

**Novela Zákonníka práce
(z. č. 361/2012 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa
z. č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení
neskorších predpisov a ktorým sa menia a
dopĺňajú niektoré zákony)**

- Účinná od 1. januára 2013

Závislá práca § 1

Súčasn^é znenie § 1 ods. 2 a 3

➤ (2) Za závislú prácu, ktorá je vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, sa považuje výlučne osobný výkon práce zamestnanca pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, za mzdu alebo odmenu, v pracovnom čase, na náklady zamestnávateľa, jeho výrobnými prostriedkami a na zodpovednosť zamestnávateľa a ide o výkon práce, ktorá pozostáva prevažne z opakovania určených činností.

➤ (3) Závislou prácou nie je podnikanie alebo iná zárobková činnosť založená na zmluvnom občianskoprávnom alebo zmluvnom obchodno-právnom vzťahu podľa osobitných predpisov.

Nové znenie § 1 ods. 2 a 3

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

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

Participácia zástupcov zamestnancov § 12

Súčasnú znenie § 12

➤ Neexistuje

Nové znenie § 12

➤ (1) Ak sa podľa tohto zákona vyžaduje súhlas zástupcov zamestnancov alebo dohoda s nimi, zamestnávateľ, u ktorého nepôsobia zástupcovia zamestnancov, môže konať samostatne; to neplatí, ak tento zákon ustanovuje, že dohodu so zástupcami zamestnancov nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa (§§ 87 ods. 2, 87a ods.1, 142 ods. 4). Ak tento zákon ustanovuje, že dohodu so zástupcami zamestnancov nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa, túto dohodu nemožno nahradiť ani dohodou so zamestnancom.

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

Ochrana súkromia zamestnanca § 13

Súčasnú znenie Čl. 11, 2 a 3 veta

vypúšťa sa

➤ Zamestnávateľ nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činností zamestnávateľa narúšať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa tým, že ho sleduje bez toho, aby bol na to upozornený, alebo kontroluje listové zásielky adresované zamestnancovi ako súkromnej osobe. Ak je u zamestnávateľa zavedený kontrolný mechanizmus, je zamestnávateľ povinný informovať zamestnanca o rozsahu kontroly a spôsoboch jej uskutočňovania.

Nové znenie § 13 nový ods. 4

➤ (4) 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, kontroluje internetovú elektronickú poštu odoslanú z pracovnej e-mailovej adresy a doručení na túto adresu bez toho, aby ho na to vopred upozornil.** Ak zamestnávateľ zavádza kontrolný mechanizmus, je povinný **rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia ako aj dobu jej trvania prerokovať so zástupcami zamestnancov a informovať zamestnancov o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia ako aj o dobe jej trvania.**

Prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov § 29a

Súčasnú znenie § 29a



Ak sa zamestnancovi prevodom majú zásadne zmeniť pracovné podmienky a zamestnanec s ich zmenou nesúhlasí, pracovný pomer sa považuje za skončený dohodou z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. b) ku dňu prevodu. Zamestnancovi podľa prvej vety patrí odstupné podľa § 76. (fikcia dohody)

Nové znenie § 29a



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

Pracovné pomery na dobu určitú § 48

Súčasnú znenie § 48 ods. 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.

Nové znenie § 48 ods. 2

- (2) Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na **dva** roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac **dvakrát**.
- Prechodné ustanovenie § 252i ods. 3

Dočasné pridelenie zamestnancov § 58

Súčasnú znenie § 58 ods. 1

➤ Zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania podľa osobitného predpisu môže sa so zamestnancom písomne dohodnúť, že ho dočasne prideliť na výkon práce k inej právnickej osobe alebo fyzickej osobe (ďalej len "užívateľský zamestnávateľ").

Nové znenie § 58 ods. 1

➤ Zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania podľa osobitného predpisu môže sa so **zamestnancom v pracovnom pomere** písomne dohodnúť, že ho dočasne prideliť na výkon práce k inej právnickej osobe alebo fyzickej osobe (ďalej len "užívateľský zamestnávateľ").

Skončenie pracovného pomeru dohodou

§ 60

Súčasnú znenie § 60 ods. 2

➤ Dohodu o skončení pracovného pomeru zamestnávateľ a zamestnanec uzatvárajú písomne. V dohode musia byť uvedené dôvody skončenia pracovného pomeru, ak to zamestnanec požaduje alebo ak sa pracovný pomer skončil dohodou z dôvodov organizačných zmien.

Nové znenie § 60 ods. 2

➤ Dohodu o skončení pracovného pomeru zamestnávateľ a zamestnanec uzatvárajú písomne. V dohode musia byť uvedené dôvody skončenia pracovného pomeru, ak to zamestnanec požaduje alebo ak sa pracovný pomer skončil dohodou z dôvodov **uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c)** (*organizačne zmeny alebo zdravotné dôvody*).

Výpovedné doby § 62

Súčasn^é znenie § 62

- (2) Výpovedná doba je jeden mesiac, ak tento zákon neustanovuje inak.
- (3) Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je
 - a) dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,
 - b) tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.
- (4) Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako podľa odseku 3, je dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok.

Nové znenie § 62

- (2) Výpovedná doba je **najmenej** jeden mesiac, ak tento zákon neustanovuje inak.
- (3) Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je **najmenej**
 - a) dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,
 - b) tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.
- (4) Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako podľa odseku 3, je **najmenej** dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok.

Výpovedné dôvody § 63 ods. 1 písm. a)

Súčasnú znenie § 63 ods. 1 písm. a)

- Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak
a) sa zrušuje alebo premiestňuje zamestnávateľ alebo jeho časť,

Nové znenie § 63 ods. 1 písm. a)

- Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak
a) sa zamestnávateľ alebo jeho časť
 1. zrušuje alebo
 2. premiestňuje a zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce,

Výpovedné dôvody § 63 ods. 1 písm. d)

Súčasnité znenie § 63 ods. 1 písm. d) bod 4.

➤ 4. neuspokojivo plní pracovné úlohy a zamestnávateľ ho v posledných dvoch mesiacoch písomne vyzval na odstránenie nedostatkov a zamestnanec ich v primeranom čase neodstránil,

Nové znenie § 63 ods. 1 písm. d) bod 4.

➤ 4. neuspokojivo plní pracovné úlohy a zamestnávateľ ho v posledných **šiestich** mesiacoch písomne vyzval na odstránenie nedostatkov a zamestnanec ich v primeranom čase neodstránil,

Ponuková povinnosť podľa § 63 ods. 3

Súčasnú znenie § 63 ods. 3

➤ V kolektívnej zmluve možno dohodnúť podmienky realizácie povinnosti zamestnávateľa podľa odseku 2 alebo vylúčenie plnenia tejto povinnosti

Nové znenie § 63 ods. 3

➤ V kolektívnej zmluve možno dohodnúť podmienky realizácie povinnosti zamestnávateľa podľa odseku 2.

Hromadné prepúšťanie § 73 ods. 3

Súčasn^é znenie § 73 ods. 3

➤ Odpis písomnej informácie podľa ods. 2 zamestnávateľ doručí súčasne aj Národnému úradu práce.

Nové znenie § 73 ods. 3

➤ Zamestnávateľ doručí odpis písomnej informácie podľa ods. 2 spolu s menami a adresami trvalého pobytu zamestnancov, s ktorými sa má rozviazať pracovný pomer, súčasne aj úradu práce na účely hľadania riešení problémov spojených s hromadným prepúšťaním podľa ods. 7.

Hromadné prepúšťanie § 76 ods. 7

Súčasnú znenie § 73 ods. 7

➤ Lehotu ustanovenú v odseku 6 Národný úrad práce využije na hľadanie riešení problémov spojených s plánovaným hromadným prepúšťaním. Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny môže lehotu podľa odseku 6 primerane skrátiť, o čom bezodkladne písomne informuje zamestnávateľa.

Nové znenie § 73 ods. 7

➤ Lehotu ustanovenú v odseku 6 Národný úrad práce využije na hľadanie riešení problémov spojených s plánovaným hromadným prepúšťaním. Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny môže lehotu podľa odseku 6 z **objektívnych dôvodov** primerane skrátiť, o čom bezodkladne písomne informuje zamestnávateľa.

Hromadné prepúšťanie § 73 ods. 13

Súčasnú znenie § 73 ods. 13

- **Neexistuje**

Nové znenie § 73 ods. 13

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

Účasť zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru § 74

Súčasnú znenie § 74

- Vypustený

Nové znenie § 74

- 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 uvedenej lehote nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

Odstupné § 76 ods. 1

Súčasnité znenie § 76 ods. 1

➤ Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné, ak sa pracovný pomer skončí dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písmene b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu 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.

Nové znenie § 76 ods. 1

➤ Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer **výpovedou** 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.

Odstupné § 76 ods. 2

SúčasnÉ znenie § 76 ods. 2

➤ Ak bola zamestnancovi daná výpoveď z dôvodov uvedených v odseku 1, zamestnanec má právo pred začatím plynutia výpovednej doby požiadať zamestnávateľa, aby sa pracovný pomer skončil dohodou. Tejto žiadosti je zamestnávateľ povinný vyhovieť. Zamestnancovi patrí odstupné najmenej v sume, ktorá je násobkom jeho priemerného mesačného zárobku a počtu mesiacov, počas ktorých by trvala výpovedná doba podľa § 62.

Nové znenie § 76 ods. 2

➤ 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 dlhodobú 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.

Odchodné § 76a

Súčasn^é znenie § 76a

- (1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na
 - a) invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %,
 - b) predčasný starobný dôchodok alebo
 - c) starobný dôchodok.
- (2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné podľa odseku 1, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

Nové znenie § 76a

- (1) Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
- (2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
- (3) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

Náhrada mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru § 79

Súčasn^é znenie § 79 ods. 2

➤ Ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje deväť mesiacov, patrí zamestnancovi náhrada mzdy za čas deväť mesiacov.

Nové znenie § 79 ods. 2

➤ Ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov zamestnancovi vôbec nepriznať.
Náhrada mzdy môže byť priznaná najviac za čas 36 mesiacov.

Iná zárobková činnosť § 83

Súčasn^é znenie § 83 ods. 1 a 2

- (1) Zamestnanec je povinný bez zbytočného odkladu písomne oznámiť zamestnávateľovi, že chce popri pracovnom pomere u zamestnávateľa vykonávať inú zárobkovú činnosť, ktorá by mohla mať k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter.
- (2) Zamestnávateľ má právo od zamestnanca požadovať, aby sa zdržal výkonu zárobkovej činnosti, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter; toto právo môže zamestnávateľ písomne uplatniť najneskôr do desiatich pracovných dní od oznámenia podľa odseku 1. Zamestnanec je povinný vyhovieť požiadavke zamestnávateľa podľa prvej vety bez zbytočného odkladu.

Nové znenie § 83 ods. 1 a 2

- (1) Zamestnanec môže popri svojom zamestnaní vykonávanom v pracovnom pomere vykonávať inú zárobkovú činnosť, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter, len s predchádzajúcim písomným súhlasom zamestnávateľa. Ak sa zamestnávateľ nevyjadrí do 15 dní od doručenia žiadosti zamestnanca, platí, že súhlas udelil.
- (2) Zamestnávateľ môže udelený súhlas podľa odseku 1 z vážnych dôvodov písomne odvolať; v písomnom odvolaní súhlasu je zamestnávateľ povinný uviesť tieto dôvody. Po odvolaní súhlasu zamestnávateľom podľa prvej vety je zamestnanec povinný bez zbytočného odkladu inú zárobkovú činnosť skončiť spôsobom vyplývajúcim z príslušných právnych predpisov.

Pracovný čas podľa § 85a

Súčasnú znenie § 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 v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu alebo vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, ak zamestnanec s takým rozsahom pracovného času súhlasí. Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca podľa prvej vety vrátane práce nadčas nesmie presiahnuť 56 hodín.

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

Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času § 87

Súčasnú znenie § 87 ods. 2 prvá veta

➤ Zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov, a ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, po dohode so zamestnancom, rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne na obdobie dlhšie ako štyri mesiace, najviac na obdobie 12 mesiacov, ak ide o činnosti, pri ktorých sa v priebehu roka prejavuje rozdielna potreba práce.

Nové znenie § 87 ods. 2 prvá a druhá veta

➤ Zamestnávateľ môže **v kolektívnej zmluve alebo** po dohode so zástupcami zamestnancov rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne na obdobie dlhšie ako štyri mesiace, najviac na obdobie 12 mesiacov, ak ide o činnosti, pri ktorých sa v priebehu roka prejavuje rozdielna potreba práce. **Dohodu nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa.**

Konto pracovného času § 87a ods. 1 a 2

Súčasnú znenie § 87a ods. 1 a 2

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

➤ (2) Pri uplatňovaní konta pracovného času môže zamestnávateľ rozvrhnúť pracovný čas tak, že v prípade väčšej potreby práce zamestnanec odpracuje viac hodín, ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas a v prípade menšej potreby práce zamestnanec odpracuje menej hodín, ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas alebo prácu nebude vykonávať vôbec. Priemerný týždenný pracovný čas nesmie v dobe najviac 12 mesiacov po sebe nasledujúcich presiahnuť ustanovený týždenný pracovný čas.

Nové znenie § 87a ods. 1 a 2

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

➤ (2) V kolektívnej zmluve alebo v dohode so zástupcami zamestnancov sa musí dohodnúť vyrovnávacie obdobie konta pracovného času, v ktorom sa vyrovná rozdiel medzi ustanoveným týždenným pracovným časom a skutočne odpracovaným časom zamestnanca; vyrovnávacie obdobie nesmie byť dlhšie ako 30 mesiacov.

Konto pracovného času § 87a ods. 3 a 4

Súčasnú znenie § 87a ods. 3 a 4

➤ (3) Pri uplatňovaní konta pracovného času je zamestnávateľ povinný viesť účet pracovného času, účet vyplatenej mzdy a rozdielový účet. Na účte pracovného času zamestnávateľ eviduje skutočne odpracovaný čas zamestnanca v jednotlivých dňoch a týždňoch. Na účte vyplatenej mzdy zamestnávateľ eviduje skutočne vyplatenú mzdu za dobu podľa § 129. Na rozdielovom účte zamestnávateľ eviduje rozdiel medzi ustanoveným týždenným pracovným časom a skutočne odpracovaným časom zamestnanca a rozdiel medzi skutočne vyplatenou mzdou a mzdou, na ktorú by mal zamestnanec právo za skutočne odpracovaný čas.

➤ (4) Zamestnávateľ je povinný vyplatiť zamestnancovi mzdu, ktorá zodpovedá ustanovenému týždennému pracovnému času zamestnanca. Ak bola do skončenia pracovného pomeru vyplatená nižšia mzda, ako by zamestnancovi patrila podľa účtu pracovného času, zamestnávateľ je povinný zamestnancovi zvyšnú časť mzdy doplatiť; § 129 ods. 3 sa použije primerane.

Nové znenie § 87a ods. 3 a 4

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

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

Konto pracovného času § 87a ods. 5, 6, 7

Súčasnú znenie § 87a ods. 5 až 8

- (5) Ak sa pracovný pomer skončil a zamestnanec neodpracoval celý rozsah pracovného času, ktorý pripadá na dobu, v ktorej sa konto pracovného času uplatňuje, zamestnávateľ môže uplatniť na súde právo na vrátenie vyplatenej mzdy, len ak sa pracovný pomer so zamestnancom skončil podľa § 63 ods. 1 písm. d) a e) a § 68 ods. 1; toto právo sa môže uplatniť najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa pracovný pomer skončil.
- (6) Za výkon práce v príslušnom týždni sa považuje čas, ktorý zodpovedá ustanovenému týždennému pracovnému času zamestnanca.
- (7) Práca nadčas pri uplatnení konta pracovného času je práca vykonávaná nad ustanovený týždenný pracovný čas a mimo rozvrhu pracovných zmien vyplývajúcich z konta pracovného času.
- (8) Ak sa konto pracovného času uplatňuje u zamestnanca s kratším pracovným časom, vychádza sa z kratšieho pracovného času.

Nové znenie § 87a ods. 5 až 7

- (5) Pri uplatňovaní konta pracovného času je zamestnávateľ povinný viesť účet konta pracovného času, na ktorom eviduje rozdiel medzi ustanoveným týždenným pracovným časom a skutočne odpracovaným časom zamestnanca a rozdiel medzi skutočne poskytnutou základnou zložkou mzdy podľa odseku 3 a základnou zložkou mzdy, na ktorú by mal zamestnanec právo za skutočne odpracovaný čas.
- (6) Ak bola ku dňu skončenia pracovného pomeru alebo vyrovnávacieho obdobia poskytnutá nižšia základná zložka mzdy, ako by zamestnancovi patrila podľa odpracovaného času, zamestnávateľ je povinný zamestnancovi rozdiel doplatiť; § 129 ods. 3 sa použije primerane.
- (7) Ak zamestnanec neodpracoval ku dňu skončenia pracovného pomeru alebo vyrovnávacieho obdobia celý rozsah pracovného času, za ktorý mu zamestnávateľ poskytol základnú zložku mzdy, zamestnávateľ má právo na vrátenie základnej zložky mzdy poskytnutej nad rozsah odpracovaného pracovného času, len ak sa pracovný pomer so zamestnancom skončil podľa § 63 ods. 1 písm. d) a e) alebo § 68 ods. 1; toto právo môže zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa keď sa pracovný pomer skončil.

Konto pracovného času a prekážky na strane zamestnávateľa

Nové znenie § 142 ods. 5

- Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu z vážnych prevádzkových dôvodov, môže zamestnávateľ postupovať podľa § 87a,
- ustanovenie § 90 ods. 9 sa v tomto prípade nemusí uplatniť.
- § 142a (flexikonto) sa vypúšťa

Pružný pracovný čas § 88

Súčasnú znenie § 88 ods. 1

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

Nové znenie § 88 ods. 1

➤ Pružný pracovný čas je spôsob rovnomerného alebo nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času, ktorý zamestnávateľ môže zaviesť **v kolektívnej zmluve alebo po dohode** so zástupcami zamestnancov.

Prestávky v práci § 91

Súčasnú znenie § 91 ods. 5 a 6

- (5) Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času.
- (6) To neplatí v prípade prestávok poskytovaných z dôvodov zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov pri práci, ktoré sa započítavajú do pracovného času.

Nové znenie § 91 ods. 5 a 6

- (5) Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času, **to neplatí, ak ide o prestávku na odpočinok a jedenie, pri ktorej sa zabezpečuje primeraný čas na odpočinok a jedenie bez prerušenia práce zamestnancom.**
- (6) Prestávka poskytovaná z dôvodov zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov pri práci sa započítava do pracovného času.

Náhrada za stratu času § 96b

Súčasnú znenie § 96b

- Neexistuje

Nové znenie § 96b

- 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.
- *§ 144a – náhradné voľno podľa § 96b sa posudzuje ako výkon práce*

Nadčasová práca § 97

Súčasnú znenie § 97 ods. 5 a 10

- (5) Prácu nadčas môže zamestnávateľ nariadiť len v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce, alebo ak ide o verejný záujem, a to aj na čas nepretržitého odpočinku medzi dvoma zmenami, prípadne za podmienok ustanovených v § 94 ods. 2 až 4 aj na dni pracovného pokoja. Nepretržitý odpočinok medzi dvoma zmenami sa nesmie pritom skrátiť na menej ako osem hodín.
- (10) Zamestnanec môže v kalendárnom roku vykonať prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín. Vedúci zamestnanec v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúci zamestnanec, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, môže vykonať prácu nadčas najviac v rozsahu 550 hodín v kalendárnom roku, ak súhlasil s rozsahom pracovného času podľa § 85a ods. 1.

Nové znenie § 97 ods. 5 a 10

- (5) Prácu nadčas môže zamestnávateľ nariadiť **alebo dohodnúť so zamestnancom** len v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce, alebo ak ide o verejný záujem, a to aj na čas nepretržitého odpočinku medzi dvoma zmenami, prípadne za podmienok ustanovených v § 94 ods. 2 až 4 aj na dni pracovného pokoja. Nepretržitý odpočinok medzi dvoma zmenami sa nesmie pritom skrátiť na menej ako osem hodín.
- (10) Zamestnanec môže v kalendárnom roku vykonať prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín.

Nadčasová práca § 97

Súčasn^é znenie § 97 ods. 12

➤ (12) V kolektívnej zmluve možno odchyľne od odseku 7 dohodnúť rozsah práce nadčas, ktorú možno zamestnancovi nariadiť v kalendárnom roku, najviac v rozsahu 250 hodín. V kolektívnej zmluve možno odchyľne od odseku 10 dohodnúť maximálny rozsah práce nadčas, ktorý zamestnávateľ môže dohodnúť so zamestnancom v pracovnom pomere na kratší pracovný čas; priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas nesmie prekročiť 48 hodín týždenne.

Nové znenie § 97 ods. 12

➤ Vypúšťa sa

Nočná práca § 98

Súčasnú znenie § 98 ods. 1

➤ Nočná práca je práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a 5. hodinou.

Nové znenie § 98 ods. 1

➤ Nočná práca je práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a **6.** hodinou.

Dovolenka

Súčasn^é znenie § 113 ods. 2

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

Nové znenie § 113 ods. 2

➤ Ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku v kalendárnom roku preto, že zamestnávateľ neurčí jej čerpanie, alebo pre prekážky v práci na strane zamestnanca, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi dovolenku tak, aby sa skončila najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho roka. **Ak zamestnávateľ neurčí zamestnancovi čerpanie dovolenky najneskôr do 30. júna nasledujúceho kalendárneho roka tak, aby zamestnanec vyčerpal dovolenku do konca tohto kalendárneho roka, čerpanie dovolenky si môže určiť zamestnanec. Toto čerpanie dovolenky je zamestnanec povinný oznámiť zamestnávateľovi písomne, najmenej 30 dní vopred; uvedená lehota môže byť so súhlasom zamestnávateľa skrátená.**

Mzda za prácu nadčas § 121

Súčasn^é znenie § 121 ods. 2

➤ Zamestnávateľ môže v kolektívnej zmluve dohodnúť okruh zamestnancov, s ktorými je možné dohodnúť, že vo výške mzdy bude zohľadnená prípadná práca nadčas, najviac však v úhrne 150 hodín v kalendárnom roku. Zamestnávateľ, ktorý nemá v kolektívnej zmluve dohodnutý okruh zamestnancov podľa prvej vety, môže písomne dohodnúť s vedúcim zamestnancom v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu alebo s vedúcim zamestnancom, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, so zamestnancom, ktorý vykonáva koncepčné, systémové, tvorivé, metodické alebo obchodné činnosti, riadi, organizuje alebo koordinuje zložité procesy alebo rozsiahle súbory veľmi zložitých zariadení, že vo výške mzdy bude zohľadnená prípadná práca nadčas, najviac však v úhrne 150 hodín v kalendárnom roku.

Nové znenie § 121 ods. 2

➤ (2) Zamestnávateľ môže písomne dohodnúť s vedúcim zamestnancom v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu, s vedúcim zamestnancom, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, a so zamestnancom, ktorý vykonáva koncepčné, systémové, tvorivé alebo metodické činnosti, riadi, organizuje alebo koordinuje zložité procesy alebo rozsiahle súbory veľmi zložitých zariadení, že vo výške mzdy bude zohľadnená prípadná práca nadčas, najviac však v úhrne 150 hodín v kalendárnom roku.

➤ *Je vymedzený okruh vedúcich a tvorivých zamestnancov, ktorý nie je možné rozšíriť kolektívnou zmluvou.*

Mzda a náhrada mzdy vo sviatok § 122

Súčasnú znenie § 122 ods. 2

➤ Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok hodina náhradného voľna. V tom prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inak dohodnutom období po výkone práce vo sviatok, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa odseku 1. Za čerpanie náhradného voľna patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

Nové znenie § 122 ods. 2

➤ Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok hodina náhradného voľna. V tom prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inak dohodnutom období po výkone práce vo sviatok, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa odseku 1. Za čerpanie náhradného voľna patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku. **U zamestnanca, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou, sa čas čerpania NV za prácu vo sviatok považuje za odpracovaný čas, za ktorý mu patrí mzda. V KZ možno dohodnúť, že aj tomuto zamestnancovi patrí náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.**

Výplata mzdy § 130

Súčasn^é znenie § 130 ods. 5 prvá veta

➤ Pri vyúčtovaní mzdy je zamestnávateľ povinný zamestnancovi vydať doklad obsahujúci najmä údaje o jednotlivých zložkách mzdy, o jednotlivých plneniach poskytovaných v súvislosti so zamestnaním, o vykonaných zrážkach zo mzdy a o celkovej cene práce.

Nové znenie § 130 ods. 5 prvá veta

➤ Pri vyúčtovaní mzdy je zamestnávateľ povinný zamestnancovi vydať doklad obsahujúci najmä údaje o jednotlivých zložkách mzdy, o jednotlivých plneniach poskytovaných v súvislosti so zamestnaním, **o stave účtu konta pracovného času**, ak je zavedené konto pracovného času, o vykonaných zrážkach zo mzdy a o celkovej cene práce.

Normovanie práce § 133

Súčasnú znenie § 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.

Nové znenie § 133 ods. 3

➤ Ak zavádzanie a zmeny noriem spotreby práce nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve, zamestnávateľ zavádza normy a vykonáva ich zmeny až **po dohode** so zástupcami zamestnancov; **ak k dohode nedôjde do 15 dní od predloženia návrhu, rozhodne príslušný inšpektorát práce podľa osobitného predpisu.**

Inšpekcia práce § 150

Súčasnú znenie § 150 ods. 2

➤ Zamestnanci, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov, ako aj zástupcovia zamestnancov, ktorí sú v pracovnom pomere v danom zdravotníckom zariadení a ktorí u zamestnávateľa kontrolnou činnosťou podľa § 239 zistili porušenie pracovnoprávných predpisov, môžu podať podnet na príslušnom orgáne inšpekcie práce.

Nové znenie § 150 ods. 2

➤ Zamestnanci, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov, ako aj zástupcovia zamestnancov, ktorí sú v pracovnom pomere **u zamestnávateľa, u ktorého** kontrolnou činnosťou podľa § 239 zistili porušenie pracovnoprávných predpisov, môžu podať podnet na príslušnom orgáne inšpekcie práce.

Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru § 223

Súčasnú znenie § 223 ods. 1 druhá veta

➤ Na pracovnoprávny vzťah založený dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa vzťahujú ustanovenia prvej časti a v šiestej časti.

Nové znenie § 223 ods. 1 druhá veta

➤ Vypúšťa sa

Znenie § 223 ods. 2 (nový)

➤ 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 § 141 ods. 1a 2 písm a) až g) zamestnávateľ je povinný ospravedlniť neprítomnosť, zamestnancovi náhrada odmeny nepatrí.

Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru § 224

Súčasnú znenie § 224 ods. 2 písm. e)

- Viest' evidenciu pracovného času zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu na základe dohody o brigádnickej práci študentov a dohody o pracovnej činnosti.

Nové znenie § 224 ods. 2 písm e) pripájajú sa slová

Viest' evidenciu pracovného času zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu na základe dohody o brigádnickej práci študentov a dohody o pracovnej činnosti, tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec pracovného úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu, a viest' evidenciu vykonanej práce u zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu na základe dohody o vykonaní práce, tak, aby v jednotlivých dňoch bola zaznamenaná dĺžka časového úseku, v ktorom sa práca vykonávala.

***Ďakujem za pozornosť !**