránila prekážka v práci,
- do **troch** pracovných dní neupovedomí zamestnávateľa o prekážke v práci, ktorá mu bráni nastúpiť do práce v dohodnutý deň, alebo
- bol po uzatvorení PZ právoplatne odsúdený za úmyselný trestný čin,

Odstúpiť možno len do začatia výkonu práce,

- odstúpenie musí byť písomné, inak je neplatné.

§ 29a - prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov

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) (nadbytočnosť) ku dňu prevodu.

Zamestnancovi patrí odstupné podľa § 76 (najmenej 1, 2, 3 mesiace).

§ 38 - doručovanie

Písomnosti týkajúce sa vzniku, zmeny a skončenia prac. pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku práv a povinností zamestnanca doručuje zamestnávateľ na pracovisku, v jeho byte alebo kdekoľvek bude zastihnutý, ak to nie je možné, možno písomnosť doručiť **poštovým podnikom.**

Pri doručovaní písomností poštovým podnikom musia byť splnené podmienky doručovania do „vlastných rúk“.

§ 39 ods. 2 - pravidlá BOZP

Predpisy na zaistenie BOZP 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 (§ 7 z. č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce).

§ 43 ods. 3 - pracovná zmluva

- Podstatná náležitosť
- - mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve, inak stačí uviesť odkaz na ustanovenia KZ
- Ak v PZ nie sú dohodnuté mzdové podmienky a účinnosť ustanovení KZ, na ktoré PZ odkazuje, sa skončila, mzdové podmienky v nich dohodnuté sa považujú za mzdové podmienky dohodnuté v pracovnej zmluve až do dohodnutia mzdových podmienok v KZ alebo v PZ, najviac po dobu 12 mesiacov.

§ 45 ods. 1 ZP - skúšobná doba

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 (I. a II. garnitúra, línia riadenia) – je **najviac šesť mesiacov**.

Skúšobnú dobu nemožno predlžovať.

§ 45 ods. 5 – skúšobná doba

- V kolektívnej zmluve možno odchylné dohodnúť
 - maximálnu dĺžku skúšobnej doby, ktorú je možné dohodnúť so zamestnancom v pracovnej zmluve,
 - najviac **deväť** mesiacov pre vedúcich zamestnancov I. a II. garnitúra (od 0 mesiacov – do 9 mesiacov) a
 - najviac **šesť** mesiacov pre ostatných zamestnancov (od 0 mesiacov – do 6 mesiacov),

§ 45 ods. 2, 6 – skúšobná doba

Skúšobná doba sa predlžuje o čas prekážok v práci zamestnanca, ak nie je v KZ dohodnuté inak.

V kolektívnej zmluve možno odchylné dohodnúť že skúšobná doba sa nepredlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca

a ďalšie objektívne dôvody, o ktoré sa predlžuje skúšobná doba,

vrátane času prekážok v práci na strane zamestnávateľa.

§ 48 - pracovný pomer na určitú dobu

Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na **tri roky**.

Pracovný pomer na určitú dobu možno bez dôvodu predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci troch rokov najviac **trikrát**.

§ 48 ods. 4 - dôvody

- zastupovania zamestnanca počas materskej, rodičovskej dovolenky, dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na MD, RD, 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 nepresahujúcich 8 mesiacov v kal. roku,
- vykonávania prác, ktoré sú závislé od striedania ročných období a nepresahujú 8 mesiacov v kalendárnom roku (sezónna práca),
- vykonávania prác dohodnutých v kolektívnej zmluve.

§ 49a - delené pracovné miesto

- Delené pracovné miesto je pracovné miesto, na ktorom si zamestnanci sami medzi sebou rozvrhnú pracovný čas a pracovnú náplň.
- Dohoda o zaradení zamestnanca na zdieľané pracovné miesto musí byť písomná, inak je neplatná, písomné oznámenie, možno vypovedať do 1 mesiaca od doručenia.
- Ak sa zamestnanci nedohodnú na rozvrhnutí pracovného času alebo pracovnej náplne, určí ich zamestnávateľ.
- Prekážka na strane zamestnanca.
- Zánik deleného pracovného miesta.

§ 52 – domácka práca a telepráca

- nevzťahujú sa ustanovenia o rozvrhnutí určeného týždenného pracovného času, nepretržitom dennom odpočinku, **nepretržitom odpočinku v týždni a o prestojoch,**
- nepatrí mzda za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu a mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce, **ak sa zamestnanec a zamestnávateľ nedohodnú inak**

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

Uzatvorenie pracovnej zmluvy môže zamestnávateľ odmietnuť, ak nemá pre žiaka vhodnú prácu, pretože sa menia jeho úlohy, pre zdravotnú nespôsobilosť žiaka, alebo ak **žiak nesplnil počas prípravy na povolanie podmienky úspešnosti, ktorú zamestnávateľ žiakovi písomne oznámil pred začatím prípravy na povolanie.**

Dohoda o zotrvaní - povinnosť žiaka uhradiť primerané náklady, ktoré zamestnávateľ vynaložil na jeho prípravu na povolanie, ak nezotrvá u zamestnávateľa v pracovnom pomere po určitú dobu, najviac tri roky

Povinnosť zamestnanca oznámiť zamestnávateľovi vznik pracovnoprávneho vzťahu k inému zamestnávateľovi

§ 61 ods. 3 – výpoveď

Ak zamestnávateľ dal zamestnancovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) (nadbytočnosť), nesmie počas **dvoch** mesiacov znovu utvoriť zrušené pracovné miesto a prijať po skončení pracovného pomeru na toto pracovné miesto iného zamestnanca.

§ 62 - výpovedná doba je

- **jeden mesiac** ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval menej ako jeden rok,
- **dva mesiace** - viac ako jeden rok, ak zamestnávateľ dá výpoveď zamestnancovi z organizačného alebo zdravotného dôvodu, výpovedná doba je **dva mesiace** ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa viac ako rok a menej ako 5 rokov a **tri mesiace** ak pracoval viac ako 5 rokov.

§ 62 - výpovedná doba pri výpovedi zo strany zamestnanca

Ak výpoveď dáva zamestnanec výpovedná doba je:

- **jeden mesiac** – ak pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval menej ako jeden rok,
- **dva mesiace** - ak jeho pracovný pomer ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok.

§ 62 ods. 9 - peňažná náhrada

- Ak zamestnanec nezotrvá počas výpovednej doby zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu v sume priemerného mesačného zárobku, ak sa dohodli v PZ.
- V KZ 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.

§ 63 ods. 1 - výpoveď daná zamestnávateľom, dôvody

- b) sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa o zmene jeho úloh, technického vybavenia **alebo** o znížení stavu zamestnancov s cieľom **zabezpečiť** efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách
- d) zamestnanec
 - 3. nespĺňa bez zavinenia zamestnávateľa požiadavky na riadny výkon dohodnutej práce určenej **osobitným predpisom** alebo zamestnávateľom vo vnútornom predpise.
 - 4. neuspokojivo plní pracovné úlohy a zamestnávateľ ho v posledných **dvoch** mesiacoch písomne vyzval na odstránenie nedostatkov a zamestnanec ich v primeranom čase neodstránil.

§ 63 ods. 2 - ponuková povinnosť

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.

§ 63 ods. 3 – ponuková povinnosť

V KZ možno dohodnúť
podmienky realizácie ponukovej povinnosti podľa
§ 63 ods. 2

alebo

vylúčenie ponukovej povinnosti podľa § 63 ods.
2

(ponuková povinnosť vhodného voľného
miesta).

§ 72 - skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe

z akéhokolvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu.

S tehotnou ženou, matkou do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacou ženou (§ 40 ZP)

len písomne,

vo výnimočných prípadoch, ktoré nesúvisia s jej tehotenstvom alebo materstvom a musí ho náležite písomne odôvodniť, inak je neplatné.

§ 73 ods. 1 - hromadné prepúšťanie

- výpovede **z dôvodov** 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 10 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.

§ 73 ods. 7 - hromadné prepúšťanie

- Nepožaduje sa prerokovanie preventívneho opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu alebo ho obmedziť s úradom práce, sociálnych vecí a rodiny.
- Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny môže lehotu podľa ods. 6 (jeden mesiac) primerane skrátiť, o čom bezodkladne písomne informuje zamestnávateľa.
- § 74 – účasť zástupcov zamestnancov, vypustený.

§ 75 ods. 1 - pracovný posudok a potvrdenie o zamestnaní

Zamestnanec má právo nahliadnuť do osobného spisu a robiť si z neho výpisy, odpisy a fotokópie.

§ 76 ods. 1 - odstupné

- 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 ZP (najmenej 1, 2, 3 mesiace) alebo podľa KZ.

§ 76 ods. 2 - odstupné

Ak bola zamestnancovi daná **výpoved'** z dôvodov uvedených v ods. 1, zamestnanec má právo pred začatím plynutia výpovednej doby požiadať zamestnávateľa , aby sa pracovný pomer skončil dohodou.

Tejto žiadosti je zamestnávateľ povinný vyhovieť .

Odstupné najmenej v sume, ktorá je násobkom priemerného mesačného zárobku a počtu mesiacov, počas ktorých by trvala výpovedná doba (najmenej 1, 2, 3 mesiace) alebo podľa KZ.

§ 76 ods. 3 – pomerná časť odstupného

Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne, že zamestnanec zotrvá v pracovnom pomere len časť výpovednej doby, zamestnancovi patrí pomerná časť odstupného.

§ 76 ods. 4 - odstupné

- Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov - pracovný úraz, choroba z povolania, ohrozenie touto chorobou, dosiahnutie najvyššej prípustnej expozície, patrí odstupné v sume najmenej desať násobku priemerného zárobku,
- to neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinením porušil právne alebo ostatné alebo pokyny na zaistenie BOZP, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali alebo
- pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť .

§ 76 ods. 5 - odstupné

- Ak zamestnanec nastúpi opäť do pracovného pomeru pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, je povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť, **ak sa so nedohodnú inak.**
- Pomerná časť odstupného sa určí podľa počtu dní od opätovného nástupu do pracovného pomeru do uplynutia času vyplývajúceho z poskytnutého odstupného.

§ 76 ods. 8 - odstupné

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odstupné aj **v iných prípadoch** ako podľa

§ 76 odsekov 1 a 4.

§ 76a - odchodné

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku pri prvom skončení prac pomeru po nadobudnutí nároku na dôchodok, ak zamestnanec požiada o poskytnutie dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 dní po jeho skončení,

zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť odchodné podľa odseku 1, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP (okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa za závažné porušenie pracovnej disciplíny, právoplatné odsúdenie za úmyselný trestný čin).

Nad'alej platí súbeh odstupného a odchodného.

§ 81 - základné povinnosti zamestnanca

§ 81 sa dopĺňa písmenom g), ktoré znie:

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 pobočke zahraničnej banky, aj zmenu bankového spojenia.

§ 83 - výkon inej zárobkovej činnosti

Zamestnanec – bez zbytočného odkladu písomné oznámenie zamestnávateľovi, že chce vykonávať inú zárobkovú činnosť, 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 .

Výnimky - výkon vedeckej, pedagogickej, publicistickej, lektorskej, prednášateľskej, literárnej a umeleckej činnosti.

§ 83a - obmedzenie zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru

Zamestnávateľ a zamestnanec (ak má možnosť nadobudnúť informácie alebo znalosti) môžu v pracovnej zmluve dohodnúť (pod sankciou neplatnosti), 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 50 % priemerného mesačného zárobku zamestnanca za každý mesiac plnenia záväzku.

§ 83a - obmedzenie zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru

- 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 primeranej peňažnej náhrady a obmedzenie najvyššej sumy peňažnej náhrady podľa ods. 5.

§ 85a - pracovný čas

- 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.
- Zamestnanec má právo odvolať súhlas, odvolanie súhlasu je účinné uplynutím jedného mesiaca od jeho doručenia zamestnávateľovi.

§ 87a - konto pracovného času

- Je spôsob nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času, po dohode so zástupcami zamestnancov.
- Dohoda o zavedení konta pracovného času.
- Priemerný týždenný čas nesmie v dobe najviac 12 mesiacov presiahnuť ustanovený pracovný čas.
- Účet pracovného času, vyplatenej mzdy, rozdielový účet.
- Skončenie pracovného pomeru - § 63 ods. 1 písm. d), e), § 68 ods. 1 – vrátenie mzdy, uplatniť na súde do dvoch mesiacov.

§ 88 - pružný pracovný čas

pružný pracovný čas je spôsob rovnomerného alebo nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času, po prerokovaní so zástupcami zamestnancov.

Základný PČ – časový úsek, v ktorom je zamestnanec povinný byť na pracovisku.

Voliteľný PČ – byť na pracovisku v takom rozsahu, aby odpracoval prevádzkový čas.

Prevádzkový čas je celkový pracovný čas.

§ 96a, § 97 ods. 3, § 104a, § 143

§ 90 ods. 8 - nočné zmeny

- **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.**

§ 93 nový odsek 5 - nepretržitý odpočinok v týždni

Ak povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť PČ podľa predchádzajúcich odsekov.

Raz za dva týždne 24 hodín nepretržitého odpočinku v týždni po dohode so zástupcami zamestnancov, ktorý by mal pripadnúť na nedeľu,

dodatočne poskytnúť náhradný nepretržitý odpočinok v týždni do 4 mesiacov.

§ 95 – nočné zmeny a sviatok

Na pracoviskách s nočnými zmenami sa začína deň pracovného pokoja hodinou zodpovedajúcou nástupu pracovnej zmeny, ktorá v pracovnom týždni nastupuje podľa rozvrhu zmien ako **prvá ranná zmena**.

- ak napríklad prvá ranná zmena nastupuje do práce 6,00 hod., prislúcha zamestnancom mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok v čase od 6,00 hod. do 6,00 hod. druhého dňa.

§ 96 - pracovná pohotovosť

V odôvodnených prípadoch na zabezpečenie nevyhnutných úloh.

Nariadiť 8 hodín v týždni, 100 hodín v kal. roku,
nad tento rozsah možno dohodnúť so zamestnancom bez obmedzenia.

§ 96 ods. 8 - v kolektívnej zmluve možno dohodnúť obmedzenie rozsahu pracovnej pohotovosti, ktorú možno so zamestnancom dohodnúť nad rámec nariadenej pracovnej pohotovosti.

§ 97 ods. 10, 12 – práca nadčas

Celkový rozsah práce nadčas môže byť rozsahu 400 hodín v kalendárnom roku a u vedúcich zamestnancov I. a II. garnitúry 550 hodín v kalendárnom roku, ak súhlasil s rozsahom pracovného času § 85a (56 hodín).

V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín. V kolektívnej zmluve možno **odchylné od predchádzajúcej vety** dohodnúť rozsah práce nadčas, ktorú možno zamestnancovi nariadiť v kalendárnom roku, najviac v rozsahu 250 hodín.

§ 98 - nočná práca

- Nočná práca je práca vykonávaná v čase medzi 22 hodinou a 5 hodinou.
- § 90
- Nočná zmena – je pracovná zmena, ktorej prevažná časť spadá do času medzi 22. hodinou a 6. hodinou.

§ 103 - výmera dovolenky

- Základná výmera dovolenky je najmenej štyri týždne.
- Dovoľenka vo výmere najmenej päť týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.

§ 109 - krátenie dovolenky

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 odseky 3 a 4 - Hromadné čerpanie dovolenky

Hromadné čerpanie dovolenky podľa odseku 2 nesmie byť viac ako dva týždne;

v prípade vážnych prevádzkových dôvodov, ktoré sa zamestnancom oznámia najmenej šesť mesiacov vopred, môže byť hromadné čerpanie dovolenky určené aj na tri týždne.

§ 113 ods. 4 - čerpanie dovolenky

- 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,
 - pretože bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej alebo odborovej funkcie, nevyčerpanú dovolenku mu poskytne po skončení funkcie.

§ 121 ods. 3, 4, 5 - mzda za prácu nadčas

Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas v rozsahu, v ktorom práca nadčas trvala.

Náhradné voľno zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi v dohodnutom termíne. Ak sa nedohodnú na termíne, najneskôr do dvanástich kalendárnych mesiacov.

Ak zamestnávateľ neposkytne NV v termíne, zamestnancovi patrí mzdové zvýhodnenie.

§ 130 - výplata mzdy

- Pri vyúčtovaní mzdy je zamestnávateľ povinný zamestnancovi vydať doklad.
- Doklad sa poskytne v písomnej forme, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú na jeho poskytnutí elektronickými prostriedkami.

§ 141 ods. 2 písm. b) ZP – dôležité osobné prekážky v práci

Narodenie dieťaťa a zamestnancovi,
pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytuje na
nevyhnutne potrebný čas na prevoz matky
dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia a späť
(neviaže sa na manželstvo ale na rodičovstvo)

§ 141 ods. 3 – dôležité osobné prekážky v práci

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi

a) ďalšie pracovné voľno podľa ods. 2,

b) pracovné voľno z iných dôvodov,

c) na žiadosť zamestnanca

s náhradou alebo bez náhrady mzdy,

d) pracovné voľno s náhradou mzdy, ktoré si zamestnanec odpracuje.

§ 141 ods. 6 – dôležité osobné prekážky v práci

- Zamestnávateľ môže určiť, že ak pracovný pomer zamestnanca vznikol v priebehu kalendárneho roka, pracovné voľno s náhradou mzdy z dôvodov uvedených v ods. 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 sa zaokrúhli na celé kalendárne dni nahor.

§ 141a ods. 1- 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.

V KZ možno odchyľne od prvej vety dohodnúť predĺženie obdobia, počas ktorého môže zamestnávateľ dočasne prerušiť výkon práce zamestnanca a možnosť zamestnávateľa dočasne prerušiť výkon práce zamestnanca aj pri menej závažnom porušení pracovnej disciplíny.

§ 141a ods. 2 – dočasné prerušenie výkonu práce

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

§ 142a (§ 252c) - flexikonto

Ak nemôže zamestnanec z **vážnych prevádzkových dôvodov** vykonávať prácu, môže zamestnávateľ, po prerokovaní so zástupcami zamestnancov, poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno, za ktoré patrí zamestnancovi mzda najmenej vo výške základnej zložky mzdy ak sa zamestnávateľ so zástupcami zamestnancov alebo so zamestnancom nedohodne na priaznivejšej úprave.

Čas pracovného voľna sa posudzuje ako výkon práce.

Čas jeho odpracovania sa neposudzuje ako výkon práce, nejde o prácu nadčas, 12 mesiacov.

Vrátenie mzdy – skončenie pracovného pomeru § 63 ods. 1 písm. d), e), § 67, § 68 ods. 1, uplatniť na súde do dvoch mesiacov.

Povinnosť viesť evidenciu. Neovplyvňuje priemerný zárobok.

§ 252g prechodné ustanovenie

Ustanovenie § 252c sa od 1. septembra nepoužije. Práva a povinnosti vyplývajúce z dohôd uzatvorených podľa § 252c pred 1. septembrom 2011 sa posudzujú podľa právnej úpravy účinnej do 31. augusta 2011.

§ 144a ods. 6 - neospravedlnené zameškanie práce

O tom, či ide o neospravedlnené zameškanie práce, rozhoduje zamestnávateľ po prerokovaní so zástupcami zamestnancov.

§ 150 - Inšpekcia práce

Zamestnanci, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov, môžu podať podnet (bolo sťažnosť) na príslušnom orgáne inšpekcie práce.

§ 151 ods. 3 - úschova dopravných prostriedkov

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

§ 166 ods. 4 - rodičovská dovolenka

Zamestnávateľ sa môže so zamestnancom dohodnúť, že rodičovskú dovolenku podľa § 166 odseku 2 možno poskytnúť najdlhšie do dňa, v ktorom dieťa dovrie päť rokov veku a ak ide o dieťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom vyžadujúcim osobitnú starostlivosť, najdlhšie do dňa, v ktorom dieťa dovrie osem rokov veku, a to najviac v rozsahu, v ktorom sa táto dovolenka v období podľa § 166 odseku 2 nečerpala.

Prechodné ustanovenie § 252e.

§ 185 ods. 3 - zodpovednosť zamestnanca za stratu zverených predmetov

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

§ 223 a nasl. - dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

- BOZP,
- povinnosť písomne oznamovať zmeny,
- neuvádza sa predpokladaný rozsah práce ale rozsah práce,
- štatút študenta od skončenia štúdia na strednej škole alebo letného semestra na vysokej škole do konca októbra toho istého roka.

§ 230 ods. 3 - Odborová organizácia

ktorá začne pôsobiť u zamestnávateľa a chce u neho zastupovať všetkých zamestnancov, musí preukázať, že najmenej 30 % zamestnancov zamestnávateľa je odborovo organizovaných v tejto odborovej organizácii, ak o to zamestnávateľ požiadá do 30 dní odo dňa, kedy odborová organizácia písomne informovala zamestnávateľa o začatí svojho pôsobenia. Ak u zamestnávateľa pôsobia dve alebo viac odborových organizácií, môžu preukázať spoločne.

§ 230 – odborová organizácia

- Odborová organizácia je povinná písomne informovať zamestnávateľa o začatí svojho pôsobenia u zamestnávateľa a predložiť mu zoznam členov odborového orgánu, zamestnávateľ je povinný umožniť jej pôsobenie na pracovisku,
- odborová organizácia, ktorá začne pôsobiť u zamestnávateľa a chce u neho zastupovať všetkých zamestnancov, musí preukázať, že najmenej 30 % zamestnancov je odborovo organizovaných, ak o to zamestnávateľ požiada do 30 dní odo dňa, kedy odborová organizácia písomne informovala zamestnávateľa o začatí svojho pôsobenia,
- zamestnávateľ môže uplatniť tento postup voči už pôsobiacej odborovej organizácii u zamestnávateľa od 1. januára 2013,
- ak u zamestnávateľa pôsobia dve alebo viac odborových organizácií, môžu podmienku organizovanosti preukázať aj spoločne,
- Zákonník práce neustanovuje postup a formu, ako sa má uskutočniť preukazovanie organizovanosti.

§ 252g - prechodné ustanovenie

Právo odborovej organizácie pôsobiacej u zamestnávateľa pred 1.9.2011 samostatne zastupovať všetkých zamestnancov zamestnávateľa sa posudzuje do 31.12.2012 podľa právnej úpravy účinnej do 31.8.2011

u tejto odborovej organizácie **môže** zamestnávateľ uplatniť postup podľa § 230 ods. 3 od 1. januára 2013.

ZP neustanovuje spôsob preukazovania.

§ 231 - kolektívna zmluva

- KZ upravuje výhodnejšie podmienky, ak to zákon výslovne nezakazuje alebo ak z ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť
- v KZ je možné dohodnúť podmienky odchyľne ako v ods. 1 na základe a v rozsahu podľa § 45 ods. 5 a 6, § 62 ods. 9, § 63 ods. 3, § 97 ods. 12 a § 141a ods. 1,
- § 45 ods. 5 a § 62 ods. 9 zaväzujú zamestnanca len v prípade, ak sa dohodli v pracovnej zmluve.

Ďakujem za pozornosť