

Zákonník práce v roku 2023
v nadväznosti na novely
s uplatnením v praxi

Zákonník práce

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení z. č. 165/2002 Z. z., z. č. 408/2002 Z. z., z. č. 210/2003 Z. z., z. č. 461/2003 Z. z., z. č. 5/2004 Z. z., z. č. 365/2004 Z. z., z. č. 82/2005 Z. z., z. č. 131/2005 Z. z., z. č. 244/2005 Z. z., z. č. 570/2005 Z. z., z. č. 124/2006 Z. z., z. č. 231/2006 Z. z., z. č. 348/2007 Z. z., z. č. 200/2008 Z. z., z. č. 460/2008 Z. z., z. č. 49/2009 Z. z., z. č. 184/2009 Z. z., z. č. 574/2009 Z. z., z. č. 543/2010 Z. z., z. č. 48/2011 Z. z., z. č. 257/2011 Z. z., z. č. 406/2011 Z. z., z. č. 512/2011 Z. z., z. č. 251/2012 Z. z., z. č. 252/2012 Z. z., z. č. 345/2012 Z. z., z. č. 361/2012 Z. z., nálezu ÚS SR č. 233/2013 Z. z., z. č. 58/2014 Z. z., z. č. 103/2014 Z. z., z. č. 183/2014 Z. z., z. č. 307/2014 Z. z., z. č. 14/2015 Z. z., z. č. 61/2015 Z. z., z. č. 351/2015 Z. z., z. č. 378/2015 Z. z., z. č. 440/2015 Z. z., z. č. 82/2017 Z. z., z. č. 95/2017 Z. z., z. č. 335/2017 Z. z., z. č. 63/2018 Z. z., z. č. 347/2018 Z. z., z. č. 376/2018 Z. z., z. č. 307/2019 Z. z., z. č. 319/2019 Z. z., z. č. 375/2019 Z. z., z. č. 380/2019 Z. z., z. č. 63/2020 Z. z. a z. č. 66/2020 Z. z., z. č. 157/2020 Z. z., z. č. 294/2020 Z. z., z. č. 326/2020 Z. z., z. č. 76/2021 Z. z., z. č. 215/2021 Z. z., z. č. 407/2021 Z. z., z. č. 412/2021 Z. z., uznesenie ÚS SR č. 539/2021 Z. z., z. č. 82/2022 Z. z., z. č. 125/2022 Z. z., z. č. 222/2022 Z. z., z. č. 248/2022 Z. z., z. č. 350/2022 Z. z., z. č. 376/2022 Z. z., z. č. 1/2023 Z. z.

Vládny návrh zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 54/2019 Z. z.
o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti
a o zmene a doplnení niektorých zákonov a ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 327/2005
Z. z. o poskytovaní právnej pomoci osobám v materiálnej núdzi a o zmene a doplnení
zákona č. 586/2003 Z. z. o advokácii a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Zb. o
živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon)

Medzi najvýznamnejšie zmeny obsiahnuté v návrhu zákona, patria:

- rozšírenie poskytovania ochrany osobám nahlasujúcim porušenia práva Únie, osobe, ktorá v zákonom vymedzených prípadoch zverejnila informácie o protispoločenskej činnosti, ktorá podala oznámenie anonymne a ktorej totožnosť bola následne odhalená,
- rozšírenie osobnej pôsobnosti zákona, zavedenie úplnej povinnosti mať internú zodpovednú osobu po splnení kritérií v zákone a zároveň zúženie oprávnení externej zodpovednej osoby pri preverovaní oznámení
- rozšírenie povinností zamestnávateľa, Úradu na ochranu oznamovateľov protispoločenskej činnosti,
- vymedzenie rozsahu povinných údajov, ktoré sú príslušné orgány verejnej moci povinné sprístupniť,
- rozšírenie povinnosti zachovávať mlčanlivosť a zvýšenie sadzby pokút.

Metodické usmernenie č. 3/2022 k procesu preverenia oznámení o protispoločenskej činnosti.

O Z N Á M E N I E Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 300 /2022 Z. z. o sume minimálnej mzdy na rok 2023

- Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky podľa § 9 ods. 1 zákona č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov oznamuje, že
- suma minimálnej mzdy na rok 2023 je
- a) 700 eur za mesiac pre zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou,
- b) 4,023 eura za každú hodinu odpracovanú zamestnancom.

Oznámenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č.
301/2022 Z. z. o sumách minimálnych mzdových nárokov na rok 2023
Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky podľa § 120 ods. 8
zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce oznamuje, že sumy minimálnych mzdových
nárokov podľa § 120 ods. 4 ZP na rok 2023 sú

- a) suma minimálneho mzdového nároku zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou pre príslušný stupeň:
- Stupeň Suma minimálneho mzdového nároku
- 1 700,00 eur za mesiac
- 2 816,00 eur za mesiac
- 3 932,00 eur za mesiac
- 4 1 048,00 eur za mesiac
- 5 1 164,00 eur za mesiac
- 6 1 280,00 eur za mesiac
- b) suma minimálneho mzdového nároku pre príslušný stupeň za každú hodinu odpracovanú zamestnancom pri ustanovenom týždennom pracovnom čase 40 hodín:
- Stupeň Suma minimálneho mzdového nároku
- 1 4,023 eura za hodinu
- 2 4,690 eura za hodinu
- 3 5,356 eura za hodinu
- 4 6,023 eura za hodinu
- 5 6,690 eura za hodinu
- 6 7,356 eura za hodinu

Určenie sumy minimálneho mzdového nároku pre príslušný stupeň náročnosti práce

- **nárast minimálnych mzdových nárokov** od roku 2021 je naviazaný na medziročnú zmenu mesačnej minimálnej mzdy (mesačná minimálna mzda 2023 – mesačná minimálna mzda 2020) + mesačná minimálna mzda 2020 x koeficient pre príslušný stupeň náročnosti práce
- Výpočet minimálnej mzdy pre konkrétny stupeň náročnosti práce:
 - 1. stupeň $(700 - 580) + (580 \times 1) = 120 + 580 = 700$
 - 2. stupeň: $(700 - 580) + (580 \times 1,2) = 120 + 696 = 816$
 - 3. stupeň: $(700 - 580) + (580 \times 1,4) = 120 + 812 = 932$
 - 4. stupeň: $(700 - 580) + (580 \times 1,6) = 120 + 928 = 1\ 048$
 - 5. stupeň: $(700 - 580) + (580 \times 1,8) = 120 + 1\ 044 = 1\ 164$
 - 6. stupeň: $(700 - 580) + (580 \times 2) = 120 + 1\ 160 = 1\ 280$
- Suma rastie o rozdiel medzi jednotlivými kalendárnymi rokmi. Základňou je suma 580 eur (mesačná minimálna mzda pre kalendárny rok 2020), ktorá sa násobí príslušným koeficientom (1,2 – 1,4 – 1,6 – 1,8 – 2,0) a k tejto sume sa pre rok 2023 pripočíta suma 120 eur, ktorá je nárastom (rozdielom) medzi sumou mesačnej minimálnej mzdy na kalendárny rok 2020 (580 eur) a sumou mesačnej minimálnej mzdy na kalendárny rok 2023 - 700 eur.
- **§ 120 ZP** Suma minimálneho mzdového nároku zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou pre príslušný stupeň na príslušný kalendárny rok je súčet rozdielu medzi sumou mesačnej minimálnej mzdy určenej na príslušný kalendárny rok a sumou mesačnej minimálnej mzdy určenej na rok 2020 a súčinu sumy mesačnej minimálnej mzdy určenej na rok 2020 a koeficientu minimálnej mzdy.

KOLEKTÍVNA ZMLUVA VYŠŠIEHO STUPŇA V ŠTÁTNEJ SLUŽBE NA OBDOBIE 1.1.2023 - 31.8.2024

KOLEKTÍVNA ZMLUVA VYŠŠIEHO STUPŇA PRE ZAMESTNÁVATEĽOV, KTORÍ PRI ODMEŇOVANÍ POSTUPUJÚ PODĽA ZÁKONA Č. 553/2003 Z. Z. O ODMEŇOVANÍ NIEKTORÝCH ZAMESTNANCOV PRI VÝKONE PRÁCE VO VEREJNOM ZÁUJME A O ZMENE A DOPLNENÍ NIEKTORÝCH ZÁKONOV V ZMENÍ NESKORŠÍCH PREDPISOV NA OBDOBIE 1.1.2023 – 31.8.2024

<u>295/2022 Z. z.</u>	Nariadenie vlády Slovenskej republiky, ktorým sa ustanovujú zvýšené platové tarify štátnych zamestnancov	01.01.2023
<u>296/2022 Z. z.</u>	Nariadenie vlády Slovenskej republiky, ktorým sa ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme	01.01.2023

Z. č. 1/2023 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa z. č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce § 122a ZP a nasl.

V § 96 odsek 5 Za každú hodinu **neaktívnej časti pracovnej pohotovosti** mimo pracoviska patrí zamestnancovi náhrada najmenej 20 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.

Zamestnancovi patrí za **prácu v sobotu** popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v sobotu mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 50 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.

Zamestnancovi patrí za **prácu v nedeľu** popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v nedeľu mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 100 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.

Zamestnancovi patrí za **nočnú prácu** popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 40 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu, a ak ide o zamestnanca vykonávajúceho rizikovú prácu, patrí mu mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 50 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu. Za každú hodinu práce podľa odseku 1 patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde **mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce** najmenej 20 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.

- *Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru v § 223 ods. 2 ZP štvrtá veta* - Zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, patrí za každú hodinu práce vo sviatok dohodnutá odmena zvýšená najmenej o sumu minimálnej mzdy za hodinu podľa osobitného predpisu.

- Účinnosť zákona 1. 6. 2023.

MININÁLNE MZDOVÉ PLNENIA

Parameter	rok 2022		I. polrok 2023	II. polrok 2023	
Príplatok za prácu v sobotu	pevná suma	1,79 €		50% MM	2,0115 €
Príplatok za prácu v sobotu znížený*	pevná suma	1,61 €		45% MM	1,81035 €
Príplatok za prácu v nedeľu	pevná suma	3,58 €		100% MM	4,023 €
Príplatok za prácu v nedeľu znížený	pevná suma	3,22 €		90% MM	3,6207 €
Príplatok za nočnú prácu	pevná suma	1,43 €		40% MM	1,6092 €
Príplatok za nočnú prácu znížený	pevná suma	1,25 €		35% MM	1,40805 €
Príplatok za nočnú rizikovú prácu	pevná suma	1,79 €		50% MM	2,0115 €
Náhrada mzdy za neaktívnu PP	pevná suma	0,72 €		20% MM	0,8046 €
Kompenzácia sťažený výkon práce	pevná suma	0,72 €		20% MM	0,8046 €
Príplatok za prácu nadčas	25% PHZ	0,928 €	1,006 €	25% PHZ	1,006 €
Príplatok za prácu vo sviatok	100 % PHZ	3,713 €	4,023 €	100% PHZ	4,023 €

* uplatnenie derogačnej klauzuly po kolektívnom vyjednávaní

PHZ - priemerný hodinový zárobok

MM - výška minimálnej hodinovej mzdy ustanovená Nariadením vlády SR

Z. č. 376/2022 Z. z. o profesionálnych náhradných rodičoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov

- Zákon je účinný od 1. decembra 2022
- upravuje právne vzťahy v súvislosti s výkonom práce profesionálneho náhradného rodiča,
- *napríklad osobitné pravidlá pre pracovný pomer, pracovný čas, dovolenku, prekážky v práci, mzdu atď.*
- Podľa § 3 ods. 2 Zákonníka práce s účinnosťou od 1. decembra 2022 sa pracovnoprávne vzťahy profesionálnych náhradných rodičov spravujú Zákonníkom práce, ak z. č. 376/2022 Z. z. o profesionálnych náhradných rodičoch neustanovuje inak,
- ustanovenia zákona č. 376/2022 Z. z. o profesionálnych náhradných rodičoch majú prednosť pred ustanoveniami Zákonníka práce.

Z. č. 248/2022 Z. z. novela Zákonníka práce – dohody o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce

§ 223 ods. 1 ZP Zamestnávateľ môže na plnenie svojich úloh alebo na zabezpečenie svojich potrieb **výnimočne** uzatvárať s fyzickými osobami dohody

Podmienka výnimočnosti podľa prvej vety sa **nevzťahuje** na dohodu o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce podľa § 228a ods. 1 písm. b).

§ 228a odsek 1 ZP - Na základe dohody o pracovnej činnosti možno vykonávať pracovnú činnosť v rozsahu najviac

- 10 hodín týždenne alebo 520 hodín v kalendárnom roku, ak ide o výkon sezónnej práce podľa prílohy č. 1b; na tieto účely sa dohoda o pracovnej činnosti označuje ako dohoda o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce.
- **§ 228a nový odsek 2 ZP** - Pri dohode o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce
 - a) sa do rozsahu pracovnej činnosti započítava aj pracovná činnosť vykonávaná zamestnancom pre toho istého zamestnávateľa na základe inej dohody o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce,
 - b) priemerný týždenný pracovný čas za dobu trvania dohody, najviac však za štyri mesiace, nesmie presiahnuť 40 hodín.
- **§ 228a ods. 4 ZP** - Dohodu o pracovnej činnosti možno uzatvoriť najviac na 12 mesiacov okrem dohody o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce, ktorú možno uzatvoriť najviac na 8 mesiacov.

Za prílohu č. 1a sa vkladá príloha č. 1b. **SEZÓNNE PRÁCE**

Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení - **Odvodová odpočítateľná položka pri sezónnej práci**

Z. č. 248/2022 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce

- *zavádza sa výnimka z platenia poistného na starobné poistenie a poistného na poistenie v nezamestnanosti formou **odvodovej odpočítateľnej položky** pri výkone sezónnej práce,*
- **§ 138 ZSP** Vymeriavací základ zamestnanca v právnom vzťahu na základe dohody o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce sa znižuje o odvodovú odpočítateľnú položku pri sezónnej práci.
- *jej suma je schválená vo výške 50 % priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve SR pred dvoch rokov /v roku 2023 suma **605,50 eur**/. Ak z dohody o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce zamestnanec dosiahne mesačný príjem v sume rovnnej alebo nižšej ako je odvodová odpočítateľná položka, nebude on, ani jeho zamestnávateľ platiť poistné na starobné poistenie a poistné na poistenie v nezamestnanosti. Ak dosiahne zamestnanec mesačný príjem v sume vyššej, poistné na starobné poistenie a poistné na poistenie v nezamestnanosti, bude platiť zamestnanec, ale aj jeho zamestnávateľ, len zo sumy rozdielu medzi dosiahnutým mesačným príjmom a odvodovou odpočítateľnou položkou.*
- **§ 138b ZSP** Odvodová odpočítateľná položka pri sezónnej práci na účely určenia vymeriavacieho základu na platenie poistného na starobné poistenie a poistného na poistenie v nezamestnanosti je vo výške 50 % jednej dvanástiny všeobecného vymeriavacieho základu platného v kalendárnom roku, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, za ktorý sa platí poistné. Ak vymeriavací základ zamestnanca v právnom vzťahu na základe dohody o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce je za kalendárny mesiac nižší ako výška odvodovej odpočítateľnej položky pri sezónnej práci podľa prvej vety, odvodová odpočítateľná položka pri sezónnej práci je vo výške tohto vymeriavacieho základu.

účinnosť 1. januára 2023.

Príloha č. 1b k zákonu č. 311/2001 Z. z. ZP

SEZÓNNE PRÁCE

Sezónnou prácou na účely dohody o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce podľa § 228a ods. 1 písm. b) je pracovná činnosť, ktorá je závislá od striedania ročných období, každý rok sa opakuje a nepresahuje osem mesiacov v kalendárnom roku, v

a) poľnohospodárstve pri pestovaní, zbere, triedení a skladovaní vybraných druhov ovocia, najmä jahôd, liesky obyčajnej, bazy čiernej, egrešov, malín, ríbezlí, ruže jablčkovej, broskýň, čerešní, marhúl, nektáriniek, ringlôt, sliviek, jablák, hrušiek a višní, viniča, vybraných druhov zeleniny, najmä šalátu, špenátu, cibule, cesnaku, póru, kapusty, kelu, karfiolu, kalerábu, ružičkového kelu, cvikly, mrkvy, reďkvi a reďkovky, petržlenu, špargle, baklažánu, cukety, dyne, kukurice cukrovej, melónu, papriky, tekvice okrem tekvice určenej pre produkciu semien na konzum a lisovanie, uhorky nakladačky, uhorky šalátovej a rajčiakov, zemiakov, chmeľu, osivovej kukurice určenej na kastráciu, rastlinného množiteľského materiálu uvedených v prvom až šiestom bode,

b) cestovnom ruchu,...

c) potravinárstve pri spracovaní poľnohospodárskych produktov uvedených v písmene a),

d) lesnom hospodárstve pri produkcii lesného reprodukčného materiálu, zakladaní, obnove a výchove lesa s cieľom zabezpečiť trvalé plnenie funkcií lesa....

Z. č. 222/2022 Z. z. o štátnej podpore nájomného bývania a o zmene a doplnení niektorých zákonov /ZP/

S účinnosťou od **1. januára 2023** sa v Zákonníku práce dopĺňa nový **§ 152c ZP Príspevok na štátom podporované nájomné bývanie**.

- pri dodržaní podmienok uvedených v § 152c ZP je príspevok príjmom zamestnanca oslobodeným od dane (aj od odvodov) - § 5 ods. 7 písm. p) zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov s účinnosťou od 1. januára 2023.
- informácia Finančného riaditeľstva SR **17/DZPaU/2022/I - Informácia k zákonu č. 222/2022 Z. z. o štátnej podpore nájomného bývania a o zmene a doplnení niektorých zákonov**
- https://www.financnasprava.sk//img/pfsedit/Dokumenty/PFS/Zverejnovanie_dok/Dane/Novinky_leg/Priame_dane_uct/2022/2022.07.06_017_DZPaU_2022_I_podp_byv.pdf
- Výňatok - Oslobodené príjmy zo závislej činnosti podľa § 5 ods. 7 ZDP sa rozširujú doplnením nového písm. p), podľa ktorého sa oslobodzuje suma príspevku poskytnutého zamestnancovi zamestnávateľom na štátom podporované nájomné bývanie podľa § 152c ZP. Ak zamestnávateľ súčasne poskytol zamestnancovi nepeňažné plnenie podľa § 5 ods. 7 písm. n) ZDP alebo došlo k zámene zdaniteľnej mzdy zamestnanca s príspevkom podľa § 152c Zákonníka práce, suma príspevku podľa § 5 ods. 7 písm. p) sa nepovažuje za oslobodený príjem. Medzi daňové výdavky zamestnávateľa podľa § 19 ods. 2 písm. c) ZDP sa dopĺňa nový deviaty bod, podľa ktorého daňovými výdavkami na pracovné a sociálne podmienky a starostlivosť o zdravie sú aj príspevky na štátom podporované nájomné bývanie zamestnancov poskytované za podmienok ustanovených v § 152c ZP v súvislosti s realizáciou sociálnej politiky zamestnávateľa.

Príspevok na štátom podporované nájomné bývanie

§ 152c ZP

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi, ktorý je nájomcom bytu štátom podporovaného nájomného bývania na základe nájomnej zmluvy podľa osobitného predpisu, príspevok na štátom podporované nájomné bývanie, v sume najviac 4 eurá na meter štvorcový podlahovej plochy bytu, najviac však v sume 360 eur za kalendárny mesiac, ak je zamestnanec v pracovno-právnom vzťahu so zamestnávateľom k poslednému dňu kalendárneho mesiaca, za ktorý sa príspevok poskytuje. U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas podľa § 49, sa suma príspevku na štátom podporované nájomné bývanie za kalendárny mesiac podľa prvej vety zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času. U zamestnanca, s ktorým zamestnávateľ uzatvoril pracovný pomer v priebehu kalendárneho mesiaca, sa suma príspevku na štátom podporované nájomné bývanie podľa prvej vety zníži v pomere zodpovedajúcom počtu kalendárnych dní od začatia pracovného pomeru k poslednému dňu kalendárneho mesiaca a počtu kalendárnych dní v danom mesiaci.

Ak má súčasne zamestnanec uzatvorený pracovný pomer s viacerými zamestnávateľmi, zamestnanec si môže za kalendárny mesiac požiadať o príspevok na štátom podporované nájomné bývanie len u jedného zamestnávateľa.

Ak byt štátom podporovaného nájomného bývania užívajú viacerí zamestnanci, ktorí sú nájomcami príslušného bytu štátom podporovaného nájomného bývania, môže o príspevok na štátom podporované nájomné bývanie požiadať len jeden z nich.

Zamestnanca, ktorý požiada o príspevok na štátom podporované nájomné bývanie, nemožno žiadnym spôsobom znevýhodniť v porovnaní so zamestnancom, ktorý o tento príspevok nepožiada.

Zákon č. 125/2022 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení a § 144 ods. 2 ZP

Prekážku v práci a jej trvanie je zamestnanec povinný zamestnávateľovi preukázať. Príslušné zariadenie je povinné potvrdiť mu doklad o existencii prekážky v práci a o jej trvaní. **Ustanovenie prvej vety a druhej vety neplatí, ak osobitný predpis ustanovuje iný spôsob preukazovania a potvrdzovania prekážky v práci.**

- *ustanovila sa odchýlka od preukazovania prekážky v práci, ak to ustanoví zákon o sociálnom poistení,*
- ak je prekážka v práci zamestnancovi vopred známa, je povinný včas požiadať zamestnávateľa o poskytnutie pracovného voľna. Inak je zamestnanec povinný upovedomiť zamestnávateľa o prekážke v práci a o jej predpokladanom trvaní bez zbytočného odkladu.
- *vystavovanie elektronického potvrdenia o dočasnej pracovnej neschopnosti poskytovateľmi zdravotnej starostlivosti - údaje sa z ambulantného softvéru poskytovateľa zdravotnej starostlivosti prenesú do eZdravia, prostredníctvom Národného centra zdravotníckych informácií sú prenesené do informačných systémov Sociálnej poisťovne,*
- **elektronický účet poistenca**, potrebná je aktivácia prístupu, osobná návšteva SP, dohoda o používaní elektronických služieb SP pre poistencov.

Zákon č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca - § 9 ods. 1 „ak bola dočasná pracovná neschopnosť zaznamenaná v systéme elektronického zdravotníctva v elektronickej podobe, za uplatnenie nároku na náhradu príjmu sa považuje oznámenie Sociálnej poisťovne o vzniku dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca zamestnávateľovi.“

Novela Zákonníka práce z. č. 82/2022 Z. z. zamestnanec so zdravotným postihnutím § 66 ods. 1, 2 ZP

Zamestnancovi so **zdravotným postihnutím** /invalidný, ktorý predloží rozhodnutie o invalidnom dôchodku § 40 ZP/

môže dať zamestnávateľ výpoveď len s predchádzajúcim súhlasom príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, inak je výpoveď neplatná.

- Tento súhlas sa nevyžaduje, ak ide o výpoveď dávanú zamestnancovi, ktorý dosiahol vek určený na nárok na starobný dôchodok, alebo z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) a e) ZP.
- **Zamestnávateľ bezodkladne oznámi zamestnancovi so zdravotným postihnutím podanie žiadosti o udelenie predchádzajúceho súhlasu podľa odseku 1 prvej vety.**
- **Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti** V § 70 odsek 10
- V konaní podľa § 13 ods. 1 písm. e) tretieho bodu úrad rozhodne do **siedmich pracovných** dní odo dňa podania žiadosti o udelenie predchádzajúceho súhlasu alebo odo dňa odstránenia nedostatkov žiadosti. Ak úrad v lehote na vybavenie žiadosti podľa prvej vety nevydal rozhodnutie, predpokladá sa, že vydal rozhodnutie, ktorým **udelil súhlas** zamestnávateľovi na skončenie pracovného pomeru výpoveďou zamestnancovi, ktorý je občanom so zdravotným postihnutím, alebo na skončenie štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou štátnemu zamestnancovi, ktorý je občanom so zdravotným postihnutím. Za deň doručenia rozhodnutia podľa druhej vety sa považuje tretí deň od uplynutia lehoty na vybavenie žiadosti podľa prvej vety.
- *skrátila sa 30 dňová lehota na 7 pracovných dní, fikcia udelenia súhlasu s ukončením pracovného pomeru výpoveďou pre prípad, že sa Úrad práce do 7 pracovných dní od doručenia žiadosti o udelenie súhlas nevyjadrí.*

Novela zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe

- **§ 77 zákona o štátnej službe**
- Služobný úrad nesmie dať výpoveď štátnemu zamestnancovi, ktorý je občanom so zdravotným postihnutím bez právoplatného rozhodnutia príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, ktorým bol udelený predchádzajúci súhlas podľa osobitného predpisu, inak je výpoveď neplatná.
- Súhlas podľa predchádzajúcej vety sa nevyžaduje, ak ide o výpoveď z dôvodu uvedeného v § 75 ods. 1 písm. f) alebo písm. g), alebo ak sa služobný úrad alebo jeho časť zrušuje alebo premiestňuje a štátny zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu štátnej služby, alebo ak štátny zamestnanec dovŕšil vek určený na vznik nároku na starobný dôchodok.
- Doterajší text § 77 ZŠS sa označuje ako odsek 1 a dopĺňa sa odsekom 2, ktorý znie:
- **Služobný úrad bezodkladne oznámi štátnemu zamestnancovi, ktorý je občanom so zdravotným postihnutím, podanie žiadosti o udelenie predchádzajúceho súhlasu podľa odseku 1 prvej vety.**
- zákon nadobudol účinnosť 1. apríla 2022.

Novela Zákonníka práce z. č. 350/2022 Z. z.

- **účinnosť od** 1. novembra 2022
- Hlavným dôvodom je transpozícia dvoch smerníc EÚ:
 - smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1152 z 20. júna 2019 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii
 - smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami, ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/18/EÚ
- doplnenie vybraných ustanovení Zákonníka práce týkajúcich sa pracovnej zmluvy a poskytovania informácií o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania, rozšírenie okruhu informácií, ktoré má zamestnanec dostať s cieľom, aby bola zabezpečená požiadavka transparentnosti a predvídateľnosti vykonávanej práce, ustanovenie poskytovania informácií aj v elektronickej podobe, práva zamestnanca žiadať prechod na inú formu zamestnania (napr. z určitej doby na neurčitý čas), a pod., otcovská dovolenka.

Novela Zákonníka práce z. č. 350/2022 Z. z.

- súčasne sa novelizuje
- z. č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení - súbežné čerpanie materského otcom aj matkou dieťaťa počas dvoch týždňov v období šiestich týždňov od narodenia dieťaťa,
- z. č. 571/2009 Z. z. o rodičovskom príspevku a o zmene a doplnení niektorých zákonov - súbežné poskytovanie rodičovského príspevku a materského, ktoré sa bude vyplácať otcovi dieťaťa počas trvania tzv. otcovskej dovolenky,
 - z. č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície v znení neskorších predpisov,
 - z. č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore v znení neskorších predpisov,
 - z. č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
 - z. č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
 - z. č. 35/2019 Z. z. o finančnej správe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Čl. 1 Základných zásad ZP

- Fyzické osoby majú právo na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé, uspokojivé, **transparentné a predvídateľné** pracovné podmienky a na ochranu proti svojvoľnému prepusteniu zo zamestnania v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).
- *pracovné podmienky (aj mzdové podmienky) a podmienky zamestnávania majú byť transparentné (aby zamestnanec vedel, za akých podmienok bude vykonávať prácu) a predvídateľné (aby zamestnanec vedel, kedy a v akom rozsahu bude vykonávať prácu),*
- *dopĺňa sa táto zásada do čl. 1 základných zásad Zákonníka práce,*
- *predvídateľné pracovné podmienky pre:*
 - *zamestnancov v pracovnom pomere*
 - *zamestnancov pracujúcich na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.*

Pôsobnosť Zákonníka práce § 1 ods. 1 ZP

Tento zákon upravuje individuálne pracovnoprávne vzťahy v súvislosti s výkonom závislej práce fyzických osôb pre právnické osoby alebo fyzické osoby a kolektívne pracovnoprávne vzťahy a **niektoré právne vzťahy s nimi súvisiace**.

- v § 1 ods. 1 ZP upravuje svoj predmet – okruh právnych vzťahov, ktoré reguluje,
- upravuje pracovnoprávne vzťahy (individuálne a kolektívne),
- z niektorých jeho ustanovení (napr. § 58a ZP, § 152 ZP) je zjavné, že upravuje aj niektoré vzťahy s nimi súvisiace,
- napr. vzťah medzi agentúrou dočasného zamestnávania a užívateľským zamestnávateľom,
- rovnako aj vzťah medzi emitentom stravovacej poukážky a zamestnávateľom, ktorý je vo svojej podstate obchodnoprávnym vzťahom a má určité pracovnoprávne presahy.

Zákaz výkonu inej zárobkovej činnosti § 13 odsek 6 ZP

- Zamestnávateľ nesmie zamestnancovi zakázať výkon inej zárobkovej činnosti mimo zamestnávateľom určeného pracovného času; tým nie je dotknuté obmedzenie inej zárobkovej činnosti podľa § 83 alebo podľa osobitných predpisov.
- *aby zamestnávateľ zamestnanca neobmedzoval vo výkone inej **zárobkovej činnosti** nad rámec určeného pracovného času (v kolektívnej zmluve, v pracovnej zmluve, v inej dohode či vo vnútornom predpise ani inak),*
- *aby nezakázal zamestnancovi **podnikanie** a pod.,*
- *uvedené pravidlo dopĺňa nový § 44 ods. 2 ZP o neplatnosti zákazu v PZ,*
- *aby nezakazoval zamestnancom **nástup do zamestnania** u iných zamestnávateľov mimo rozvrhu pracovného času, ktorý určí zamestnávateľ, ani ho pre to nijako neznevýhodňoval,*
- *§ 83 ZP - zákaz konkurenčnej činnosti, nutnosť zamestnanca vyžiadať si písomný súhlas zamestnávateľa, ak mu môže zamestnanec svojou činnosťou konkurovať,*
- *nejde o zamestnanca s uzatvorenou dohodou, ktorý chce vykonávať inú zárobkovú činnosť, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter na základe inej dohody, v danom prípade sa uvedené zákonné ustanovenie neuplatní.*

Sťažnosť zamestnanca § 13 odsek 7 ZP

- Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi **sťažnosť** v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania podľa odsekov 1 a 2, nedodržaním podmienok podľa odsekov **3 až 6 a porušením práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu**; zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu písomne odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky.
 - *podľa odsekov 1 a 2 /zásada rovnakého zaobchádzania, diskriminácia/,*
 - *nedodržaním podmienok podľa odsekov 3 až 6 /zneužitie práva na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov /napr. šikana/, dobré mravy, narušenie súkromia zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa /neprimerané monitorovanie/, povinnosť zachovávať mlčanlivosť,*
 - *zákaz výkon inej zárobkovej činnosti mimo zamestnávateľom určeného pracovného času, porušenie práv a povinností,*
- precizovalo sa právo zamestnanca podať zamestnávateľovi sťažnosť, ak sa domnieva, že jeho práva boli porušené (vrátane práva dostať odpoveď na sťažnosť písomne, resp. v kontexte § 38a v elektronickej forme), rovnako ako aj ako právo na ochranu pred postihovaním za uplatňovanie si svojich práv.*

Postup vybavovania sťažnosti - *pracovný poriadok - osoba alebo oddelenie, ktoré je oprávnené túto sťažnosť prijať alebo spísať, evidencia prijatých sťažností, lehota vybavenia sťažnosti, prípadné doplnenie sťažnosti,*

- *zákon nedefinuje, aké náležitosti má sťažnosť obsahovať, písomná podoba sťažnosti, e mail, ústne, obsahová náplň zrozumiteľná, dôvodná, jasný opis porušovania práv, skutočností, označenie osôb, svedkov, dôkazov.*

Zákaz prenasledovania § 13 odsek 8 ZP

Zamestnanec nesmie byť v pracovnoprávnom vzťahu prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo na zamestnávateľa sťažnosť, **podnet na príslušnom orgáne inšpekcie práce**, žalobu, návrh na začatie trestného stíhania alebo iné oznámenie o kriminalite alebo inej protispoločenskej činnosti, nezachová mlčanlivosť o svojich pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania alebo **že si uplatňuje práva a právom chránené záujmy vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu**.

- *zákaz negatívneho konania zamestnávateľa voči zamestnancovi za uplatnenie svojich oprávnených práv, poukázanie na ich porušovanie,*
- *napr. vyhrážanie sa skončením pracovného pomeru, dopadom na mzdové ohodnotenie, šikanóznym výkonom práv zamestnávateľom,*
- *spôsob riešenia zo strany zamestnanca - napr. podať podnet na IP, podať návrh na súd.*
- **§ 150 ZP** Zamestnanci, ktorí sú poškodení porušením práv alebo povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov, ako aj zástupcovia zamestnancov, ktorí sú v pracovnom pomere u zamestnávateľa, u ktorého kontrolnou činnosťou podľa § 239 zistili porušenie pracovnoprávnych predpisov, môžu podať podnet na príslušnom orgáne inšpekcie práce.

Súd § 13 odsek 9 ZP

Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy podľa odsekov 1 až 8 boli porušené, má právo obrátiť sa na súd a domáhať sa právnej ochrany.

Ak zamestnanec v pracovnoprávnom spore oznámi súdu skutočnosti, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že **k skončeniu pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa** došlo z dôvodu, že si zamestnanec uplatňoval svoje práva a právom chránené záujmy vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu, zamestnávateľ musí preukázať, že k skončeniu pracovného pomeru došlo z iných dôvodov.

- *zamestnanec musí uviesť dôvody, ktoré naznačujú, že dôvodom prepustenia zamestnanca bolo uplatnenie jeho práv, následne je na zamestnávateľovi, aby preukázal, že tomu tak nie je, ide o ustanovenie obráteného dôkazného bremena,*
- *napr. zamestnanec bol prepustený v dôsledku organizačnej zmeny, zamestnanec sa však domnieva, že bol prepustený pretože v poslednej dobe viackrát podal sťažnosť zamestnávateľovi napr. na nepreplácanie nadčasov, preťaženosť a pod.,*
- *ak v pracovnoprávnom spore oznámi zamestnanec, že k skončeniu pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa došlo kvôli uplatňovaniu práv (napr. ako rodič žiadal o úpravu pracovného času), zamestnávateľ bude musieť tvrdenie preukázateľne vyvrátiť. Zamestnancovi postačí, keď predloží dôkaz o tom, že od zamestnávateľa vyžadoval rešpektovanie svojich nárokov (napr. e-mail).*

Doručovanie § 38 ZP

- *Zákonník práce ustanovuje povinnosť osobného doručovania písomností a len ak to nie je možné, je možné použiť spôsob doručovania poštovým podnikom,*
- písomnosti doručované poštovým podnikom zamestnávateľ zasiela na poslednú adresu zamestnanca, ktorá je mu známa, ako doporučenú zásielku s doručenkou a poznámkou „do vlastných rúk“.

Zamestnávateľ nesmie určiť pre zásielku odbernú lehotu kratšiu ako **desať dní**.

- *Zákonník práce neupravuje dĺžku uloženia zásielky na pošte, uvedené vyplýva z poštových podmienok – 18 dní, ako aj možnosť jej skrátenia, zamestnávateľ môže uplatniť odbernú lehotu, v zmysle poštových podmienok, prípadne určí skrátenie odbernej lehoty,*
- *zamestnávateľ nesmie skrátiť odbernú lehotu pod určitý počet dní (minimálna dĺžka skrátenia úložnej lehoty 10 dní).*

Obdobné znenie už obsahuje § 32 ods. 3 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe: „Služobný úrad zasiela všetky písomnosti, doručované poštovým podnikom, ako doporučené zásielky s vyznačenou poznámkou „uložiť 10 dní“ a písomnosti podľa odseku 1 aj s doručenkou a vyznačenou poznámkou „do vlastných rúk“.

Poskytovanie informácií § 38a ZP

Forma poskytovania informácií

- Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **informáciu**, ktorá sa podľa tohto zákona alebo iného pracovnoprávneho predpisu poskytuje v písomnej forme, v listinnej podobe; zamestnávateľ môže túto informáciu poskytnúť v elektronickej podobe, **ak zamestnanec má k elektronickej podobe informácie prístup, môže si ju uložiť a vytlačiť a zamestnávateľ uchová doklad o jej odoslaní alebo o jej prijatí, ak tento zákon alebo osobitný predpis neustanovuje inak**. Rovnako to platí aj na písomnú odpoveď zamestnávateľa, ak je zamestnávateľ povinný zamestnancovi písomne odpovedať.
- *písomne znamená v listinnej podobe, ak to výslovne ustanoví ZP alebo osobitný predpis písomná informácia sa **musí** poskytnúť iba v listinnej podobe /písomnosti podľa § 38 ZP, neplatnosť/.*

V elektronickej podobe len v prípade splnenia podmienok

- *zamestnanec má prístup k elektronickej podobe informácie /v pracovnom čase, napr. pracovná mailová adresa/, môže si ju uložiť a vytlačiť /napr. počítač, tlačiareň, nie je to len k nahliadnutiu/, zamestnávateľ uchová doklad o jej odoslaní alebo prijatí /e-mail o odoslaní, potvrdiť prevzatie/, ZP alebo iný predpis neustanovuje inak,*
- *znenie vychádza z čl. 3 smernice EÚ 2019/1152. Podľa čl. 3 smernice: „Informácie sa poskytujú v tlačenej forme alebo – za predpokladu, že k informáciám má pracovník prístup, je možné ich uložiť a vytlačiť a zamestnávateľ uchová doklad o ich doručení alebo prijatí – v elektronickej forme.“*

Trvanie pracovného pomeru § 40 ods. 12 ZP

Trvanie pracovného pomeru na účely tohto zákona zahŕňa aj trvanie predchádzajúceho pracovného pomeru, na ktorý bezprostredne nadväzuje trvanie nového pracovného pomeru zamestnanca k tomu istému zamestnávateľovi.

- *za bezprostredne nadväzujúci vznik nového pracovného pomeru zamestnanca sa považuje jeho vznik v najbližšom pracovnom dni, keď sa skončil predchádzajúci pracovný pomer,*
- *ak zamestnanec prechádza z pracovného pomeru na dobu určitú na neurčitý čas, ide len o zmenu obsahu pracovnej zmluvy, ale nevzniká nový pracovný pomer,*
- *objasnenie uvedeného pojmu má význam napríklad vo vzťahu k poskytovaniu odstupného, dovolenky, k príspevku na rekreáciu zamestnancov, k príspevku na športovú činnosť dieťaťa ale rovnako aj k posudzovaniu zdravotnej spôsobilosti na prácu (zamestnanec sa nemusí nanovo posudzovať) a pod.*
- **§ 110 ods. 2 ZP sa vypustil**
- Za nepretržité trvanie pracovného pomeru sa považuje aj skončenie doterajšieho pracovného pomeru a bezprostredne nadväzujúci vznik nového pracovného pomeru zamestnanca k tomu istému zamestnávateľovi.

Pracovná zmluva a písomná informácia

Obsah pracovnej zmluvy – všeobecné podstatné náležitosti pracovnej zmluvy,

- *osobitné náležitosti - predpisy môžu ustanoviť ďalšie povinné súčasti pracovnej zmluvy pre osobitné skupiny zamestnancov, v pracovnej zmluve musia byť dojednaná napr. skúšobná doba § 45 ZP, určitá doba § 48 ZP, kratší pracovný čas § 49 ZP, domácka práca, telepráca § 52 ZP, pracovná cesta § 57 ZP, peňažná náhrada za nezotrvanie počas výpovednej doby § 62 ZP, konkurenčná doložka – obmedzenie zárobkovej činnosti § 83a ZP, zohľadnená prípadná práca nadčas § 121 ZP, preddavok na mzdu § 130 ZP, poukázanie mzdy na účet zamestnanca § 130 ZP, úhrada nákladov za používanie vlastných vecí § 145 ZP,*
- *ďalšie podmienky, ak sa na nich zmluvné strany dohodnú, inak písomná informácia,*
- zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov alebo po dohode so zamestnancom /nemusi byť v pracovnej zmluve/, rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne.

Identifikácia strán - zákon nevymedzuje, ktoré identifikačné údaje má pracovná zmluva obsahovať, právny úkon musí byť určitý inak je neplatný (§ 37 ods. 1 OZ) – identifikácia musí byť taká, aby sa osoba, ktorá právny úkon urobila dala jednoznačne identifikovať. Občiansky zákonník /cudzí jazyk/,

- aktualizácia existujúcich pracovných zmlúv nie je povinná.

Podstatné náležitosti pracovnej zmluvy § 43 ods. 1 ZP

Pracovná zmluva obsahuje identifikačné údaje zamestnávateľa a zamestnanca. V pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti, ktorými sú

- a) druh práce a jeho stručná charakteristika,
- *pracovná náplň /PZ alebo pokyn zamestnávateľa/*,
- b) miesto výkonu práce (obec, časť obce alebo inak určené miesto) alebo miesta výkonu práce, ak ich je viac, alebo pravidlo, že miesto výkonu práce určuje zamestnanec,

- **§ 47a ods. 1 písm. a) ZP** - Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi písomnú informáciu - spôsob určovania miesta výkonu práce alebo určenie **hlavného** miesta výkonu práce, ak sú v pracovnej zmluve dohodnuté viaceré miesta výkonu práce */vymenovať/, obvyklé miesto výkonu práce, dočasné miesto výkonu práce, druh práce.*

Pravidelné pracovisko - zákon o cestovných náhradách, miesto písomne dohodnuté so zamestnancom. Ak ide o zamestnancov, ktorým častá zmena pracoviska vyplýva z osobitnej povahy povolania, možno ako pravidelné pracovisko dohodnúť aj miesto pobytu, *z hľadiska nároku na náhradu pri pracovných cestách je nevyhnutné za pravidelné pracovisko považovať vždy len jedno hlavné miesto výkonu práce,*

- v **služobnej zmluve** možno osobitne dohodnúť pravidelné miesto výkonu štátnej služby, ktorým je obec, časť obce alebo inak určené miesto, na účely poskytovania náhrad výdavkov súvisiacich so služobnou cestou alebo so zahraničnou služobnou cestou.

Evidencia analytických údajov zamestnanca

Zákon o sociálnom poistení § 232a

Zamestnávateľ je povinný viesť **evidenciu analytických údajov zamestnanca** od vzniku do zániku dôchodkového poistenia zamestnanca. Evidencia analytických údajov obsahuje

- **a)** číselný kód **miesta výkonu práce** podľa štatistického číselníka krajov, štatistického číselníka okresov a štatistického číselníka obcí § 19 ods. 2 z. č. 540/2001 Z. z. o štátnej štatistike - **Vyhláška Štatistického úradu SR č. 597/2002 Z. z.**, ktorou sa vydáva štatistický číselník krajov, štatistický číselník okresov a štatistický číselník obcí, *správne zadaná adresa v pracovnej zmluve, ak je uvedené miesto výkonu práce adresa bydliska zamestnanca, zamestnávateľ uvedie túto adresu.*
- **b)** dohodnutý rozsah pracovného času, vychádza sa z pracovnej zmluvy, dohôd,
- **c)** počet hodín, ktorý zodpovedá príjmu podľa § 3 ods. 1 písm. a) a ods. 2 a 3 zúčtovanému na výplatu za mesiac, vychádza sa z evidencie pracovného času a výplaty zúčtovanej za daný mesiac,
- **d)** číselný kód dohodnutého **druhu vykonávanej práce** - **Vyhláška Štatistického úradu č. 449/2020 Z. z.**, ktorou sa vydáva **štatistická klasifikácia zamestnaní, Príloha /SK-ISCO 08/**
- *údaje sú zbierané prostredníctvom formulárov SP /nové oznamovacie povinnosti zamestnávateľa na RLFO, zmeny na tlačivách registračný list a výkazy poistného/, účel napr. uplatnenie absolventov a kvality vzdelávacieho systému, hodnotenie investičnej pomoci a pod.,*
- *povinnosť sa vzťahuje aj na zamestnancov v právnom vzťahu dohody o prácach vykonávaných mimopracovného pomeru, konateľov s nárokom na odmenu, či poslancov obecného zastupiteľstva s nárokom na odmenu apod.*

Podstatné náležitosti pracovnej zmluvy § 43 ods. 1 ZP

- c) deň nástupu do práce,
- d) mzdové podmienky, ~~ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve.~~

/dohodnuté s príslušným odborovým orgánom v kolektívnej zmluve alebo so zamestnancom v pracovnej zmluve, najmä formy odmeňovania zamestnancov, suma základnej zložky mzdy a ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu a podmienky ich poskytovania/, preddavok na mzdu, dohoda o zasielaní mzdy na účet zamestnanca, mzdové zvýhodnenia, nemusia sa uvádzať stupne náročnosti práce, výhodnejšia úprava/

- *oboznamovanie podľa § 41 ZP pred podpisom PZ /rozdiel od § 47 ZP/, tri podpisy.*
- *táto náležitosť sa nevyžaduje pri poskytovaní platu podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme*
- Pri poskytovaní platu zamestnancom, na ktorých sa vzťahuje zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme zamestnávateľ neuplatní ustanovenia § 43 ods. 1 písm. d) ZP.
- Zamestnávateľ je povinný písomne oznámiť zamestnancovi výšku a zloženie funkčného platu pri uzatvorení pracovnej zmluvy, pri zmene druhu práce alebo pri úprave funkčného platu.

Pracovná zmluva § 43 ods. 2, 3 ZP

Ak sú **mzdové podmienky podľa § 43 odseku 1 písm. d) ZP** dohodnuté v kolektívnej zmluve, v pracovnej zmluve stačí uviesť **odkaz** na príslušné ustanovenia kolektívnej zmluvy, inak stačí uviesť odkaz na príslušné ustanovenia ZP alebo osobitného predpisu.

- *odkaz v PZ len pri mzdových podmienkach, už nie pri ostatných podmienkach,*
- *vymedzenie väzby medzi § 43 ZP povinným obsahom pracovnej zmluvy a § 44 ZP písomnou informáciou o pracovných podmienkach, ktorou zamestnávateľ deklaruje existenciu pracovných podmienok, ktoré u neho platia.*

Ak v pracovnej zmluve nie sú dohodnuté mzdové podmienky a účinnosť ustanovení kolektívnej zmluvy, na ktoré pracovná zmluva odkazuje, sa skončila, mzdové podmienky dohodnuté v kolektívnej zmluve sa považujú za mzdové podmienky dohodnuté v pracovnej zmluve až do dohodnutia nových mzdových podmienok v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve, najviac však počas 12 mesiacov.

Ďalší obsah pracovnej zmluvy § 44 ods. 1, 2 ZP

V pracovnej zmluve možno dohodnúť ďalšie podmienky, o ktoré majú zamestnávateľ a zamestnanec záujem, **najmä ďalšie hmotné výhody.**

- pri ostatných pracovných podmienkach je vecou dohody, či sa poskytnú vo forme písomnej informácie (elektronického dokumentu), alebo sa dohodnú v pracovnej zmluve, v takom prípade na ich zmenu bude potrebné zmeniť pracovnú zmluvu.

Neplatné sú ustanovenia pracovnej zmluvy alebo inej dohody medzi zamestnávateľom a zamestnancom,

a) ktorými sa zamestnanec zaväzuje zachovávať mlčanlivosť o svojich pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania,

b) ktoré zamestnancovi zakazujú výkon inej zárobkovej činnosti mimo zamestnávateľom určeného pracovného času; tým nie je dotknuté obmedzenie inej zárobkovej činnosti podľa § 83 alebo podľa osobitných predpisov.

- nie je to taxatívny výpočet, neplatnosť môže vyplývať aj z iných ustanovení ZP, Obč. z.

Výkon práce mimo územia SR § 44a ZP

Ak je miesto výkonu práce mimo územia Slovenskej republiky, zamestnávateľ v **pracovnej zmluve dohodne** so zamestnancom **aj miesto** výkonu práce v štáte alebo v štátoch mimo územia Slovenskej republiky, **dobu** výkonu práce v štáte alebo v štátoch mimo územia Slovenskej republiky - *pôvodne § 43 ods. 5 ZP.*

- nejde o vyslanie zamestnanca v rámci cezhraničného poskytovania služieb zamestnávateľom v zmysle § 5 ZP, ide o miesto výkonu práce v zahraničí.

- Ak je miesto výkonu práce mimo územia Slovenskej republiky, zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť **písomnú informáciu** /aj v *elektronickej podobe*/ najmenej v rozsahu týchto údajov, **ak ich neobsahuje pracovná zmluva** - mena, v ktorej sa bude vyplácať mzda alebo jej časť, údaj o ďalších pleniach spojených s výkonom práce v štáte alebo v štátoch mimo územia Slovenskej republiky v peniazoch alebo naturáliách, údaj o tom, či je zabezpečená repatriácia /*n á v r a t z c u d z i n y*/ zamestnanca a aké sa na ňu vzťahujú podmienky.

Zamestnávateľ poskytne informáciu pred odchodom zamestnanca na výkon práce do štátu mimo územia Slovenskej republiky. Zamestnávateľ nemá povinnosť poskytnúť informáciu, ak doba výkonu práce v štáte alebo v štátoch mimo územia Slovenskej republiky nepresiahne štyri po sebe nasledujúce týždne.

- zamestnanec nemusí byť fyzicky prítomný v inom štáte po celý čas, aby sa neho vzťahovalo štvortýždňové obdobie, a môže teda dôjsť k jeho krátkemu prerušeniu.

Skúšobná doba § 45 ods. 2 ZP

- U zamestnanca s pracovným pomerom **na určitú dobu** nesmie byť dohodnutá skúšobná doba dlhšia ako polovica dohodnutej doby trvania pracovného pomeru; ustanovenie odseku 1 tým nie je dotknuté.
- *ide o vyjadrenie skutočnosti, že dĺžka skúšobnej doby v prípade pracovného pomeru na určitú dobu má byť proporcionálna k dĺžke jeho trvania,*
- *skúšobná doba 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, je najviac šesť mesiacov,*
- *v prípade predĺženia zmluvy na dobu určitú sa na pracovnoprávny vzťah nevzťahuje nová skúšobná doba,*
- *dĺžka skúšobnej musí byť primeraná predpokladanému trvaniu zmluvy a povahe práce. Podľa dôvodovej správy podobné pravidlo upravuje ZP Českej republiky v § 35 ods. 5: „Zkušební doba nesmí být sjednána delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru.“. V tejto súvislosti sa vyskytuje v ČR názor, že ak vznikne pochybnosť v prípade zastupovania za dobu prekážky v práci na strane zamestnanca, či už sa jedná o materskú, otcovskú alebo rodičovskú dovolenku, alebo o dočasnú pracovnú neschopnosť a nie je možné určiť ako dlho by mohla prekážka v práci trvať, bolo by možné dohodnúť skúšobnú dobu v maximálne možnej dĺžke, ako keby o pracovný pomer na dobu určitú vôbec nešlo.*

Informovanie o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania § 47a ods. 1 ZP

Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi písomnú informáciu o jeho pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania **najmenej v rozsahu** týchto údajov, ak ich neobsahuje pracovná zmluva:

- a) spôsob určovania miesta výkonu práce alebo určenie hlavného miesta výkonu práce, ak sú v pracovnej zmluve dohodnuté viaceré miesta výkonu práce,
- b) ustanovený týždenný pracovný čas, údaj o spôsobe a pravidlách rozvrhnutia pracovného času vrátane predpokladaných pracovných dní a vyrovnávacieho obdobia podľa § 86, § 87 a 87a, rozsah a čas poskytnutia prestávky v práci, nepretržitého denného odpočinku a nepretržitého odpočinku v týždni, pravidlá práce nadčas vrátane mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas,
- c) výmera dovolenky alebo spôsob jej určenia,
- d) splatnosť mzdy a výplata mzdy vrátane výplatných termínov,
- e) pravidlá skončenia pracovného pomeru, dĺžka výpovednej doby alebo spôsob jej určenia, ak v čase poskytnutia informácie nie je známa, lehota na podanie žaloby o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru,
- f) právo na odbornú prípravu poskytovanú zamestnávateľom, ak sa poskytuje, a jej rozsah.

Lehota § 47a ods. 2, 3 ZP

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi informáciu */môže naraz a aj skôr aj pri založení pracovného pomeru/*

- **do siedmich dní** od vzniku pracovného pomeru, ak ide o údaje podľa odseku 1 písm. a), b) a d),
- spôsob určovania **miesta** výkonu práce alebo určenie hlavného miesta výkonu práce */kde pracuje viac, ako sa určuje, kde sa práca vykonáva/*, ak sú v pracovnej zmluve dohodnuté viaceré miesta výkonu práce */právo na výber zamestnanca, určitý počet dní v týždni alebo v mesiaci/*,
- ustanovený týždenný **pracovný čas**, údaj o spôsobe a pravidlách rozvrhnutia pracovného času */rovnomerné, nerovnomerné, konto PČ, pružný PČ/ vrátane predpokladaných pracovných dní /napr. od pondelka do nedele, aby zamestnanec vedel kedy bude pracovať/* a vyrovnávacieho obdobia */referenčného, rozvrhového obdobia, za ktoré sa pracovný čas vyrovná/* podľa § 86 ZP, § 87 ZP, 87a ZP, rozsah a čas poskytnutia prestávky v práci */primeraný čas na odpočinok a jedenie/*, nepretržitého denného odpočinku a nepretržitého odpočinku v týždni */informácia o voľných dňoch zamestnanca, sviatok/*, pravidlá práce nadčas vrátane mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas */aj v časti mzdové podmienky, doplnkové údaje § 97, § 121 ZP/*
- **splatnosť mzdy** a výplata mzdy vrátane výplatných termínov,

Lehota § 47a ods. 2, 3 ZP

- **do štyroch týždňov** od vzniku pracovného pomeru, ak ide o údaje podľa odseku 1 písm. c), e) a f).
- výmera **dovolenky** alebo spôsob jej určenia */§ 103 ZP a napr. pri nerovnomerne rozvrhnutom pracovnom čase/*,
- pravidlá **skončenia pracovného pomeru** */písomne, doručenie, formy zo strany zamestnanca, zamestnávateľa, dôvody - ZP, KZ/*, dĺžka výpovednej doby alebo spôsob jej určenia, ak v čase poskytnutia informácie nie je známa, lehota na podanie žaloby o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, právo na **odbornú prípravu** poskytovanú zamestnávateľom, ak sa poskytuje, a jej rozsah */odkaz na osobitný predpis, môže vyplývať z osobitných predpisov – napr. práca s azbestom, činnosť stavebného úradu, členov hasičskej jednotky, protipožiarnej hliadky, práce vo výškach, obsluha - motorové vozíky, v jadrovej energetike, práca s toxickými materiálmi, povinnosť zamestnávateľov zabezpečiť odbornú prípravu všetkých zamestnancov, ktorí sú pri práci exponovaní diizokyanátom/*.

Ak predpokladaná dĺžka trvania pracovného pomeru je kratšia ako doba podľa odseku 2, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi informáciu podľa odseku 1 najneskôr do skončenia pracovného pomeru.

Obsah informácie § 47a ods. 4, 5 ZP

Zamestnávateľ môže údaje poskytnúť vo forme odkazu na príslušné ustanovenie **Zákonníka práce, osobitného predpisu, príslušné ustanovenie kolektívnej zmluvy,**

***Napr. - presným popisom** - napr. výmera dovolenky zamestnanca sú štyri týždne, zamestnanec bude pracovať v pracovných zmenách v pondelok až piatok alebo **odkazom** na zákon, osobitný predpis, na kolektívnu zmluvu - príslušné ustanovenie, ak ustanovenie právneho predpisu, kolektívnej zmluvy je dostatočné určité,*

- napr. výplatný termín je 15. deň v mesiaci, v ZP - je to len najneskorší čas výplaty mzdy.

Výplata mzdy § 130 ods. 2 ZP - Mzda sa vypláca vo výplatných termínoch dohodnutých v pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve **alebo vo výplatných termínoch oznámených podľa § 47a ods. 1 písm. d) ZP.**

- informácie sa zamestnancovi poskytujú individuálne vo forme jedného alebo viacerých dokumentov, spravidla pracovné podmienky sú rovnaké, odlišnosti môžu byť vo vzťahu k pozícii – napr. vzdelávanie, pracovný čas (administratíva, výroba).

Informácie môžu byť poskytnuté buď v pracovnej zmluve, listinnej podobe, elektronickej podobe.

Ak sa pracovné podmienky a podmienky zamestnávania spravujú kolektívnou zmluvou, súčasťou písomnej informácie je aj označenie príslušnej kolektívnej zmluvy a jej zmluvných strán.

Informácia § 47a ZP

- aby zamestnávateľ dal zamestnancovi písomné vyhotovenie informácie (v rozsahu § 47a ods. 1 ZP) do určitej doby buď presným popisom práv a povinností alebo odkazom na právny predpis alebo kolektívnu zmluvu (a pri kolektívnej zmluve označil aj príslušné strany a jej názov).
- Informácia má odrážať reálny stav, deklaruje stav, ktorý u zamestnávateľa platí,
- zamestnávateľ môže kedykoľvek pôvodnú informáciu nahradiť novou informáciou, zákon neupravuje dôvody na zmenu informácie - **§ 54c ZP**,
- informácia môže mať podobu aj rôznych variantov /napr. ranná zmena, odpoľudňajšia/ranná zmena, odpoľudňajšia a nočná zmena/ a označí sa, čo je aplikovateľné, ak niekto má pracovať len v jednozmennej prevádzke, nemal by dostať informáciu o viaczmennej prevádzke,
- písomná informácia zamestnávateľa zaväzuje, dôležité je aj aby z informácie vyplývalo od koho je a komu je určená,
- ZP určuje minimálny obsah informácie, čas a spôsob jej doručenia zamestnancom, ktorí potvrdia prevzatie, ide o úkon adresovaný, o tom čo je dohodnuté a je to obsahom PZ nemusí sa vydávať písomná informácia,
- Informáciou nie je dotknutá povinnosť, aby zamestnanec bol oboznámený **s pracovným poriadkom**, aby bol PP prístupný, PP nemožno chápať ako písomnú informáciu,
- na poskytovanie informácie sa vzťahuje aj § 38a ZP, a teda za splnenia podmienok môže byť informácia poskytnutá vo forme elektronického dokumentu ak zákon výslovne netrvá na písomnej forme informácie /v PZ môže zamestnávateľ riešiť spôsob poskytovania informácie v elektronickej podobe/.

Pracovný pomer na určitú dobu

§ 48 ods. 4 písm. a) ZP

Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len z dôvodu

- zastupovania zamestnanca počas materskej dovolenky, **otcovskej dovolenky**, rodičovskej dovolenky, dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na materskú dovolenku, **otcovskú dovolenku** alebo rodičovskú dovolenku, dočasnej pracovnej neschopnosti alebo zamestnanca, ktorý bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie,

Prechod na inú formu zamestnania § 49b ZP

Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi s pracovným pomerom na určitú dobu alebo s pracovným pomerom na kratší pracovný čas, ktorého pracovný pomer trvá viac ako šesť mesiacov a ktorému uplynula skúšobná doba, ak bola dohodnutá, na jeho žiadosť o prechod na pracovný pomer na neurčitý čas alebo na ustanovený týždenný pracovný čas **poskytnúť písomnú odôvodnenú odpoveď** do jedného mesiaca odo dňa podania žiadosti; to sa vzťahuje aj na každú ďalšiu žiadosť zamestnanca podanú najskôr po uplynutí 12 mesiacov od podania predchádzajúcej žiadosti.

- Zamestnávateľ, ktorý je fyzickou osobou, a zamestnávateľ, ktorý zamestnáva menej ako 50 zamestnancov, je povinný na žiadosť podľa prvej vety odpovedať najneskôr do troch mesiacov odo dňa podania žiadosti a pri opakovanej žiadosti môže poskytnúť odpoveď v ústnej forme, ak sa odôvodnenie odpovede nezmenilo.
 - *ustanovenie rieši žiadosť zamestnanca, že by chcel prejsť z určitej doby na pracovný pomer na neurčitý čas, alebo z pracovného pomeru uzatvoreného na kratší pracovný čas na ustanovený týždenný pracovný čas.*

Do dĺžky trvania pracovného pomeru na určitú dobu sa na účely odseku 1 započítava aj dĺžka trvania predchádzajúceho pracovného pomeru, ak ide o **opätovne dohodnutý** pracovný pomer na určitú dobu.

- pred uplynutím šiestich mesiacov po skončení predchádzajúceho pracovného pomeru na určitú dobu medzi tými istými účastníkmi.

Zmena pracovnej zmluvy § 54 ZP

Zamestnávateľ je povinný **zmenu pracovnej zmluvy** vyhotoviť písomne a jedno vyhotovenie zmeny pracovnej zmluvy vydať zamestnancovi.

- *v prípade zmeny pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný zamestnancovi vydať písomné vyhotovenie tejto zmeny (dodatok PZ),*
- *všetky písomnosti sa obvykle **doručujú zamestnancovi osobne** a ten si ich prevezme,*
- *na písomnosti, ktorá zostáva u zamestnávateľa, potvrdí svoje prevzatie vlastnoručným podpisom a uvedie i dátum prevzatia.*

- **§ 54a ZP**

Zmena pracovných podmienok a podmienok zamestnávania z dôvodu výkonu práce v inom štáte

- Pri zmene miesta výkonu práce do iného štátu ako je štát, v ktorom zamestnanec obvykle pracuje, sa rovnako uplatňuje § 44a ZP.
- *náležitosti pracovnej zmluvy a písomná informácia zamestnávateľa pri výkone práce mimo územia SR.*

Zmena pracovných podmienok a podmienok zamestnávania z dôvodu vyslania na výkon prác pri poskytovaní služieb na územie iného členského štátu EÚ

§ 54b ods. 1 ZP

Ak má byť domáci zamestnanec vyslaný domácom zamestnávateľom na výkon prác pri poskytovaní služieb z územia Slovenskej republiky na územie iného členského štátu Európskej únie, domáci zamestnávateľ uzatvorí s domácom zamestnancom **dohodu o vyslaní /dočasná zmena pracovnej zmluvy na čas vyslania, rozdiel od vyslania na zahraničnú pracovnú cestu/**, v ktorej dohodne najmä

- a) deň začatia a skončenia vyslania,
- b) druh práce počas vyslania a **jeho stručnú charakteristiku**,
- c) miesto výkonu práce počas vyslania,
- d) mzdové podmienky počas vyslania.

- presun z § 5 ods. 14 ZP a doplnenie podľa požiadaviek vyplývajúcich z novej smernice, mení sa sčasti aj rozhodné právo pre pracovnoprávne vzťahy, zmena písomnej informácie.

Zmena pracovných podmienok a podmienok zamestnávania

§ 54b ods. 2, 3, 4, 5 ZP

Ak má byť domáci zamestnanec vyslaný domácom zamestnávateľom na výkon prác pri poskytovaní služieb z územia SR na územie iného členského štátu Európskej únie, domáci zamestnávateľ je povinný domácemu zamestnancovi poskytnúť pred začatím vyslania písomnú informáciu najmenej v rozsahu týchto údajov, ak ich neobsahuje pracovná zmluva, dohoda o vyslaní alebo písomná informácia podľa § 47a ods. 1:

- a) údaje o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania uplatňovaných počas vyslania podľa **§ 5 ods. 13** v rozsahu údajov podľa § 47a ods. 1 ZP */šesť okruhov/*,
- b) údaje o náhrade cestovných výdavkov, náhrade výdavkov za ubytovanie a stravné alebo o iných náhradách výdavkov, ktoré sa vzťahujú na vyslanie,
- c) údaje podľa § 44a ods. 2 ZP */práca mimo územia SR/*,
- d) odkaz na oficiálne webové sídlo zverejnené členským štátom Európskej únie, na ktorého územie je domáci zamestnanec vyslaný, ktoré obsahuje informácie o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania uplatňujúcich sa na zamestnancov vyslaných na jeho územie.

Domáci zamestnávateľ poskytne informáciu podľa odseku 2 pred začatím vyslania. Domáci zamestnávateľ môže údaje poskytnúť vo forme odkazu na príslušné ustanovenie zákona alebo na príslušné ustanovenie kolektívnej zmluvy za predpokladu, že sú v jazyku, ktorému zamestnanec rozumie. Informácia podľa odseku 2 nemusí obsahovať údaje podľa odseku 2 písm. a), ak vyslaním na výkon prác pri poskytovaní služieb **nedochádza k zmene** pracovných podmienok a podmienok zamestnávania. **Domáci zamestnávateľ nemá povinnosť poskytnúť informáciu podľa odseku 2 písm. b) až d), ak doba vyslania v jednotlivom prípade nepresiahne štyri po sebe nasledujúce týždne.**

Tieto informácie môžu byť aj obsahom dohody o vyslaní.

Zmena oznámených pracovných podmienok a podmienok zamestnávania § 54c ZP

Zamestnávateľ je povinný pri zmene pracovných podmienok a podmienok zamestnávania uvedených v **§ 47a ods. 1** a pri zmene údajov uvedených v § 44a ods. 2 a § 54b ods. 2 poskytnúť zamestnancovi písomnú informáciu o **zmenených** pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania a o zmenených údajoch **bez zbytočného odkladu, najneskôr však** v deň **nadobudnutia účinnosti zmeny**; to neplatí, ak zmena spočíva len v zmene právneho predpisu alebo kolektívnej zmluvy, na ktoré písomná informácia odkazuje.

- *ak ide o zmenu informácie, zamestnávateľ vyhotoví písomné oznámenie pred účinnosťou predmetnej zmeny,*
- *uvedenú povinnosť zamestnávateľ nebude mať, ak v písomnej informácii odkazuje len na znenie napr. príslušného ustanovenia ZP a došlo len k zmene ustanovenia, zamestnanec má sledovať zmeny právnej úpravy, na ktorú sa odkazuje,*
- *ak informácia popisuje presne právo zamestnanca, je potrebné mu poskytnúť novú informáciu /bud' celú, konsolidovanú alebo len čiastkovú/.*

Ochranná doba § 64 ods. 1 ZP

Zamestnávateľ nesmie dať zamestnancovi výpoveď v ochrannej dobe, a to

- d) v dobe, keď je zamestnankyňa tehotná, keď je zamestnankyňa na materskej dovolenke, **v dobe od oznámenia predpokladaného dňa nástupu na otcovskú dovolenku podľa § 166 ods. 3 zamestnancom, najskôr však šesť týždňov predchádzajúcich očakávanému dňu pôrodu, do skončenia otcovskej dovolenky, v dobe /od oznámenia a keď je zamestnanec na otcovskej dovolenke/** keď je zamestnankyňa a zamestnanec na rodičovskej dovolenke alebo keď sa osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky
- *z dôvodu ochrany muža, ktorý oznámil predpokladaný deň nástupu na otcovskú dovolenku ustanovuje sa ochranu priznať aj mužovi, ktorý ide na otcovskú dovolenku (ochrana pred prepustením, ktorá by bola motivovaná využitím práva na otcovskú dovolenku),*
- *ochrana sa poskytuje od oznámenia, najskôr šesť týždňov pred očakávaným dňom pôrodu až do skončenia otcovskej dovolenky.*

Ochranná doba § 64 ods. 3 ZP

- Zákaz výpovede sa nevzťahuje na výpoveď danú zamestnancovi
 - a) z dôvodov ustanovených 2. v § 63 ods. 1 písm. a) druhom bode v dobe, keď sa osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky, **v dobe od oznámenia predpokladaného dňa nástupu na otcovskú dovolenku podľa § 166 ods. 3 zamestnancom, najskôr však šesť týždňov predchádzajúcich očakávanému dňu pôrodu, do dňa, ktorý predchádza dňu nástupu na otcovskú dovolenku**, a v dobe, keď je zamestnanec pracujúci v noci uznaný na základe lekárskeho posudku dočasne nespôsobilým na nočnú prácu,
 - b) z dôvodu, pre ktorý môže zamestnávateľ okamžite skončiť pracovný pomer, ak nejde o zamestnankyňu na materskej dovolenke alebo **o zamestnanca na otcovskej dovolenke**; ak je daná zamestnankyni alebo zamestnancovi výpoveď z tohto dôvodu pred nástupom na materskú dovolenku alebo otcovskú dovolenku tak, že by výpovedná doba uplynula v čase tejto materskej dovolenky alebo otcovskej dovolenky, skončí sa výpovedná doba súčasne s materskou dovolenkou alebo otcovskou dovolenkou,
 - c) pre iné porušenie pracovnej disciplíny [§ 63 ods. 1 písm. e)], ak nejde o tehotnú zamestnankyňu alebo ak nejde o zamestnankyňu na materskej dovolenke slovami, **zamestnanca v dobe od oznámenia predpokladaného dňa nástupu na otcovskú dovolenku podľa § 166 ods. 3, najskôr však šesť týždňov predchádzajúcich očakávanému dňu pôrodu, do skončenia otcovskej dovolenky** alebo o alebo zamestnankyňu a zamestnanca na rodičovskej dovolenke.

Okamžité skončenie pracovného pomeru § 68 ods. 3 ZP

Zamestnávateľ nemôže okamžite skončiť pracovný pomer s tehotnou zamestnankyňou, so zamestnankyňou na materskej dovolenke, **so zamestnancom na otcovskej dovolenke** alebo so zamestnankyňou a zamestnancom na rodičovskej dovolenke, s osamelou zamestnankyňou alebo s osamelým zamestnancom, ak sa stará o dieťa mladšie ako tri roky, alebo so zamestnancom, ktorý sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je osobou s ťažkým zdravotným postihnutím.

- Môže však s nimi s výnimkou zamestnankyne na materskej dovolenke a zamestnanca na **otcovskej dovolenke** z dôvodov uvedených v odseku 1 skončiť pracovný pomer výpoveďou.

Skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe § 72 ZP

V skúšobnej dobe môže zamestnávateľ a zamestnanec skončiť pracovný pomer písomne z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu, ak ďalej nie je ustanovené inak.

- Zamestnávateľ môže skončiť pracovný pomer v skúšobnej dobe s tehotnou ženou, matkou do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiacou ženou a **mužom na otcovskej** dovolenke len písomne, vo výnimočných prípadoch, ktoré nesúvisia s tehotenstvom, materstvom alebo so starostlivosťou o narodené dieťa, a musí skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe náležite písomne odôvodniť, inak je neplatné.
- *vzhľadom na ochranu matky do konca deviateho mesiaca po pôrode pred skončením pracovného pomeru v skúšobnej dobe motivovaným touto skutočnosťou (napr. materskou dovolenkou), ustanovuje sa porovnateľná ochrana priznať aj mužovi, ktorý ide na otcovskú dovolenku (ochrana pred prepustením, ktorá by bola motivovaná využitím práva na otcovskú dovolenku),*
- *v tomto prípade zamestnávateľ musí v prípade skončenia v skúšobnej dobe dať zamestnancovi náležité odôvodnenie skončenia v písomnej forme /napr. výpovedné dôvody/.*

Odstupné § 76 ods. 8 ZP, odchodné § 76a ods. 5 ZP

Ak zamestnanec zomrie pred uplynutím výpovednej doby alebo pred dohodnutým dňom skončenia pracovného pomeru, na účely **odstupného § 76** podľa odsekov 1 až 3 ZP sa za deň skončenia pracovného pomeru výpoveďou alebo dohodou považuje deň smrti zamestnanca.

- *spresňuje sa právo zamestnanca (v zmysle § 35 ZP pozostalých) pokiaľ ide o situáciu, že zamestnanec dostane výpoveď a patrilo by mu odstupné podľa § 76 ZP avšak pracovný pomer sa nakoniec skončí smrťou zamestnanca, pretože zomrie v čase po tom ako mu bola doručená výpoveď a pred uplynutím výpovednej doby,*
- *rovnako to platí aj ak bola urobená dohoda o skončení pracovného pomeru a zamestnanec zomrie pred týmto dňom.*

Ak zamestnanec zomrie, na účely § 76a ZP odsekov 1 a 2 sa za deň skončenia pracovného pomeru považuje deň smrti zamestnanca.

- *vyrieši sa otázka práva na **odchodné** a smrti zamestnanca, tým že sa ustanovilo, že ak zamestnanec zomrie a spĺňa podmienky podľa § 76a ods. 1 alebo 2 ZP, zamestnancovi (už pozostalým podľa § 35 ZP) odchodné patrí – pre účely odchodného sa vychádza z tohto, akoby sa deň smrti zamestnanca považoval za deň skončenia pracovného pomeru.*

Neplatnosť skončenia § 77 ZP

Neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže zamestnanec, ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr **v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť.**

- Na predĺženie trvania pracovného pomeru podľa § 64 ods. 2 sa na účely prvej vety **neprihliada**, ak tento zákon neustanovuje inak.
- Ak sa pracovný pomer predlžuje podľa **§ 64 ods. 2** z dôvodu plynutia ochrannej doby podľa § 64 ods. 1 písm. a), zamestnanec môže neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou uplatniť na súde v lehote dvoch mesiacov odo dňa uplynutia posledného dňa ochrannej doby, najneskôr však do šiestich mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť, ak by zamestnanec nebol v ochrannej dobe.
- *vo všeobecnosti sa na plynutie ochrannej doby podľa § 64 ods. 2 ZP pri aplikácii § 77 ZP neprihliada, lehota plynie odo dňa, kedy mal pracovný pomer skončiť,*
- *ustanovila sa výnimka, kedy sa na plynutie ochrannej doby pri určení začiatku lehoty podľa § 77 ZP prihliada – ak ide o dočasnú pracovnú neschopnosť zamestnanca.*

Lehota dva mesiace - príklady

- *Napr. pracovný pomer by sa uplynutím výpovednej doby mal skončiť 31.8. ale je predĺžený o ochrannú dobu a skončí sa až 21.10. Lehota dva mesiace na podanie žaloby o neplatnosť sa začne 21.10. a uplynie dva mesiace od tohto dňa (počítanie lehôt sa spravuje Občianskym zákonníkom).*
- *Napr. pracovný pomer by sa uplynutím výpovednej doby mal skončiť 31.8. ale je predĺžený o ochrannú dobu a skončí sa až 25.2. Lehota dva mesiace na podanie žaloby o neplatnosť sa začne 25.2. avšak vzhľadom na pravidlo šiestich mesiacov odo dňa, kedy by sa pracovný pomer bol skončil, ak by nebol predĺžený o trvanie ochrannej doby, lehota sa skončí uplynutím šiestich mesiacov od 31.8. (v tomto prípade spravidla 28.2., ak nejde o sobotu alebo nedeľu - počítanie lehôt sa spravuje Občianskym zákonníkom).*

Krátenie dovolenky § 109 ods. 2 ZP

- Dovolenka sa zamestnancovi nekráti za obdobie dočasnej pracovnej neschopnosti vzniknutej v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania, za ktoré zamestnávateľ zodpovedá, a za obdobie materskej dovolenky a ~~rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 1~~ **otcovskej dovolenky**.
- **§ 112 ods. 2 ZP** Zamestnávateľ nesmie určiť čerpanie dovolenky na obdobie, keď je zamestnanec uznaný za dočasne práceneschopného pre chorobu alebo úraz, a na obdobie, počas ktorého je ~~zamestnanec na materskej dovolenke a zamestnankyňa alebo zamestnanec na materskej dovolenke, otcovskej dovolenke~~ **alebo** rodičovskej dovolenke.
- **§ 113 ods. 3 ZP** Ak si zamestnankyňa alebo zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku pre čerpanie materskej dovolenky, **otcovskej dovolenky** alebo rodičovskej dovolenky ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, nevyčerpanú dovolenku im zamestnávateľ poskytne po skončení materskej dovolenky, **otcovskej dovolenky** alebo rodičovskej dovolenky.
- **§ 114 ZP** Ak nastúpi zamestnanec v priebehu dovolenky službu v ozbrojených silách, ak bol uznaný za dočasne práceneschopného pre chorobu alebo úraz alebo ak ošetruje chorého člena rodiny, dovolenka sa mu prerušuje. To neplatí, ak zamestnávateľ určí čerpanie dovolenky na čas ošetrovania chorého člena rodiny na žiadosť zamestnanca. Dovolenka sa prerušuje aj nástupom na materskú dovolenku alebo **na otcovskú dovolenku**.

Zrážky zo mzdy § 131 ZP

- po vykonaní zrážok podľa odseku 1 môže zamestnávateľ zraziť zo mzdy len
- nevyúčtované **preddavky** na príspevok zamestnávateľa na stravovanie alebo na účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie.
 - *vykonávanie zrážok zo mzdy v súvislosti so stravovaním zamestnancov podľa § 152 ZP je uvedené medzi dôvodmi na jednostranný výkon zrážok zamestnávateľom, aby zamestnávateľ mohol vykonať zrážku zo mzdy aj v prípade **nevyúčtovaného preddavku** na zabezpečenie stravovania,*
 - *zabezpečovať stravovanie alebo poskytovať finančný príspevok na stravovanie je možné iba v reálnom čase, t. j. za deň, kedy vznikol zamestnancovi nárok na zabezpečenie stravovania alebo na poskytnutie finančného príspevku,*
 - *napr. pri skončení pracovného pomeru, keď má zamestnanec poskytnutý napr. finančný príspevok na stravovanie preddavkovo/dopredu vo vyššej sume, ako mu ku dňu skončenia pracovného pomeru vznikol nárok, zamestnávateľ má možnosť vykonať zrážku zo mzdy bez súhlasu zamestnanca,*
 - *dohoda o zrážkach /príspevok zamestnanca na stravovanie/.*

Dôležité osobné prekážky v práci § 141 ods. 1 ZP

Zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci počas jeho dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz, materskej dovolenky, **otcovskej dovolenky** a rodičovskej dovolenky (§ 166 ZP), karantény, osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu, osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu podľa osobitného predpisu a počas obdobia, kedy sa osoba, ktorá sa inak stará o dieťa **do dovърšenia jedenásteho roku veku dieťaťa alebo do dovърšenia osemnásteho roku veku dieťaťa, ak ide o dieťa s dlhodobým nepriaznivým zdravotným stavom /bolo mladšie ako desať rokov veku/**, podrobila vyšetreniu alebo ošetrovaniu v zdravotníckom zariadení, ktoré nebolo možné zabezpečiť mimo pracovného času zamestnanca.

- Za tento čas nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy, ak osobitný predpis neustanovuje inak.
- *zosúladenie terminológie ZP so znením § 39 z. č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.*

Kontrola BOZP § 149 ods. 5 ZP

Náklady vzniknuté vykonaním kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci uhrádza štát **na základe dohody s príslušným združením odborových zväzov.**

- *doterajšia dlhodobou zaužívaná prax uhrádzania nákladov kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, bola premietnutá aj do zákona,*
- *po vzniku štátnej inšpekcie práce, systém kontroly nad stavom BOZP zo strany odborov doplnil tento štátny systém, a teda posilňuje ciele pravidiel BOZP a zabezpečuje zníženú úrazovosť, napr. odstraňovaním príčin úrazov, upozornením zamestnávateľa na možné problémy v oblasti BOZP, reagovaním a vyriešením podnetov zamestnancov v oblasti BOZP,*
- *náklady vzniknuté vykonaním kontroly nad stavom BOZP sa uhrádzajú združeniam odborových zväzov, tzv. konfederáciám, a tie v rámci svojich štruktúr rozhodujú na úrovni zväzov a podnikov, kde je efektívne vykonanie kontroly odborovým inšpektorom práce.*

Návrat do práce § 157 ods. 1 ZP

Ak sa zamestnankyňa alebo zamestnanec vráti do práce po skončení dôležitej osobnej prekážky v práci, ktorou je materská dovolenka, **otcovská dovolenka, osobné a celodenné ošetrovanie chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu alebo osobná a celodenná starostlivosť o fyzickú osobu** podľa osobitného predpisu, zamestnávateľ je povinný zaradiť ich na pôvodnú prácu a pracovisko.

- Ak zaradenie na pôvodnú prácu a pracovisko nie je možné, zamestnávateľ je povinný zaradiť ich na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve.
- Zamestnávateľ je povinný zaradiť zamestnankyňu alebo zamestnanca za podmienok, ktoré pre nich nebudú menej priaznivé ako podmienky, **ktoré mali v čase, keď vznikla dôležitá osobná prekážka v práci podľa prvej vety**, a zamestnankyňa alebo zamestnanec majú právo na prospech z každého zlepšenia pracovných podmienok, na ktoré by mali právo, ak by táto dôležitá osobná prekážka v práci nenastala.
- *dopĺňa sa aj ochrana osôb s opatrovateľskými povinnosťami – v prípade osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny, alebo osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu podľa zákona o sociálnom poistení /§ 141 ods. 1 ZP/.*

Úprava PČ § 164 ods. 1, 2 ZP

Zamestnávateľ je povinný prihliadať pri zaradovaní zamestnancov do pracovných zmien aj na potreby tehotných žien a žien a mužov starajúcich sa o deti.

Ak požiada tehotná žena a žena alebo muž trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako 15 rokov o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času **alebo v odôvodnených prípadoch o skorší návrat na pôvodný spôsob organizácie práce**, zamestnávateľ je povinný ich žiadosti vyhovieť, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

Odmietnutie žiadosti podľa prvej vety musí zamestnávateľ písomne odôvodniť.

- *právo zamestnancov požiadať o úpravu pracovného času, pružný alebo skrátený pracovný čas,*
- *zároveň sa umožňuje aj zmena tejto organizácie práce z podnetu zamestnanca a obnovenie pôvodných pracovných podmienok, t. j. umožnenie návratu na pôvodný režim práce, napr. na plný pracovný čas, príchod do práce a pod.,*
- *zohľadňuje sa aj účel pôvodnej zmeny, napr. starostlivosť o dieťa a tento sa pomínul.*

Domácka práca, telepráca, home office

§ 164 odsek 3 ZP, § 165 ZP

Ak požiadala žena alebo muž trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako **osem** rokov o domácku prácu, teleprácu alebo o prácu z domácnosti podľa § 52 ods. 2 na účely starostlivosti o dieťa, zamestnávateľ je povinný poskytnúť im písomnú odôvodnenú odpoveď, ak ich žiadosti **nevyhoveli v primeranej lehote**.

Pri posudzovaní žiadosti zamestnávateľ prihliada na jeho úlohy a oprávnené záujmy zamestnanca.

- *zaviedla sa povinnosť odpovedať na žiadosť zamestnanca za účelom využívania domáckej práce, telepráce, home office, ak tomu nebránia úlohy zamestnávateľa, ktoré musí zamestnávateľ odôvodniť, uviesť dôvody, prečo to nie je možné, napr. vyžaduje sa prítomnosť na pracovisku,*
- *práca na inom mieste má byť predmetom dohody, zmenou pracovnej zmluvy,*
- *zamestnávateľ prihliada na prevádzkové dôvody a oprávnené potreby zamestnanca.*

Ustanovenie § 164 ods. 2 a 3 ZP sa vzťahuje aj na zamestnanca, ktorý sa **osobne stará o blízku** osobu, ktorá je prevažne alebo úplne bezvládna a neposkytuje sa jej starostlivosť v zariadení sociálnych služieb alebo ústavná starostlivosť v zdravotníckom zariadení.

Materská, otcovská a rodičovská dovolenka

§ 166 ods. 1 ZP

V súvislosti s pôrodom a starostlivosťou o narodené dieťa patrí žene materská dovolenka v trvaní 34 týždňov. Osamelej žene patrí materská dovolenka v trvaní 37 týždňov a žene, ktorá porodila zároveň dve alebo viac detí, patrí materská dovolenka v trvaní 43 týždňov. **V súvislosti so starostlivosťou o narodené dieťa patrí mužovi odo dňa narodenia dieťaťa otcovská dovolenka v trvaní 28 týždňov, osamelému mužovi v trvaní 31 týždňov a v súvislosti so starostlivosťou o narodené dve alebo viac detí v trvaní 37 týždňov.**

- *premenovanie rodičovskej dovolenky muža podľa § 166 ods. 1 ZP na **otcovskú dovolenku**,*
- *ide o dôležitú neplatenú osobnú prekážku v práci na strane zamestnanca, ktorá bude kompenzovaná – dávkou podľa zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení - materské,*
- *otec dieťaťa si uplatňuje nárok na nový typ dávky materské prostredníctvom Žiadosti iného poistenca,*
- *vypísané, zamestnávateľom potvrdené (ak ide o zamestnanca) a podpísané tlačivo doručí príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne.*

Zákon o sociálnom poistení § 49 ods. 1 písm. a/

Iný poistenec, ktorý sa stará o dieťa a ktorý bol pred podaním žiadosti o materské nemocensky poistený najmenej 270 dní, má nárok na materské v období 2 týždňov od priznania materského, ak ide o otca dieťaťa podľa odseku 3 písm. d),

§ 49 ods. 3 nové písmeno d) zákona o sociálnom poistení Iný poistenec je

- otec dieťaťa, do uplynutia šiestich týždňov odo dňa pôrodu; toto obdobie sa predlžuje o kalendárne dni, počas ktorých bolo dieťa prijaté do ústavnej starostlivosti zdravotníckeho zariadenia zo zdravotných dôvodov na strane dieťaťa alebo jeho matky, ak deň prijatia spadá do obdobia šiestich týždňov odo dňa pôrodu
- *otcovi dieťaťa počas otcovskej dovolenky vznikne nárok na dávku materské iného poistenca (otca) zo sociálneho poistenia v rozsahu 14 kalendárnych dní v období šiestich týždňov od narodenia dieťaťa, bez ohľadu na skutočnosť, či matka dieťaťa poberá materské alebo rodičovský príspevok, nárok na materské iného poistenca sa môže rozdeliť na dve obdobia (napr. 2 týždne a 26 týždňov pri starostlivosti o jedno dieťa),*
- *po narodení dieťaťa môže otec požiadať o dávku v trvaní maximálne dvoch týždňov a o zvyšok si môže požiadať neskôr, toto obdobie 2 týždňov sa započíta do celkového obdobia 28 týždňov, počas ktorého má otec (pri starostlivosti o jedno dieťa) nárok na materské,*
- *ak bolo dieťa po narodení hospitalizované, lehota sa začne počítať odo dňa prepustenia dieťaťa z nemocnice domov.*

Materská dovolenka, otcovská dovolenka a rodičovská dovolenka § 166 ods. 3 ZP

Žena a muž písomne oznámia zamestnávateľovi najmenej jeden mesiac vopred predpokladaný deň nástupu na materskú dovolenku, **otcovskú dovolenku** a rodičovskú dovolenku, predpokladaný deň ich prerušenia, skončenia a zmeny týkajúce sa nástupu, prerušenia a skončenia materskej dovolenky, **otcovskej dovolenky** a rodičovskej dovolenky.

- *zamestnanec je povinný oznámiť zamestnávateľovi nástup /zmenu, skončenie/ na materskú, rodičovskú a otcovskú dovolenku najmenej jeden mesiac pred predpokladaným dňom nástupu,*
- *Zákonník práce žiadnym spôsobom neupravuje právny následok toho, ak uvedená lehota nie je zo strany zamestnanca dodržaná,*
- *podľa § 166 ods. 1 ZP **otcovská dovolenka** v trvaní 28 týždňov patrí v súvislosti so starostlivosťou o narodené dieťa mužovi odo dňa narodenia dieťaťa,*
- *ako výkon práce sa **posudzuje** doba keď zamestnanec nepracuje pre prekážky v práci, teda zamestnanec na otcovskej dovolenke § 166 ods. 1 ZP,*
- *ako výkon práce sa na účely dovolenky **neposudzuje** doba rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 2 ZP.*

Prerušenie § 168 ZP

- Ak dieťa zo zdravotných dôvodov prevzalo do starostlivosti zdravotnícke zariadenie a žena alebo muž nastúpi do práce, preruší sa týmto nástupom do práce materská dovolenka alebo **otcovská dovolenka**; ustanovenie odseku 4 tým nie je dotknuté.
- Nevyčerpaná časť materskej dovolenky alebo otcovskej dovolenky sa žene alebo mužovi poskytne odo dňa, keď prevzali dieťa zo zdravotníckeho zariadenia do svojej starostlivosti a prestali preto pracovať, najdlhšie do dňa, v ktorom dieťa dovŕši tri roky veku.
- Žene alebo mužovi, ktorým súd rozhodnutím odňal dieťa z osobnej starostlivosti podľa osobitného predpisu, nepatrí materská dovolenka alebo otcovská dovolenka za dobu, počas ktorej sa o dieťa nestarajú.

Dohody § 223 ods. 2 ZP

Na pracovnoprávny vzťah založený dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa vzťahujú ustanovenia prvej časti ZP, **§ 44 ods. 2, § 44a ods. 1, § 54b ods. 1**, § 85 ods. 1 a 2, § 90 ods. 10, § 91 až 95, § 98, § 119 ods. 1, § 122a ods. 1 až 3, § 122b ods. 1 až 3, § 123 ods. 1 a 2, § 124, šiestej časti a § 173 až 175 ZP.

- legislatívno-technická zmena z dôvodu presunu ustanovenia § 43 ods. 4 ZP druhá veta do § 44 ods. 2 ZP, aplikuje sa celý § 44 ods. 2 ZP, t. j, písm. a) aj b) a § 54b ZP na dohody.

§ 44 ods. 2 ZP - Neplatné sú ustanovenia dohody medzi zamestnávateľom a zamestnancom, ktorými sa zamestnanec zaväzuje **zachovávať mlčanlivosť** o svojich pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania, ktoré zamestnancovi **zakazujú výkon** inej zárobkovej činnosti mimo zamestnávateľom určeného pracovného času; tým nie je dotknuté obmedzenie inej zárobkovej činnosti podľa § 83 alebo podľa osobitných predpisov.

§ 44a ods. 1 ZP - Náležitosti dohody a písomná informácia zamestnávateľa pri výkone práce mimo územia Slovenskej republiky, na dohody sa *vzťahuje § 5 ZP*,

§ 54b ods. 1 ZP Zmena pracovných podmienok a podmienok zamestnávania z dôvodu vyslania na výkon prác pri poskytovaní služieb na územie iného členského štátu Európskej únie

Dohody § 223 ods. 3 ZP

Ak priemerný týždenný pracovný čas presiahne tri hodiny v období štyroch po sebe nasledujúcich týždňov, na pracovnoprávny vzťah založený dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa primerane vzťahujú aj ustanovenia **§ 43 ods. 1 písm. b), § 44a ods. 2 až 5, § 47a ods. 1 písm. a) a d) a ods. 2 až 5 a § 54b ods. 2 až 5 ZP**. Doba podľa § 47a ods. 2 ZP začína plynúť dňom nasledujúcim po dni, v ktorom došlo k presiahnutiu pracovného času podľa prvej vety.

• *ide o primerané uplatnenie ustanovení ZP, ktorými sa zabezpečuje informovanie zamestnancov o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania, ktorí vykonávajú prácu na základe dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, s uplatnením výnimky pokiaľ ide o rozsah práce,*

§ 43 ods. 1 písm. b) ZP – dohoda obsahuje miesto výkonu práce (obec, časť obce alebo inak určené miesto) alebo miesta výkonu práce, ak ich je viac, alebo pravidlo, že miesto výkonu práce určuje zamestnanec,

§ 44a ods. 2 až 5 ZP výkon práce mimo územia SR, písomná informácia

§ 47a ods. 1 písm. a) a d) ZP Informovanie o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania

Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi písomnú informáciu o jeho pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania najmenej v rozsahu týchto údajov, ak ich neobsahuje dohoda

- a) spôsob určovania miesta výkonu práce alebo určenie hlavného miesta výkonu práce, ak sú dohodnuté viaceré miesta výkonu práce,
- d) splatnosť mzdy /odmeny/a **výplata mzdy vrátane výplatných termínov,**

§ 47a ods. 2 až 5 ZP - doba poskytnutia, výnimka, odkaz, označenie kolektívnej zmluvy

§ 54b ods. 2 až 5 ZP - zmena podmienok zamestnávania z dôvodu vyslania pri poskytovaní služieb, obsah informácie, doba poskytnutia, výnimka, ak ide o kratšie vyslanie.

Minimálna predvídateľnosť práce § 223a ods. 1, 2 ZP

Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť pri uzatvorení dohody o vykonaní práce, dohody o brigádnickej práci študentov alebo dohody o pracovnej činnosti **písomnú informáciu**

- o dňoch a časových úsekoch, v ktorých môže od zamestnanca vyžadovať vykonávanie práce,
- lehote, v ktorej má byť zamestnanec informovaný o výkone práce pred jej začiatkom, ktorá **nesmie byť kratšia ako 24 hodín.**

Zamestnávateľ je povinný pri zmene údajov poskytnúť zamestnancovi písomnú informáciu o zmenených údajoch najneskôr v deň nadobudnutia účinnosti zmeny.

- povinnosť informovať už pri uzatvorení dohody o dňoch a časových úsekoch, v ktorých môže očakávať, že zamestnávateľ bude vyžadovať vykonávanie práce, primeraná minimálna lehota, v ktorej musí byť zamestnanec vopred informovaný o pracovnej úlohe, sa má chápať ako doba od okamihu, keď je pracovník informovaný o novej pracovnej úlohe do okamihu jej začatia.

Zamestnanec nie je povinný vykonať prácu, ak zamestnávateľ požaduje výkon práce v rozpore s písomnou informáciou.

*- zamestnávateľ nemôže od zamestnanca vyžadovať prácu mimo oznámených rámcov a zamestnanec ju nemusí vykonať, **ale môže.***

Minimálna predvídateľnosť práce § 223a ods. 3, 4 ZP

Ak zamestnávateľ zruší výkon práce v lehote, ktorá je kratšia ako lehota oznámená podľa odseku 1 písm. b) alebo podľa odseku 2, zamestnanecovi patrí **náhrada odmeny**, ktorú by dosiahol, ak by sa práca vykonala, najmenej v sume 30 % odmeny - *ak dôjde k zrušeniu práce po lehote, zamestnanec má právo na kompenzáciu.*

Odseky 1 až 4 sa **neuplatnia**, ak zamestnávateľ postupuje podľa § 90 ods. 4 a 9 ZP /určuje začiatok, koniec a rozvrh PČ/, zamestnávateľ sa dohodne so zamestnancom, že si zamestnanec sám rozvrhuje pracovný čas alebo priemerný týždenný pracovný čas nepresiahne tri hodiny v období štyroch po sebe nasledujúcich týždňov.

- odlišuje sa pravidelnosť režimu (§ 223a ZP sa na neho nevzťahuje) a nepredvídateľnosť režimu (§ 223a ZP ustanovuje pravidlá), pričom sa rozlišuje situácia ohľadom toho, či si zamestnanec organizuje prácu sám, alebo mu ju organizuje zamestnávateľ,

- zamestnávateľ nie je povinný poskytovať písomnú informáciu, ak zamestnávateľ pri rozvrhovaní práce vychádza z § 90 ods. 4 a 9 ZP, zamestnanec dostáva relevantné informácie o svojich pracovných dňoch a pracovnom čase v nich, vopred, alebo ak takáto skutočnosť je priamo dohodnutá v príslušnej dohode alebo ak zamestnanec sám rozvrhuje svoj pracovný čas (spravidla pri dohode o vykonaní práce, ktorá sa dohaduje na výsledok),

- ak zamestnávateľ takto nepostupuje, je povinný zamestnanecovi oznámiť rámce, v ktorých môže zamestnanec očakávať výkon práce a kedy môže byť vopred zavolaný na výkon práce.

Účasť zamestnancov § 229 ods. 1 ZP

- S cieľom zabezpečiť spravodlivé, uspokojivé, **transparentné a predvídateľné** pracovné podmienky sa zamestnanci zúčastňujú na rozhodovaní zamestnávateľa, ktoré sa týka ich ekonomických a sociálnych záujmov, a to priamo alebo prostredníctvom príslušného odborového orgánu, zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka; zástupcovia zamestnancov navzájom úzko spolupracujú.

Spor o pôsobenie odborovej organizácie u zamestnávateľa návrh § 230a ods. 5 ZP

Rozhodcovi patrí za riešenie sporu o pôsobenie odborovej organizácie u zamestnávateľa odmena, na ktorej sa strany sporu dohodnú. Ak sa strany sporu nedohodnú na odmene podľa prvej vety, rozhodcovi patrí za riešenie sporu o pôsobenie odborovej organizácie u zamestnávateľa odmena 500 eur. **Odmenu rozhodcu uhrádza zamestnávateľ alebo odborová organizácia, ktorá vyslovila pochybnosť podľa odseku 1.** Ak rozhodca oznámi stranám sporu, že medzi zamestnancami v pracovnom pomere nie sú členovia odborovej organizácie, zamestnávateľ alebo odborová organizácia, ktorá vyslovila pochybnosť podľa odseku 1, majú právo na náhradu odmeny, ktorú vyplatili rozhodcovi, od tejto odborovej organizácie.

- *všeobecne platí, že plnenie/poplatky/odmeny hradí strana sporu, ktorá v spore prehrá, schválilo sa odchylenie od tohto pravidla, aby odmenu rozhodcovi hradil navrhovateľ,*
 - *ide o spor, v ktorom sú pochybnosti, či vôbec odborová organizácia na pracovisku pôsobí,*
 - *je tu predpoklad, že rozhodcovi odmenu nezaplatí, a teda rozhodca nie je motivovaný prevziať riešenie sporu, za ktorý nedostane odmenu ale je v záujme navrhovateľa, aby sa spor rozhodol a riešil,*
- *zároveň sa umožňuje, aby navrhovateľ mal právo na refundáciu odmeny v prípade, ak spor vyhrá.*

Odborová organizácia oslovenie § 230b ods. 1 ZP

Odborová organizácia, ktorá pôsobí u zamestnávateľa, má právo primeraným spôsobom **osloviť** zamestnanca za účelom ponúknutia mu členstva v nej. **Spôsob oslovenia** zamestnanca dohodne odborová organizácia so zamestnávateľom. Ak k dohode nedôjde, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi **písomnú informáciu** o odborovej organizácii, ktorá u neho pôsobí, v rozsahu základných údajov poskytnutých odborovou organizáciou zamestnávateľovi, ktoré zahŕňajú najmä názov, sídlo, adresu webového sídla, adresu elektronickej pošty, adresu profilu na sociálnych sieťach, telefónne číslo a adresu vyhradeného priestoru v rámci elektronického informačného systému zamestnávateľa, a to

- a) najneskôr do siedmich dní odo dňa začatia jej pôsobenia u zamestnávateľa,
- b) najneskôr do siedmich dní odo dňa vzniku pracovného pomeru zamestnanca, ak odborová organizácia začala u zamestnávateľa pôsobiť pred vznikom pracovného pomeru zamestnanca,
- c) najneskôr do siedmich dní odo dňa, keď o to odborová organizácia požiadala z dôvodu zmeny základných údajov,
- d) jedenkrát za kalendárny rok, najneskôr do siedmich dní odo dňa, keď o to odborová organizácia požiadala.
- *prechodom na prácu z domácnosti sa menia aj určité prvky pôsobenia odborov na pracovisku, odborová organizácia nemá možnosť fyzicky zastihnúť zamestnanca na pracovisku, **kontaktovať zamestnanca** za účelom získania ho za člena.*
- *Informácia podľa odseku 1 sa poskytuje písomne, čo však v zmysle § 38a ZP znamená nielen listinnú podobu ale aj elektronickú podobu.*

Odborová organizácia informovanie § 230b ods. 2 ZP

Odborová organizácia, ktorá pôsobí u zamestnávateľa, má právo primeraným spôsobom **informovať** zamestnancov o jej činnosti. Spôsob informovania zamestnancov o jej činnosti dohodne odborová organizácia so zamestnávateľom. Ak k dohode nedôjde, zamestnávateľ je **povinný odborovej organizácii umožniť**, aby mohla primeraným spôsobom zverejňovať oznamy o jej činnosti na mieste prístupnom pre zamestnancov. Ak majú zamestnanci prístup do elektronického informačného systému zamestnávateľa, povinnosť podľa tretej vety je splnená, ak zamestnávateľ vyhradí odborovej organizácii priestor v tomto systéme.

- *právo odborovej organizácie osloviť zamestnanca, t. j. predstaviť sa, predstaviť činnosť a urobiť nábor pri vzniku pracovného pomeru, právo informovať zamestnancov o svojej činnosti,*
- *možnosti poskytovať zamestnancom základné informácie o svojej činnosti a v konečnom dôsledku aj ohľadom plnenia niektorých povinností, ktoré im ukladá zákon,*
- *ustanovujú sa základné pravidlá regulácie pôsobenia odborovej organizácie s nárastom domáckej práce a telepráce (avšak nielen u týchto zamestnancov).*
- *Východiskom je dohoda odborovej organizácie a zamestnávateľa. V prípade, ak sa dohoda nedosiahne, ustanovujú sa základné práva odborovej organizácie.*

Prechodné ustanovenie k úpravám účinným od 1. novembra 2022 § 252s ZP

- *zamestnávateľ nie je povinný po účinnosti novely ZP automaticky dodatočne doplniť informácie podľa ustanovení § 44a ods. 2, § 47a, § 54b ods. 2 ZP s výnimkou prípadu, **ak by o to zamestnanec požiadal a iba vtedy, ak mu** zamestnávateľ ešte tieto informácie neposkytol. V prípade, že zamestnanec požiada o uvedené informácie, stanovila sa lehota, v ktorej je zamestnávateľ povinný poskytnúť informácie zamestnancovi. Rovnako to platí v prípade, že ide o zamestnanca, ktorý má uzatvorenú niektorú z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.*
- *nie je povinnosť požiadať písomne, v prípade, že ku zmene dochádza po nadobudnutí účinnosti zákona, zamestnávateľ postupuje už podľa účinného znenia.*
- Za § 252r sa vkladá § 252s, ktorý vrátane nadpisu znie: § 252s Prechodné ustanovenie k úpravám účinným od 1. novembra 2022 Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovný pomer **vznikol pred 1. novembrom 2022**, písomnú informáciu v rozsahu údajov podľa § 44a ods. 2 a § 47a ods. 1 a zamestnancovi, ktorého vyslanie na výkon prác pri poskytovaní služieb na územie iného členského štátu Európskej únie začalo pred 1. novembrom 2022, písomnú informáciu v rozsahu údajov podľa § 54b ods. 2, **ak zamestnanec o tieto údaje požiada** a ak mu zamestnávateľ tieto údaje už neposkytol podľa predpisov účinných do 31. októbra 2022; tým nie sú dotknuté povinnosti zamestnávateľa podľa § 44 v znení účinnom do 31. októbra 2022.
- Zamestnávateľ poskytne informáciu podľa prvej vety do jedného mesiaca odo dňa podania žiadosti zamestnanca. **Ustanovenia prvej vety a druhej vety sa vzťahujú aj na § 223 ods. 3.**

Zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov

(v znení č. 334/2017 Z. z., 63/2018 Z. z., 112/2018 Z. z., 177/2018 Z. z., 314/2018 Z. z. (nepriamo), 318/2018 Z. z., 347/2018 Z. z., 6/2019 Z. z., 35/2019 Z. z., 54/2019 Z. z., 90/2019 Z. z., 90/2019 Z. z., 319/2019 Z. z., 397/2019 Z. z., 470/2019 Z. z., 126/2020 Z. z., 134/2020 Z. z., 423/2020 Z. z., 76/2021 Z. z., 395/2021 Z. z., 453/2021 Z. z., 485/2021 Z. z., 82/2022 Z. z., 186/2022 Z. z., 350/2022 Z. z.)

Novela zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe zákonom č. 350/2022 Z. z.

Dočasná štátna služba § 36 ods. 3 písm. a/ prvý bod ZŠS

Do dočasnej štátnej služby je možné aj bez výberového konania prijať

a/ občana, ktorý sa uchádza o prijatie do štátnej služby na zastupovanie štátneho zamestnanca, ktorý

1. je na materskej dovolenke, **otcovskej dovolenke**, rodičovskej dovolenke alebo na dovolenke, ktorá na ne nadväzuje.

- *úprava, ktorá vychádza z terminologických úprav v § 166 ZP, obdobná zmena je v § 48 ods. 4 písm. a) Zákonníka práce,*
- *vzhľadom na existenciu osobitnej úpravy bolo potrebné vykonať legislatívno-technickú úpravu aj v § 36 ods. 3 zákona o štátnej službe.*
- *Transpozíciou relevantných ustanovení smernice EÚ dochádza i v zákone o ŠS k **zavedeniu tzv. informačnej povinnosti***

Služobná zmluva

Písomná informácia § 51 ods. 5, 6 ZŠS

Služobná zmluva musí byť uzatvorená najneskôr v deň vzniku štátnozamestnaneckého pomeru. Služobná zmluva musí byť písomná, inak je neplatná. Jedno písomné vyhotovenie služobnej zmluvy je služobný úrad povinný odovzdať štátnemu zamestnancovi.

Služobný úrad poskytne štátnemu zamestnancovi do **siedmich dní** odo dňa vzniku štátnozamestnaneckého pomeru **písomnú informáciu** o

- a) spôsobe rozvrhnutia služobného času,
- b) prestávkach v práci, dennom odpočinku a nepretržitom odpočinku v týždni,
- c) splatnosti a výplatnom termíne platu a
- d) pravidlách skončenia štátnozamestnaneckého pomeru.

Informáciu podľa odseku 5 možno poskytnúť aj formou odkazu na príslušné ustanovenie zákona, kolektívnej zmluvy, služobného poriadku alebo služobného predpisu.

- *napríklad, v prípade informácie o spôsobe rozvrhnutia služobného času môže ísť o informáciu o tom, ktoré dni sú služobnými dňami, či sa v služobnom úrade uplatňuje pevný alebo pružný služobný čas, ako aj údaj o začiatku a konci služobného času, spôsob splnenia informačnej povinnosti (priamo alebo odkazom na príslušné ustanovenia predpisov) je v dispozícii služobného úradu,*
- *v nadväznosti na možnosť plniť informačnú povinnosť aj odkazom na príslušné ustanovenia právneho predpisu, kolektívnej zmluvy alebo služobného predpisu, spôsob poskytovania informácie by mal byť, pokiaľ je to možné, stručný a zrozumiteľný.*

Zmena štátnozamestnaneckého pomeru

Informačná povinnosť § 55 ods. 11 ZŠS

Zmena štátnozamestnaneckého pomeru sa realizuje formou písomného dodatku k služobnej zmluve.

Ak v súvislosti so zmenou štátnozamestnaneckého pomeru dochádza k **zmene** podmienok vykonávania štátnej služby uvedených v § 51 ods. 5 ZŠS

- použijú sa primerane ustanovenia § 51 ods. 5 a 6 ZŠS.

Pri preložení štátneho zamestnanca na vykonávanie štátnej služby do iného služobného úradu sa **informačná povinnosť** podľa § 51 ods. 5 vzťahuje na služobný úrad, do ktorého bol štátny zamestnanec preložený

- *ustanovuje sa informačná povinnosť aj pri zmene štátnozamestnaneckého pomeru,*
- *rozsah povinnosti bude v takomto prípade závisieť od konkrétnych okolností.*

Zákaz výpovede služobným úradom § 76 ods. 1, 2 ZŠS

Služobný úrad nesmie dať štátnemu zamestnancovi výpoveď v ochrannnej dobe, a to

- **d)** v dobe, keď je štátna zamestnankyňa tehotná, keď je štátna zamestnankyňa na materskej dovolenke alebo na rodičovskej dovolenke, keď je štátny zamestnanec **na otcovskej dovolenke** alebo na rodičovskej dovolenke alebo keď sa osamelý štátny zamestnanec alebo osamelá štátna zamestnankyňa stará o dieťa mladšie ako tri roky,

Zákaz výpovede sa nevzťahuje na výpoveď danú štátnemu zamestnancovi z dôvodu,

- **a)** pre ktorý môže služobný úrad okamžite skončiť štátnozamestnanecký pomer, ak nejde o štátnu zamestnankyňu na materskej dovolenke a o štátneho zamestnanca **na otcovskej dovolenke**,
- **b)** že štátny zamestnanec opakovane menej závažne porušil služobnú disciplínu, ak nejde o tehotnú štátnu zamestnankyňu, o štátnu zamestnankyňu na materskej dovolenke alebo na rodičovskej dovolenke alebo štátneho zamestnanca **na otcovskej dovolenke** alebo na rodičovskej dovolenke.

• *úpravy nadväzujú na zmeny v § 166 ZP, obdobné zmeny sa v rovnakej súvislosti navrhujú v § 64 ods. 1 písm. d), § 64 ods. 3 písm. b), c), § 68 ods. 3 a § 72 ods. 1 Zákonníka práce.*

Odstupné § 83 ods. 11 ZŠS

Ak štátnozamestnanecký pomer štátneho zamestnanca podľa § 83 odsekov 1 až 5 a 8 ZŠS, ktorému dal služobný úrad **výpoveď** alebo s ktorým služobný úrad uzatvoril **dohodu o skončení** štátnozamestnaneckého pomeru, zanikne smrťou štátneho zamestnanca, právo na odstupné vzniká dňom, ktorý predchádza dňu zániku štátnozamestnaneckého pomeru.

- *doplňa sa vznik práva na odstupné (resp. prechod tohto práva podľa § 35 Zákonníka práce) priamo do zákona o štátnej službe,*
- *ak služobný úrad dá štátnemu zamestnancovi výpoveď alebo so štátnym zamestnancom uzavrie dohodu o skončení štátnozamestnaneckého pomeru (v prípadoch, na ktoré sa vzťahuje úprava podľa § 83 ods. 1 až 5 a ods. 8 zákona o štátnej službe) a*
- *ak dôjde k zániku štátnozamestnaneckého pomeru smrťou štátneho zamestnanca (ktorá časovo predchádza dňu, ktorým by mal tento vzťah skončiť na základe niektorého z vyššie uvedených právnych úkonov), právo štátneho zamestnanca na odstupné vznikne pred skončením, resp. zánikom štátnozamestnaneckého pomeru, aby mohlo následne prejsť na oprávnenú osobu podľa § 35 /pozostalých/ ZP / do štvornásobku priemerného mesačného zárobku prechádzajú mzdové nároky z pracovného pomeru postupne priamo na jeho manžela, deti a rodičov, ak s ním žili v čase smrti v domácnosti, predmetom dedičstva sa stávajú, ak týchto osôb niet/.*

Neplatné skončenie štátnozamestnaneckého pomeru

§ 95 ods. 1, 3 ZŠS

Štátny zamestnanec, ako aj služobný úrad môže neplatnosť skončenia štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal štátnozamestnanecký pomer skončiť. **Ak štátnozamestnanecký pomer skončil uplynutím ochrannej doby podľa § 76 ods. 3, lehota podľa prvej vety plynie odo dňa, ktorý nasleduje po uplynutí ochrannej doby.**

- *upravilo sa plynutie prekluzívnej lehoty na podanie žaloby o neplatnosť skončenia štátnozamestnaneckého pomeru v prípadoch podľa § 76 ods. 3 zákona o štátnej službe, keď štátnozamestnanecký pomer neskončí riadnym uplynutím výpovednej doby, ale až uplynutím ochrannej doby.*

Ak štátny zamestnanec v spore o neplatnosť skončenia štátnozamestnaneckého pomeru oznámi súdu skutočnosť, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru zo strany služobného úradu došlo z dôvodu, že sa štátny zamestnanec zákonným spôsobom domáhal svojich práv vyplývajúcich zo štátnozamestnaneckého pomeru, **služobný úrad musí preukázať**, že k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru došlo z iného dôvodu.

- *úprava tzv. obráteného dôkazného bremena môže byť aplikovateľná v súvislosti s otázkou neplatnosti skončenia štátnozamestnaneckého pomeru vo všeobecnosti. V služobnom úrade dôjde napríklad k zrušeniu štátnozamestnaneckého miesta (organizačná zmena) a k výpovedi podľa § 75 ods. 1 písm. b) ZŠS. Štátny zamestnanec sa môže domnievať, že jeho pozícia bola zrušená a k skončeniu vzťahu došlo z dôvodu, že viackrát podal sťažnosť vo veciach vykonávania štátnej služby. Štátny zamestnanec by mal predložiť súdu skutočnosť, na základe ktorých možno dôvodne odvodiť, že motiváciou postupu služobného úradu bolo domáhanie sa práv štátnym zamestnancom. Následne musí služobný úrad preukázať, že tomu tak nie je.*

Služobné podmienky § 106 ZŠS

- Po skončení dôležitej osobnej prekážky v práci, ktorou bola materská dovolenka, **otcovská dovolenka**, rodičovská dovolenka, **osobné a celodenné ošetrovanie chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu alebo osobná celodenná starostlivosť o fyzickú osobu podľa osobitného predpisu**, sa štátny zamestnanec alebo štátna zamestnankyňa zaradia na pôvodné štátnozamestnanecké miesto za podmienok, ktoré nesmú byť menej priaznivé.
- Ak zaradenie podľa prvej vety nie je možné, služobný úrad preloží štátnu zamestnankyňu alebo štátneho zamestnanca s ich súhlasom na iné štátnozamestnanecké miesto v tom istom odbore štátnej služby a v tej istej funkcii, ak sa nedohodnú inak. Po opätovnom zaradení na vykonávanie štátnej služby má štátny zamestnanec alebo štátna zamestnankyňa právo na prospech z každého zlepšenia podmienok vykonávania štátnej služby, ktoré by im patrilo, ak by nevznikla dôležitá osobná prekážka v práci podľa prvej vety.

Pôsobnosť Zákonníka práce v § 171 ods. 1 ZŠS sa vkladá § 38a ZP

- *dopĺňa sa delegovaná pôsobnosť ZP na štátnozamestnanecké vzťahy*

Na štátnozamestnanecké vzťahy sa primerane použijú ustanovenia § 10, § 11a ods. 1, § 12, § 15, § 16, § 17 ods. 1 a 3, § 19, § 20, § 33 až § 36, § 37, **§ 38a**, § 39, § 40 ods. 1, 2, 5 až 8 a 11, § 41 ods. 1, 2, 5 až 7 a 9, § 52, § 55 ods. 2 písm. c) až f), § 74, § 75 ods. 3 a 4, § 78 až 80, § 85 ods. 2 až 6, 8 a 9, § 85a, § 86, § 87, § 88 až 95, § 96 ods. 1, 2, 4, 6 a 7, § 96a, § 96b, § 97 ods. 1 až 11, § 98 až 102, § 103 ods. 1 a 2, § 104, § 104a, § 105 až 114, § 116 ods. 2 a 3, § 117, § 122a ods. 1, § 122b ods. 1, § 123 ods. 1, § 129 až 132, § 136 až 139, § 141, § 142 až 148, § 150, § 151, § 152 ods. 1, 2, 4 až 7 a 9, § 152a, § 152b, § 156, § 157 ods. 3, § 158 až 160, § 161 ods. 1, § 164 až 170, § 177 až 185, § 187 až 189, § 191 ods. 2 až 4, § 192 až 198, § 217 až 222, § 229 ods. 4 až 8, § 230 až 236, § 237 ods. 1 a 3, § 239 písm. a), § 240 a § 250b Zákonníka práce. Na účely § 152a a § 152b Zákonníka práce sa započítava doba nepretržitého trvania štátnozamestnaneckého pomeru v služobnom úrade, v ktorom štátny zamestnanec vykonáva štátnu službu.

- **§ 38a ZP Forma poskytovania informácií**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi informáciu, ktorá sa podľa ZP alebo iného pracovnoprávneho predpisu poskytuje v písomnej forme, v listinnej podobe; zamestnávateľ môže túto informáciu poskytnúť **v elektronickej podobe**, ak zamestnanec má k elektronickej podobe informácie prístup, môže si ju uložiť a vytlačiť a zamestnávateľ uchová doklad o jej odoslaní alebo o jej prijatí, ak tento zákon alebo osobitný predpis neustanovuje inak. Rovnako to platí aj na písomnú odpoveď zamestnávateľa, ak je zamestnávateľ povinný zamestnancovi písomne odpovedať.

Prechodné ustanovenie k úpravám účinným od 1. novembra 2022 § 193f ZŠS

- Štátnemu zamestnancovi, ktorého štátnozamestnanecký pomer vznikol pred 1. novembrom 2022, a štátnemu zamestnancovi, u ktorého došlo k zmene štátnozamestnaneckého pomeru pred 1. novembrom 2022, je služobný úrad povinný poskytnúť písomnú informáciu podľa § 51 ods. 5 a 6 ZŠS, **ak štátny zamestnanec o túto informáciu požiada.**
- *prechodné ustanovenie v nadväznosti na prevzatie čl. 22 smernice EÚ/2019/1152,*
- *obdobná úprava je v prechodných ustanoveniach Zákonníka práce,*
- *upravila sa a doplnila sa transpozičná príloha zákona.*
- Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1152 z 20. júna 2019 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii (Ú. v. EÚ L 186, 11. 7. 2019).
- Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami, ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/18/EÚ (Ú. v. EÚ L 188, 12. 7. 2019).

Domácka práca, telepráca

Povinnosti § 52 ods. 8 písm. c/ ZP

c) uhrádza za podmienok podľa § 145 ods. 2 ZP preukázateľne zvýšené výdavky zamestnanca spojené s používaním vlastného náradia, vlastného zariadenia a vlastných predmetov potrebných na výkon domáckej práce alebo telepráce,

- *zamestnávateľ je povinný zabezpečiť zamestnancovi pracovné prostriedky na výkon práce, môžu sa dohodnúť o používaní vlastného prostriedku zamestnanca (náklady na telekomunikačné služby, elektrinu, internet, potrebné na výkon práce a preukázané),*
- *určenie nákladov sa robí v každom prípade osobitne, predmetom dohody je aj otázka úhrady nákladov, ak by zamestnávateľ odmietal dohodu, možnosť zamestnanca vyžadovať úhradu.*
- **podľa § 192 ods. 3 ZP** zamestnávateľ nezodpovedá zamestnancovi za škodu na motorovom vozidle, vlastnom náradí, vlastnom zariadení a vlastných predmetoch potrebných na výkon práce, ktoré použil pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním **bez písomného súhlasu zamestnávateľa.**

Náhrady výdavkov poskytované zamestnancom v súvislosti s výkonom práce § 145 ods. 2 ZP

Za podmienok dohodnutých v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve poskytuje zamestnávateľ zamestnancovi náhrady za používanie vlastného náradia, vlastného zariadenia a vlastných predmetov potrebných na výkon práce, **ak ich využíva s jeho súhlasom**.

- *rôzne pracovné nástroje, zamestnávateľ sa oboznámi s technickým stavom vecí, dohodnúť podmienky náhrad za toto používanie v závislosti od hodnoty náradia a dĺžky životnosti náradia, garantovanej záručným listom,*
- *príjem, ktorý zamestnancom zamestnávateľ pravidelne vypláca za používanie náradia je pre zamestnancov od dane z príjmov oslobodený, ak zamestnávateľ poskytne zamestnancom vykonávajúcim prácu v domácnosti náhradu za používanie vlastného náradia, zariadenia alebo iných predmetov potrebných na výkon práce, ktorá nie je stanovená na základe kalkulácie skutočných výdavkov zamestnanca, takáto náhrada je predmetom dane z príjmov zo závislej činnosti.*

12/DZPaU/2022/MP - Metodický pokyn k zdaniteľnosti príjmu zamestnanca plynúceho za použitie náradia, zariadenia a predmetov potrebných na výkon práce zamestnanca a k zahrnutiu výdavkov na tento príjem do daňových výdavkov zamestnávateľa podľa zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v zn.n.p.

12/DZPaU/2022/MP - Metodický pokyn k zdaniteľnosti príjmu zamestnanca plynúceho za použitie náradia, zariadenia a predmetov potrebných na výkon práce zamestnanca a k zahrnutiu výdavkov na tento príjem do daňových výdavkov zamestnávateľa podľa zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov - výňatok

- O nárokovú náhradu podľa § 145 ods. 2 ZP pôjde len vtedy, ak podmienky na jej poskytnutie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve. Do kalkulácie skutočných výdavkov možno započítať aj súvisiace výdavky s používaním vlastného náradia, zariadenia a predmetov potrebných na výkon práce, ak ich zamestnanec preukáže.
- Napr. zvýšené výdavky zamestnanca za elektrickú energiu súvisiace s používaním vlastného náradia počas výkonu prác z domu, môže zamestnanec preukázať aj dokladom (údajmi) o priemernej spotrebe elektrickej energie za prevádzku používaného náradia (napr. spotreba v kWh), dokladom o platbe za spotrebovanú elektrickú energiu (zistenie ceny elektrickej energie za kWh), evidenciou o počte hodín používania vlastného náradia počas dňa (dohodnutý čas vykonávania prác z domu, počas ktorého používa vlastné náradie). Rovnaký postup platí aj pri posúdení skutočných výdavkov zamestnanca na určenie výšky náhrady za internet alebo telekomunikačné služby.

Používanie vlastných predmetov zamestnancom ZDP

Náhrady výdavkov poskytované zamestnancom v súvislosti s výkonom práce

§ 5 zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov (ods. 5)

Okrem príjmov, ktoré nie sú predmetom dane podľa § 3 ods. 2, nie je predmetom dane ani

- **f)** náhrada za používanie vlastného náradia, zariadenia a predmetov potrebných na výkon práce podľa § 145 ZP, ak výška náhrady je určená na základe kalkulácie skutočných výdavkov,

§ 5 ods. 6 ZDP

Predmetom dane nie sú plnenia podľa odseku 5 písm. b) a f), ktoré zamestnávateľ paušalizoval za podmienok, že pri výpočte paušálnej sumy vychádzal z priemerných podmienok rozhodujúcich na poskytovanie týchto plnení, pričom ich výška bola určená na základe preukázanej kalkulácie skutočných výdavkov. Ak sa zmenia podmienky, podľa ktorých sa paušálna suma určila, zamestnávateľ je povinný túto sumu preskúmať a upraviť.

- *zamestnanec predkladá zamestnávateľovi doklady, spôsob ich preukazovania, povinnosť preukázať zvýšené náklady má zamestnanec, obstarávacia cena, spotreba elektrickej energie, ktorá súvisí s používaním vlastného náradia.*

Stravovanie § 152 ods. 4 ZP

Pri zabezpečovaní stravovania zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, sa cenou jedla rozumie hodnota stravovacej poukážky. Hodnota stravovacej poukážky musí predstavovať najmenej 75 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách. **Zamestnávateľ poskytuje stravováciu poukážku v elektronickej forme; to neplatí, ak použitie stravovacej poukážky v elektronickej forme zamestnancom počas pracovnej zmeny na pracovisku alebo v jeho blízkosti nie je možné.**

- *zaviedla sa elektronickej forma stravovacej poukážky od 1.1.2023, s výnimkou tých prípadov, kedy sa elektronickej stravovacia poukážka nebude môcť z objektívnych dôvodov použiť na pracovisku alebo v jeho blízkosti, t. j. stravovacie zariadenie, ale napr. aj obchod, bufet nebude prijímať elektronickej stravovacie poukážky.*
- **Účinnosť od 1.1.2023.**

OPATRENIE Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR č. 432/2022 Z. z. o sumách stravného

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky podľa § 5 ods. 2 a § 8 ods. 1 zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách ustanovuje:

§ 1 Sumy stravného pre časové pásma sú:

- a) 6,80 eura pre časové pásmo 5 až 12 hodín,
- b) 10,10 eura pre časové pásmo nad 12 hodín až 18 hodín,
- c) 15,30 eura pre časové pásmo nad 18 hodín.

§ 2 Zrušuje sa opatrenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 281/2022 Z. z. o sumách stravného.

§ 3 účinnosť 1. januára 2023.

- základná suma stravného sa od 1.1.2023 zvýšila zo sumy 6,40 € na 6,80 €.
- -> minimálna hodnota stravného lístka sa zvýšila na 5,10 €
- -> minimálny príspevok je 2,81 €, minimálny finančný príspevok na stravu je 2,81 €
- -> maximálny príspevok zamestnávateľa na stravu sa zvýšil na 3,74 €
- **Finančné riaditeľstvo SR 27/DZPaU/2022/MP Metodický pokyn k zdaniteľnosti príspevku na stravovanie zamestnanca, k zahrnutiu príspevku na stravovanie zamestnanca do daňových výdavkov zamestnávateľa a k zahrnutiu stravného do daňových výdavkov daňovníka s príjmami podľa § 6 ods. 1 a 2 zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov do daňových výdavkov tohto daňovníka**

Finančné riaditeľstvo SR 27/DZPaU/2022/MP Metodický pokyn k zdaniteľnosti príspevku na stravovanie zamestnanca, k zahrnutiu príspevku na stravovanie zamestnanca do daňových výdavkov zamestnávateľa a k zahrnutiu stravného do daňových výdavkov daňovníka s príjmami podľa § 6 ods. 1 a 2 zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov do daňových výdavkov tohto daňovníka - výňatok

- Znamená to, že zamestnávateľ podľa § 152 ods. 3 Zákonníka práce, je povinný v súlade s platným opatrením o sumách stravného prispievať na stravovanie max. sumou 3,74 € a okrem uvedenej sumy môže poskytnúť príspevok na stravovanie zamestnancov zo sociálneho fondu, pričom príspevok zo sociálneho fondu nie je limitovaný.
- Poznámka: osobitné predpisy upravujú povinnosť pre zamestnávateľa poskytovať príspevok na stravovanie vo výške 65% ceny teplého jedla, ktorý nesmie presiahnuť 65 % sumy stravného poskytovaného pri služobnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa Opatrenia o sumách stravného; a príspevok podľa zákona o SF, ak tieto osobitné predpisy neustanovujú inak.
- Z uvedeného vyplýva, ak zamestnávateľ, napr. v súlade s ustanoveniami Zákonníka práce poskytuje svojim zamestnancom stravovanie formou teplého jedla alebo poskytnutím stravovacích poukážok (papierová alebo elektronická stravovacia poukážka), potom pre zamestnanca [§ 2 písm. aa) ZDP], je podľa § 5 ods. 7 písm. b) ZDP oslobodený len max. limitovaný príspevok na stravovanie t. j. 3,74 € + príspevok zo sociálneho fondu (bližšie v príklade č. 1 prílohy tohto metodického pokynu). Poznámka: Na účely oslobodenia príspevku na stravovanie zo sociálneho fondu nie je rozhodujúci zdroj tvorby sociálneho fondu.

STRAVOVANIE ZAMESTNANCOV

Právny predpis/odmeňovanie	Zákonník práce zákon č. 553/2003		zákon č. 55/2017 (štátna správa)	
	od 1.9.2022	od 1.1.2023	od 1.9.2022	od 1.1.2023
Základné stravné [pre č.p. 5 h až 12 h]	6,40 €	6,80 €	6,40 €	6,80 €
Minimálna hodnota gastrolístka [75% stravného]	4,80 €	5,10 €	4,80 €	5,10 €
Min. príspevok ZĽa na gastrolístok [55% / 65% ceny jedla * cenou jedla sa rozumie hodnota gastrolístka]	2,64 €	2,81 €	3,12 €	3,32 €
Min. finančný príspevok na stravu [55% / 65% z riadku 2]	2,64 €	2,81 €	3,12 €	3,32 €
Max. príspevok ZĽa na stravovanie [55% / 65% stravného]	3,52 €	3,74 €	4,16 €	4,42 €

Z. č. 112/2022 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa z. č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní

- Rozširuje sa výnimka z nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania podľa § 2a zákona aj na spoločnosť s ručením obmedzeným, ktorá má najviac **dvoch** spoločníkov, ktorí sú v príbuzenskom vzťahu v priamom rade, manželmi alebo súrodencami, a na ich príbuzných v priamom rade, súrodencov alebo manželov, ak títo príbuzní sú dôchodkovo poistení, sú poberateľmi dôchodkov podľa osobitných predpisov alebo sú žiakmi alebo študentmi do 26 rokov veku,
- cieľom je umožniť **občasnú výpomoc**, ide napr. o sezónne alebo drobné práce ako občasnú upratovanie v rodinných s.r.o. po stavebných úpravách, maľovanie stien drobných prevádzok, nárazové kancelárske pomocné práce, kopírovanie, prepisovanie, sezónny zber plodín, pomoc pri mimoriadnych situáciách, občasná pomocná obsluha pri oslavách atď.
- Ponecháva sa výkon tejto kontroly vo výlučnej kompetencii inšpektorátov práce, podľa predchádzajúcej právnej úpravy bola kompetencia na výkon kontroly nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania daná Ústrediu práce, sociálnych vecí a rodiny, úradom práce, sociálnych vecí a rodiny aj inšpektorátom práce.
- *Dátum účinnosti: 01. 01. 2023*

Z. č. 113/2022 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa z. č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce

- *precizoval sa moment zápisu do centrálneho verejne prístupného zoznamu fyzických osôb a právnických osôb, ktoré v predchádzajúcich piatich rokoch porušili zákaz nelegálneho zamestnávania,*
- *NIP zapíše fyzickú osobu alebo právnickú osobu bezodkladne po **nadobudnutí právoplatnosti rozhodnutia o uložení pokuty** za porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania,*
- *ustanovuje sa **moment zistenia** porušenia zákazu nelegálneho zamestnávania /nie prerokovanie protokolu/,*
- *dopĺňajú sa kogentné obsahové náležitosti **protokolu o výsledku inšpekcie práce** o poučenie o možnosti podať správnu žalobu voči protokolu.*
- účinnosť 1. január 2023 okrem čl. I bodu 4, ktorý nadobúda účinnosť 1. januára 2024.

Z. č. 114/2022 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa z. č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci

- *§ 7 ods. 5 opakované oboznamovania zamestnancov s pravidlami bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sa upravuje z pôvodných dvoch rokov na tri roky,*
- § 10 Zamestnávateľ je povinný predložiť zamestnancom alebo zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť podklady a určiť im lehotu najmenej **piatich** pracovných dní odo dňa predloženia podkladov na vyjadrenie sa.
- *upravuje sa minimálna lehota päť pracovných dní zamestnancom alebo zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť, aby sa mohli oboznámiť s podkladmi a mali dostatočný čas na vyjadrenie sa napríklad ku návrhu koncepcie politiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, k návrhu programu jej realizácie a k ich vyhodnoteniu a podobne.*
- § 17 ods. 4 písm. b) spíše záznam o registrovanom pracovnom úraze najneskôr do ôsmich dní odo dňa, keď sa dozvedel, že ide o registrovaný pracovný úraz,
- *schválená úprava zosúladila lehotu na zaslanie záznamu o registrovanom pracovnom úraze s lehotou na jeho spísanie, a to na 8 dní odo dňa keď sa zamestnávateľ dozvedel, že ide o registrovaný pracovný úraz /lehota bola do 4 dní/,*
- zlučuje sa odborná spôsobilosť autorizovaného bezpečnostného technika a bezpečnostného technika a zostáva ponechanie iba odbornej spôsobilosti s názvom „bezpečnostný technik“.
- účinnosť zákona od 1. januára 2023

PRACOVNÁ ZMLUVA

- uzatvorená podľa § 42 a nasl. Zákonníka práce medzi zmluvnými stranami:

- **Zamestnávateľ:**

- Názov a sídlo spoločnosti:.....

IČO:

-

a

- **Zamestnanec:**

- Titul, meno a priezvisko:

Adresa trvalého pobytu:

Dátum narodenia:

- *Adresa na doručovanie písomností*

- Číslo účtu, *prípadne ďalšie údaje na identifikáciu zamestnanca.*

- Zamestnávateľ a zamestnanec sa dohodli na uzavretí pracovnej zmluvy za týchto podmienok:

- **Článok 1.**

Druh práce a jeho stručná charakteristika

- Zamestnanec bude na základe tejto pracovnej zmluvy u zamestnávateľa vykonávať druh práce:
- Stručná charakteristika druhu práce:
- Konkrétny popis pracovných činností, ktoré sa zamestnanec zaväzuje vykonávať pre zamestnávateľa je vymedzený v pracovnej náplni.

- **Článok 2.**

Miesto výkonu práce

- Miestom výkonu práce zamestnanca je

/miesto výkonu práce (obec, časť obce alebo inak určené miesto) alebo miesta výkonu práce, ak ich je viac, alebo pravidlo, že miesto výkonu práce určuje zamestnanec,

domácka práca, telepráce – rozsah výkonu práce na pracovisku..., len územia SR.../

pravidelné pracovisko - zákon o cestovných náhradách, jedno miesto písomne dohodnuté so zamestnancom/

- **Článok 3.**

Deň nástupu do práce

- Pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa vzniká dňom nástupu do práce, ktorý bol zmluvnými stranami dohodnutý na deň

- **Článok 4.**
Trvanie pracovného pomeru

- Pracovný pomer medzi zamestnancom a zamestnávateľom sa uzatvára na neurčitý čas.

- **Článok 5.**
Ďalšie obsahové náležitosti

- Zamestnanec sa so zamestnávateľom dohodli
 - na skúšobnej dobe, ktorá je /napr. tri mesiace/
 - na kratšom pracovnom čase.....
 - práca sa bude vykonávať v dňoch
 - zamestnanec si pri domáckej práci alebo telepráci bude sám rozvrhovať pracovný čas v rámci celého týždňa.....

Odo dňa, keď vznikol pracovný pomer

a) zamestnávateľ je povinný pridelovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, platiť mu za vykonanú prácu mzdu, utvárať podmienky na plnenie pracovných úloh a dodržiavať ostatné pracovné podmienky ustanovené právnymi predpismi, kolektívnou zmluvou a pracovnou zmluvou,

b) zamestnanec je povinný podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať práce osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu.

Zamestnanec je povinný najmä pracovať zodpovedne a riadne.

• **Článok 6.**
Mzdové podmienky

- Zamestnávateľ sa so zamestnancom dohodli na mzde vo výške€/ mesačne brutto (slovom: eur).

Rozpíšu sa jednotlivé zložky mzdy – základná zložka mzdy – ďalšie zložky, podmienky ich poskytovania, mzdové zvýhodnenia, mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce podľa §§ZP, prípadne preddavok na mzdu/.

- Na základe žiadosti zamestnanca bude mzda zamestnancovi vyplatená bezhotovostným spôsobom, a to na účet zamestnanca vedený v, číslo účtu:
- dosiahnutá mzda za prácu nadčas sa zúčtuje až za čas čerpania náhradného voľna za prácu nadčas (nie v mesiaci výkonu práce nadčas). Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno, zamestnancovi patrí mzdové zvýhodnenie a, ak sa dohodol postup, že dosiahnutá mzda za prácu nadčas sa zúčtuje až za čas čerpania náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu aj dosiahnutá mzda za prácu nadčas.
- /v prípade mzdových podmienok možno odkázať na ustanovenia príslušnej kolektívnej zmluvy, ustanovenia Zákonníka práce/

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. V týchto prípadoch zamestnancovi za prácu nadčas nepatrí mzda ani mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas podľa odseku 1 a zamestnanec nemôže za túto dobu čerpať náhradné voľno.

- **Článok 7.**
Ďalšie hmotné výhody

- *V pracovnej zmluve možno dohodnúť ďalšie podmienky, o ktoré majú zamestnávateľ a zamestnanec záujem.*
- *Úprava pracovného času.....*
- *Súhlas s uzatvorením dohody o vyslaní.....*

- **Článok 8.**
Peňažná náhrada, konkurenčná doložka

- Zamestnávateľ a zamestnanec sa dohodli na peňažnej náhrade za nedodržanie výpovednej doby. Ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby
- Zamestnávateľ a zamestnanec sa dohodli, že zamestnanec po skončení pracovného pomeru nebude po určitú dobu,/najdlhšie jeden rok/, vykonávať zárobkovú činnosť, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi primeranú peňažnú náhradu v sumeeur.
- */ak zamestnanec v priebehu trvania pracovného pomeru má možnosť nadobudnúť informácie alebo znalosti, ktoré nie sú bežne dostupné/*

- **Článok 9.**

Náhrada výdavkov v súvislosti s výkonom práce

- Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi náhrady za používanie vlastného náradia, vlastného zariadenia a vlastných predmetov potrebných na výkon práce, ak ich využíva s jeho súhlasom.....

- **Článok 10.**

Pracovná cesta

- Zamestnanec súhlasí s vysielaním na pracovnú cestu mimo obvodu obce pravidelného pracoviska alebo jeho bydliska na nevyhnutne potrebné obdobie.

- **Článok 11.**

Oboznámenie

- Pred uzatvorením tejto pracovnej zmluvy zamestnávateľ oboznámil zamestnanca s právami a povinnosťami, ktoré pre neho vyplývajú z pracovnej zmluvy, s pracovnými a mzdovými podmienkami, za ktorých má prácu vykonávať.
- Ostatné pracovné podmienky a podmienky zamestnávania sú poskytnuté zamestnancovi vo forme písomnej informácie resp. elektronickej forme *pracovný e mail*
- Zamestnávateľ je povinný pri zmene pracovných podmienok a podmienok zamestnávania poskytnúť zamestnancovi písomnú informáciu o zmenených pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania bez zbytočného odkladu, najneskôr však v deň nadobudnutia účinnosti zmeny; to neplatí, ak zmena spočíva len v zmene právneho predpisu alebo kolektívnej zmluvy, na ktoré písomná informácia odkazuje.

• **Článok 12.**
Záverečné ustanovenia

- Dohodnutý obsah pracovnej zmluvy možno meniť len vtedy, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na jeho zmene. Zamestnávateľ je povinný zmenu pracovnej zmluvy vyhotoviť písomne a jedno vyhotovenie zmeny pracovnej zmluvy vydať zamestnancovi.
- Ostatné práva a povinnosti, ktoré pre zamestnanca a zamestnávateľa z tejto zmluvy vyplývajú, sa riadia ustanoveniami Zákonníka práce a ďalšími predpismi upravujúcimi pracovnoprávne vzťahy /pracovným poriadkom a vnútornými predpismi zamestnávateľa, ak bol s nimi zamestnanec riadne oboznámený/.
- Pracovná zmluva je uzatvorená slobodne a vážne, je určitá a zrozumiteľná.
- Pracovná zmluva sa vyhotovuje v dvoch exemplároch. Jedno písomné vyhotovenie pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.
- Vdňa
- Podpisy zamestnanec zamestnávateľ

- Zamestnanec prevzal.....