

Labour Code

Slovak Republic - Slovakia

Collection of Laws

Years 2001 - 2012

Full Wording

Capitulation of the Slovak Labour Code – full wording (2012)

| | |
|--|-----------------|
| FUNDAMENTAL PRINCIPLES | Articles 1 – 11 |
| Part One GENERAL PROVISIONS | |
| Scope of the Labour Code | § 1 – 6 |
| Employer | § 7 – 10 |
| Employee | § 11 |
| Employees´ representatives | § 11 a |
| Employees´ representatives | § 12 |
| Prohibition of discrimination–Title is deleted with effect from 1 July 2004 | § 13 |
| Settlement of disputes | § 14 |
| Legal actions | § 15 – 16 |
| Invalidity of legal action | § 17 |
| Contract | § 18 – 19 |
| Securing of rights and obligations resulting from labour-law relations | § 20 |
| Employees´ claims resulting from labour-law relations in the event of insolvency of employer | § 21 |
| Obligation to provide information | § 22 |
| Sections 23 to 26 are deleted with effect from 1 January 2004 | § 23 – 26 |
| | |
| Transfer of rights and obligations resulting from labour-law relations | § 27 – 31 |
| Agreement on disputed claims | § 32 – 34 |
| Death of employee | § 35 |
| Extinction of a right | § 36 |
| Calculation of time | § 37 |
| Delivery | § 38 |
| Interpretation of selected terms | § 39 – 40 |
| Part Two EMPLOYMENT RELATIONSHIP | |
| Pre-contractual relations | § 41 |
| Employment contract | § 42 – 44 |
| Probationary period | § 45 |
| Establishing of employment relationship | § 46 |
| Obligations resulting from employment relationship | § 47 |
| Fixed term employment relationship | § 48 |

| | |
|--|------------------|
| Employment relationship with reduced working time | § 49 – 50 |
| Job sharing | § 49a |
| Section 51 is deleted with effect from 1 July 2003 | § 51 |
| Home work and telework | § 52 |
| Employee performing a clerical activity | § 52a |
| Conclusion of an employment contract with a pupil of a secondary vocational school or a vocational training centre | § 53 |
| Agreement on changes of working conditions | § 54 |
| Transfer to different work | § 55 – 56 |
| Business trip | § 57 |
| Temporary assignation | § 58 - 58a - 58b |
| Termination of employment relationship | § 59 |
| Agreement on termination of employment relationship | § 60 |
| Notice | § 61 |
| Period of notice | § 62 |
| Notice given by employer | § 63 |
| Prohibition of notice | § 64 |
| Section 65 is deleted with effect from 1 September 2007 | § 65 |
| Notice given by employee | § 67 |
| Immediate termination of employment relationship | § 68 – 70 |
| Termination of employment relationship concluded for a fixed period | § 71 |
| Termination of employment relationship within the probationary period | § 72 |
| Collective redundancies | § 73 |
| Participation of employees´ representatives at the termination of employment relationship | § 74 |
| Employment evaluation and confirmation on employment | § 75 |
| Severance allowance | § 76 |
| Discharge benefit | § 76a |
| Claims from invalid termination of employment relationship | § 77 – 80 |
| Fundamental obligations of employee | § 81 |
| Fundamental obligations of executive employees | § 82 |
| Performance of another earning activity | § 83 |
| Restriction of earning activity after the termination of employment relationship | § 83a |
| Work rules | § 84 |

| | |
|---|--------------|
| Part Three WORKING TIME AND REST PERIODS | |
| Working time | § 85 – 85a |
| Even distribution of working time | § 86 |
| Uneven distribution of working time | § 87 |
| Working time account | § 87a |
| Flexible working time | § 88 – 89 |
| Beginning and end of working time | § 90 |
| Breaks at work | § 91 |
| Continuous daily rest | § 92 |
| Continuous weekly rest | § 93 |
| Rest days | § 94 – 95 |
| Work stand-by | § 96 |
| Work standby where flexible working time is implemented | § 96a |
| Compensation for lost time | § 96b |
| Overtime work | § 97 |
| Night work | § 98 |
| Documentation | § 99 |
| Paid holiday | § 100 |
| Annual paid holiday | § 101 – 104 |
| Basic scope of paid holiday | § 103 – 104 |
| Paid holiday in flexible working time | § 104a |
| Paid holiday for days worked | § 105 |
| Supplementary paid holiday | § 106 – 107 |
| Section 108 is deleted with effect from 1 January 2004 | § 108 |
| Reduced paid holiday | § 109 |
| Common provisions on paid holiday | § 110 - 117 |
| Part Four WAGES AND AVERAGE EARNING | |
| Wage | § 118 – 119, |
| Wage for equal work and for work of equal value | § 119a |
| Minimum wage claims | § 120 |
| Wage for overtime work | § 121 |
| Wage and wage compensation for public holiday | § 122 |
| Wage surcharge for night work | § 123 |

| | |
|--|-------------|
| Wage compensation for performed work in difficult conditions | § 124 |
| Wage for performing of other work | § 125 |
| Section 126 is deleted with effect from 1 September 2007 | § 126 |
| Wage in kind | § 127 |
| Wage in foreign currency | § 128 |
| Payment term of wage | § 129 |
| Payment of wage | § 130 |
| Wage deductions and order of deductions | § 131 – 132 |
| Standards for work inputs | § 133 |
| Average earning for labour-law purposes | § 134 – 135 |
| Part Five OBSTACLES TO WORK | |
| Obstacles for reasons of general interest – Title is deleted with effect from 1 July 2003 | § 136 |
| Title is deleted with effect from 1 July 2003 | § 137 |
| Wage performance upon performance of public function and other action of general interest – title is deleted with effect from 1 September 2007 | § 138 |
| Obstacle to work due to volunteering activity | § 138a |
| Wage compensation upon discharge of compulsory military service and upon discharge of specialised training tasks in the armed forces | § 139 |
| Increasing qualification | § 140 |
| Substantive personal obstacles to work | § 141 |
| Temporary suspension of work performance | § 141a |
| Obstacles on the part of employer | § 142 |
| Obstacles to work in case of flexible working time | § 143 |
| Common provisions on obstacles to work | § 144 |
| Performance of work | § 144a |
| Reimbursement of expenses provided to employees in connection with the performance of work | § 145 |
| Part Six LABOUR PROTECTION | |
| Labour protection | § 146 |
| Obligations of employer | § 147 |
| Employees' rights and obligations | § 148 |
| Inspection carried out by trade union body | § 149 |

| | |
|--|---------------|
| Labour inspection | § 150 |
| Part Seven EMPLOYER'S SOCIAL POLICY | |
| Working conditions and living conditions of employees | § 151 |
| Employees' catering | § 152 |
| Education of employees | § 153 – 155 |
| Securing for employee upon temporary incapacity to work, in old age and employment upon return to work | § 156 – 157 |
| Employee with health disability | § 158 – 159 |
| Working conditions of women and men caring for children | § 160 – § 162 |
| Section 163 is deleted with effect from 1 September 2007 | § 163 |
| Arrangement of working time | § 164 – 165 |
| Maternity leave and parental leave | § 166 – 169 |
| Breaks for breast-feeding | § 170 |
| Working conditions for adolescent employees | § 171 – 173 |
| Prohibition of overtime work, night work and work stand-by | § 174 |
| Work prohibited to adolescent employees | § 175 |
| Medical preventative examination in relation to work | § 176 |
| Part Eight COMPENSATION FOR DAMAGES | |
| Averting damages | § 177 – 178 |
| General accountability of employee for damages | § 179 – 181 |
| Accountability for a shortage in entrusted values which employee shall be obliged to account | § 182 – 184 |
| Employee's accountability for loss of entrusted articles | § 185 |
| Scope and manner of compensating for damages | § 186 – 189 |
| Section 190 is deleted with effect from 1 September 2007 | § 190 |
| General accountability of employer for damages | § 192 |
| Employer's accountability for damage to deposited articles | § 193 |
| Employer's accountability for averting damages | § 194 |
| Employer's accountability for damages in case of occupational accident and occupational disease | § 195 – 198 |
| Sections 199 to 213 are deleted with effect from 1 January 2004 | § 199 – 213 |
| | |
| | |

| | |
|---|-------------|
| Section 214 is deleted with effect from 1 September 2009 | § 214 |
| Accountability for damages in certain special cases | § 215 |
| Section 216 is deleted with effect from 1 September 2007 | § 216 |
| Common provisions on employer's accountability | § 217 – 219 |
| Discharge of work tasks and direct relation to such discharge | § 220 – 221 |
| Unwarranted enrichment | § 222 |
| Part Nine AGREEMENTS ON WORK PERFORMED OUTSIDE EMPLOYMENT RELATIONSHIP | |
| Agreements on work performed outside employment relationship | § 223 - 225 |
| Work performance agreement | § 226 |
| Section 226a is deleted with effect from 1 July 2003 | § 226a |
| Agreement on temporary job of students | § 227 – 228 |
| Agreement on work activity | § 228a |
| Part Ten COLLECTIVE LABOUR-LAW RELATIONS | |
| Participation of employees in labour-law relations and its forms | § 229 |
| Trade union organisation | § 230 - 232 |
| Works council and works trustee | § 233 |
| Election of works council members, election of works trustee and term of office – Title is deleted with effect from 1 July 2003; Title in section 235 and 236 is deleted with effect from 1 July 2003 | § 234 - 236 |
| Negotiation - Title is deleted with effect from 1 July 2003 | § 237 |
| Right to information | § 238 |
| Control activity | § 239 |
| Conditions of activity of employees' representatives and their protection | § 240 |
| The right to transnational information and negotiation | § 241 - 243 |
| Conditions for the setting up of a European Works Council or for establishing of other employees information and negotiation procedure | § 243a |
| Special negotiating body | § 244 |
| The agreement on the setting up of European Works Council | § 245 |
| The agreement on establishing other employees information and negotiation procedure | § 245a |

| | |
|--|-------------|
| | |
| The European Works Council set up by law | § 246 |
| Composition of the European Works Council set up by law | § 247 |
| Information and negotiation of the European Works Council set up by law | § 248 |
| Information of representatives of employees of an employer in the territory of the Slovak Republic and the way of linking between the transnational and national levels | § 249 |
| Protection of information | § 249a |
| Protection of members of a special negotiating body, members of a European Works Council and representatives of employees carrying out other employees information and negotiation procedure | § 250 |
| Procedure in the change to the structure of the employer | § 250a |
| Part Eleven TRANSITIONAL AND FINAL PROVISIONS | |
| Transitional provisions | § 251 – 254 |
| Final provisions | § 254a |
| Repeal provisions | § 255 |
| Entry into effect | § 256 |
| ANNEXES: Annex No. 1 Ratings of degrees of difficulty of work posts Annex No. 1a Types of retail sales whose performance may be assigned to employees or agreed with employees on the days specified in this act Annex No. 2 The list of transposed legally binding acts of the European Union | |

The full wording of Act No. 311/2001 Coll.* - Labour Code, as amended by Act No. 165/2002 Coll., Act No. 408/2002 Coll., Act No. 210/2003 Coll., Act No. 461/2003 Coll., Act No. 5/2004 Coll., Act No. 365/2004 Coll., Act No. 82/2005 Coll., Act No. 131/2005 Coll., Act No. 244/2005 Coll., Act No. 570/2005 Coll., Act No. 124/2006 Coll., Act No. 231/2006 Coll., Act No. 348/2007 Coll., Act No. 200/2008 Coll., Act No. 460/2008 Coll., Act No. 49/2009 Coll., Act No. 184/2009 Coll., Act No. 574/2009 Coll., Act No. 543/2010 Coll., Act No. 48/2011 Coll., Act No. 257/2011 Coll., Act No. 406/2011 Coll., Act No. 512/2011 Coll., Act No. 251/2012 Coll., Act No. 252/2012 Coll., Act No. 345/2012 Coll. and Act No. 361/2012 Coll.

Labour Code

The National Council of the Slovak Republic has adopted the following Act:

FUNDAMENTAL PRINCIPLES

Article 1

Natural persons shall have the right to work and to the free choice of employment, to fair and satisfying working conditions and to the protection against arbitrary dismissal from employment in accordance with the principle of equal treatment, stipulated for the area of labour-law relations under a special act on equal treatment in certain areas and on the protection against discrimination and on amending of certain acts (the Anti-discrimination Act). These rights belong to them without any restriction and discrimination on the grounds of sex, marital status and family status, sexual orientation, race, colour of skin, language, age, unfavourable health state or health disability, genetic traits, belief and religion, political or other conviction, trade union activity, national or social origin, national or ethnic group affiliation, property, lineage, or other status, with the exception of a case where different treatment is justified by the nature of the activities to be performed in employment, or by the circumstances under which these activities are to be performed, if this reason consists in the actual and decisive requirement for the job, provided the objective is legitimate and the requirement adequate.

Article 2

The labour-law relations according to this Act may only be established upon the consent of the natural person and the employer. The employer has the right to the free selection of employees in the necessary number and structure and the right to determine the conditions and method for the implementation of this right, unless stipulated otherwise by this act, special regulation, or an international treaty by which the Slovak Republic is bound. The enforcement of rights and obligations resulting from labour-law relations must be in compliance with good morals; nobody may abuse these rights and obligations to the damage of another participant to the labour-law relations, or their fellow-employees.

* Collection of Laws – hereinafter referred to as the “Coll.”.

Article 3

Employees shall have the right to wages for performed work, to the securing of occupational health and safety, to rest and recovery after work. Employers shall be obliged to provide employees with wages and to create working conditions allowing employees the best performance of work according to their skills and knowledge, the advancement of creative initiative and deepening of qualifications.

Article 4

Employees or the representatives of employees shall have the right to the provision of information on the economic and financial situation of the employer and on the assumptions of the development of its activity, and this in an understandable manner and within a suitable time. Employees shall be able to express themselves and submit their suggestions with regard to such projected decisions of the employer, which may influence their status within the labour-law relations.

Article 5

Employees and employers shall be obliged to a proper performance of their obligations arising from labour-law relations.

Article 6

Women and men shall have the right to equal treatment with regard to access to employment, remuneration and promotion, vocational training, and also with regard to working conditions. For pregnant women, mothers until the completion of the ninth months of confinement, and for breastfeeding women working conditions shall be secured that will protect their biological state with respect to pregnancy, childbirth, care for the child after birth, and their special relationship with the child after birth. For women and men, working conditions shall be secured that will enable them to perform their social function in upbringing of children and children care.

Article 7

Adolescents shall have the right to vocational training and to the securing of working conditions enabling advancement of their physical and mental faculties.

Article 8

Employers shall be obliged to implement measures in the interest of protecting the lives and health of employees at work, and shall be accountable by virtue of this Act for damages sustained by an employee due to occupational accident or occupational disease. Employees shall have the right to material security during periods of work incapacity, old age, and in connection with pregnancy and parenthood on grounds of regulations on social security. An employer shall provide employees with health disability with working conditions enabling them to apply and improve their aptitudes to work, with regard to their state of health. During periods of employees' work incapacity due to disease, accident, pregnancy, or motherhood and parenthood, the labour-law relations shall be protected by law to a greater degree.

Article 9

Employees and employers who sustain damage due to breach of obligations arising from labour-law relations may exercise their rights in court. Employers may neither

disadvantage nor damage employees for reason of employees exercising their rights resulting from labour-law relations.

Article 10

Employees and employers shall have the right to collective bargaining; in the case of conflict in their interests, employees shall have the right to strike, and employers shall have the right to lockout. Trade union bodies shall participate in matters of labour-law relations, including collective bargaining. Works council or works trustee shall participate in labour-law relations, subject to conditions as stipulated by law. Employer shall be obliged to enable trade union body, works council or works trustee to operate at workplaces.

Article 11

Employers may collect personal data on employees only where these relate to the qualifications and professional experience of employees and data that may be significant for the work that employees are expected to carry out, carry out, or have carried out.

P a r t O n e

GENERAL PROVISIONS

Scope of the Labour Code

§ 1

(1) This Act shall govern individual labour-law relations in connection with the performance of dependent work by natural persons for legal persons or natural persons and collective labour-law relations.

(2) Dependent work is work carried out in a relation where the employer is superior and the employee is subordinate, and in which the employee carries out work personally for the employer, according to the employer's instructions, in the employer's name, during working time set by the employer for a wage or remuneration.

(3) Dependent work may be carried out only in an employment relationship, a similar labour relation or in exceptional cases defined herein in another form of labour-law relation. Dependent work cannot be carried out in a contractual civil-law relation or in a contractual commercial-law relation according to special regulations.

(4) Unless stipulated otherwise by the part one of this Act, the general provisions of the Civil Code shall apply to legal relations according to paragraph 1.

(5) Labour-law relations shall be established at the earliest upon conclusion of an employment contract or agreement on work performed outside an employment relationship unless stipulated otherwise by this Act or a special regulation.

(6) Conditions of employment and the working conditions of employees in labour-law relations may be regulated more favourable to employees than is stipulated by this Act or other labour-law regulation, if this act or another labour-law regulation does not explicitly prohibit such conditions or if the nature of the provisions to not make possible a deviation from them.

§ 2

(1) This Act shall apply to legal relations in the civil service performance, only where so stipulated by a special regulation.

(2) This Act shall apply to legal relations arising from the public function performance, if so expressly stipulated or if so stipulated by a special regulation.

§ 3

(1) Labour-law relations of employees performing work in the public interests shall be governed by this Act, unless stipulated otherwise by a special regulation.

(2) Labour-law relations employees who are obliged to ensure conformity under special regulation and employees working in the operation, maintenance and development of the gas transport network that report directly to the statutory body of the gas transport network operator, of transportation employees, employees performing health care occupations, members of ships' crew floating under the flag of the Slovak Republic, employees of private security services and professional sports people shall be governed by this Act, unless stipulated otherwise by a special regulation.

(3) Labour-law relations of employees of churches and religious communities which perform clerical activities, shall be governed by this Act, unless stipulated otherwise by this Act, special regulation, an international treaty by which the Slovak Republic is bound, a treaty concluded between the Slovak Republic and churches and religious communities, or internal regulations of churches and religious communities.

§ 4

Labour-law relations between a cooperative and its members shall be governed by this Act, unless stipulated otherwise by a special regulation.

§ 5

(1) Labour-law relations between employees performing work on the territory of the Slovak Republic and foreign employer, as well as between aliens and stateless persons working on the territory of the Slovak Republic and employers registered in the territory of the Slovak Republic shall be governed by this Act, unless stipulated otherwise by legal regulations on international private law.

(2) Labour-law relations of employees who are posted by their employers for the performance of work from a European Union Member State territory to the territory of the Slovak Republic shall be governed by this Act, special regulations or a relevant collective agreement, and which regulate

a) the length of the working time and rest periods,

b) the length of holidays,

c) minimum wage, minimum wage claims and wage overtime rate,

d) occupational health and safety,

e) working conditions for women, adolescents and employees caring for child younger than three years of age,

f) equal treatment for men and women and a prohibition of discrimination.

g) working conditions for employees of a temporary employment agency.

(3) The provision of paragraph 2 shall not prevent against the implementation of employing principles and conditions more favourable for the employees. Advantages shall be judged for each labour-law claim independently.

(4) A delegated employee is the employee who, in a specified time, performs work on the territory of a Member State other than the State of his normally performed work.

(5) The provisions of paragraph 2(b) and 2(c) shall not be applied in cases of initial assembling, or first installation of goods which are the main component of the contract for the delivery of goods, which are necessary in order to start using the goods delivered, and which are executed by qualified employees or specialists of the supplier, unless the time of delegation of the employee exceeded eight days within the last 12-month period from commencement of his/her delegation; this shall not apply to the following works:

- a) Excavations,
- b) Earthwork (relocation of soil),
- c) Own construction works,
- d) Assembly and disassembly of prefab elements,
- e) Interior and installation works,
- f) Modifications,
- g) Renovations,
- h) Repairs,
- i) Disassembling,
- j) Demolitions,
- k) Maintenance,
- l) Painting and cleaning works, performed within maintenance activities,
- m) Reconstructions.

(6) If an employee is sent to work in another member state of the European Union pursuant to § 58, working conditions and conditions of employment shall be governed by the law of the state on the territory of which work is carried out.

§ 6

Conditions under which an alien or a stateless person may be admitted into a labour-law relation, shall be stipulated by a special regulation.

Employer

§ 7

(1) An employer shall be a legal person or natural person employing at least one natural person in labour-law relation and, if so stipulated by a special regulation, also in similar labour relations.

(2) An employer shall act in labour-law relations in his/her own name and shall have responsibility arising from these relations. An organizational unit of an employer shall also be an employer, if stipulated by special regulations or statutes under special regulation. If a participant to labour-law relation is an employer, his/her organisational unit cannot simultaneously be a participant and vice versa.

(3) An employee, who is also a statutory body or a member of a statutory body, shall have conditions according to § 43 paragraph (1) agreed in the employment contract by the body or the legal person who has established him/her as a statutory body.

§ 8

(1) Capacity of a natural person to rights and obligations pursuant to labour-law relations as an employer shall arise at birth. A conceived child, if born alive, shall also possess such capacity.

(2) Capacity of a natural person to acquire rights and take on obligations as an employer pursuant to labour-law relations by their own legal actions shall arise upon reaching majority; until such time, a legal representative shall act on the person's behalf.

§ 9

(1) In labour-law relations, a statutory body or a member of the statutory body shall execute legal actions for an employer who is a legal person; an employer who is a natural person shall act in person. Legal actions may also be executed on their behalf by employees empowered by them. Other employees of the employer, in particular executives of his/her organisational units, shall be entitled as bodies of the employer, to execute on behalf of the employer legal actions arising from their functions as determined by organisational regulations.

(2) An employer may empower other his/her employees in writing to execute on his/her behalf certain legal actions in labour-law relations. Such written authorisation must define the scope of authorisation of the empowered employee.

(3) The executive employees of an employer are the employees who, at a given level of the employer's management structure, are entitled to determine and assign work tasks to subordinate employees of the employer, to organize, manage and check their work and to give them binding instructions for this purpose.

§ 10

(1) Legal actions of statutory bodies or members of statutory bodies or members of empowered employees (§ 9 paragraphs (1) and (2)), shall be binding for the employer who on the basis of these actions acquires rights and obligations.

(2) If a statutory body or member of statutory body or empowered employee overstepped their competence in labour-law relations, by way of legal action, such actions shall not be binding for the employer if the employee was aware, or must have been aware, that such statutory body or empowered employee overstepped their competence. This shall also apply in case of legal action done by employee of the employer who was neither authorised thereto by his/her function nor empowered thereto.

Employee

§ 11

(1) An employee shall be a natural person who in labour-law relations and, if stipulated by special regulation also in similar labour relations, performs dependent work for the employer.

(2) Capacity of a natural person to have rights and obligations in labour-law relations as an employee and capacity to acquire such rights and take on such obligations by his/her own legal actions arises, unless otherwise stipulated hereinafter, on the day the natural person reaches 15 years of age; however, an employer may not agree on date of taking up the employment by a natural person prior to the day of completion of compulsory fulltime schooling.

(3) An employee may conclude an agreement of material accountability at the earliest upon the day he/she reaches 18 years of age.

(4) Natural persons aged under 15 years or natural persons aged over 15 years who have not yet completed compulsory schooling are forbidden to work. These persons may carry out light work whose character and scope is not such as to result in a danger to their health, safety, further development or school attendance only for the purposes of

- a) taking part in a cultural performance and artistic performance,
- b) sports events,
- c) advertising activities.

(5) Permission for the performance of light work as stated in Paragraph 4 shall be given by the relevant labour inspectorate in response to the employer's request and on agreement with a relevant state administration body in the area of public health (hereinafter referred to as a "public health body"). The permit shall contain determination of the number of hours and conditions for performance of light work. In case of failure to observe the permit conditions the relevant labour inspectorate shall revoke the permit.

§ 11a

Employees' representatives

(1) Employees' representatives shall be the competent trade union body, works council or works trustee. An employees' representative for occupational health and safety specified by a special regulation shall also be an employees' representative for occupational health and safety.

(2) In a cooperative where part of membership is also a labour-law relation of a member to the cooperative, for the purposes of this Act employees' representatives shall be a special cooperative body elected by a members' meeting.

§ 12

(1) If the consent of employees' representatives or an agreement with them is required under this act, an employer in whose enterprise employees' representatives do not operate may act independently; this shall not apply if this act stipulates that an agreement with employees' representatives cannot be replaced by a decision of the employer. If this act stipulates that an agreement with employees' representatives cannot be replaced by a decision of the employer, such agreement cannot be replaced by an agreement with employees.

(2) If negotiation with employees' representatives is required under this act, an employer in whose enterprise employees' representatives do not operate may act independently."

Prohibition of discrimination – Title is deleted with effect from 1 July 2004

§ 13

(1) Employer shall be obliged to treat with employees in labour-law relations in accordance with principle of equal treatment stipulated for the area of labour-law relations by separate Act on Equal Treatment in Certain Areas and on the Protection against Discrimination and on Amending and Supplementing Certain Acts (Antidiscrimination Act).

(2) In labour-law relations, discrimination shall be prohibited on the grounds of sex, marital and family status, sexual orientation, race, colour of skin, language, age, unfavourable health state or health disability, genetic traits, belief or religion, political or other conviction, trade union activity, national or social origin, national or ethnic group affiliation, property, lineage or other status.

(3) The enforcement of rights and obligations arising from labour-law relations must be in compliance with good morals. Nobody may abuse such rights and obligations to the damage of another participant to a labour-law relation, or of co-employees. In the workplace, nobody may be persecuted or otherwise sanctioned in the performance of labour-law relations for submitting a complaint, charge or proposal for the beginning of criminal prosecution against another employee or the employer.

(4) An employer shall not, except for grave reasons relating to the specific character of the employer's activities, intrude upon the privacy of an employee in the workplace and common areas of the employer by monitoring him/her, keeping records of telephone calls made using the employers' equipment and checking e-mail sent from a work e-mail address and delivered to such an address without giving notice in advance. If an employer implements a control mechanism, the employer shall consult with employees' representatives on the extent of control, its method of implementation and its duration and shall inform employees of the extent of control, its method of implementation and its duration.

(5) An employee shall have the right to submit a complaint to the employer in connection with the infringement of rights and obligations stated in paragraphs (1) and (2) and failure to comply with the conditions according to paragraphs (3) and (4); the employer shall be obliged to respond to such a complaint without undue delay, perform retrieval, abstain from such conduct and eliminate the consequences thereof.

(6) An employee, who assumes that his/her rights or interests protected by law were aggrieved by failure to comply with the principle of equal treatment or by failure to comply with the conditions according to paragraph 3, may have recourse to a court and claim of legal protection stipulated by separate Act on Equal Treatment in Certain Areas and on the Protection against Discrimination and on Amending and Supplementing Certain Acts (Antidiscrimination Act).

(7) An employee who deems that his/her privacy has been intruded upon in the workplace or common areas as a result of a violation of paragraph (4) may apply to a court for legal protection.

§ 14

Settlement of disputes

Disputes between an employee and employer over claims deriving from labour-law relations shall be heard and decided by courts.

Legal actions

§ 15

An expression of will shall be interpreted in such a way that concerning circumstances in which it was made, it shall correspond to good morals.

§ 16

(1) For legal actions requiring a written expression, for persons who are incapable of reading or writing, it is necessary to write an official memorandum or memorandum endorsed by two concurrently present employees of an employer that the legal action corresponds to the will expressed.

(2) Notarial memorandum or memorandum endorsed by two concurrently present employees of an employer shall not be required if the party that is incapable of reading or writing is able to acquaint himself/herself with the subject matter of the legal action with the aid of devices or special aids, and is able to sign the memorandum in his/her own hand.

§ 17

Invalidity of legal action

(1) A legal action whereby an employee disclaims his/her rights in advance shall be invalid.

(2) A legal action for which prescribed consent has not been granted by a competent authority or legal representative or for which the prescribed consent of the employees' representatives was not granted, a legal action that was not negotiated with the employees' representatives beforehand, or a legal action not executed in the expression as stipulated by this Act, shall be deemed void only if so expressly stipulated by this Act, or by special regulation.

(3) Invalidity of a legal action may not be to the detriment of an employee, unless the invalidity was caused by himself/herself alone. If an employee sustains damage as a result of an invalid legal action, the employer shall be obliged to provide indemnification for it.

Contract

§ 18

A contract according to this Act or other labour-law regulations shall be concluded immediately upon agreement of the parties on the contents thereof.

§ 19

(1) A party who has acted in an error which the other party had to be aware of shall be entitled to withdraw from the contract if the error pertains to such circumstances without which the contract would not have transpired.

(2) An employer shall have the right to withdraw from an employment (labour) contract if

a) the employee does not take up the work on the agreed date for taking up the work, unless prevented by an obstacle to work,

b) the employee does not inform the employer within three working days of an obstacle to work preventing him/her from taking up the work on the date agree for taking up the work,

or

c) the employee was lawfully convicted of an intentional criminal offence after the conclusion of the employment contract.

(3) Withdrawal from the employment contract pursuant to paragraph (2) shall be possible until the employee begins the performance of work. Withdrawal from the employment contract must be done in writing, otherwise it shall be invalid.

Securing of rights and obligations resulting from labour-law relations

§ 20

(1) Rights and obligations resulting from labour-law relations may be secured by an agreement on wage deductions, by a surety or by the establishment of right of lien.

(2) Settlement of an employer's claim may be secured by an agreement on wage deductions between such employer and employee. The agreement must be concluded in writing, otherwise it shall be invalid.

(3) If, by virtue of this Act or other labour-law regulation, the obligation results for an employee to settle a claim with the employer, or if the obligation results for the employer to settle a claim with an employee, another natural person or legal person may guarantee in a written proclamation to discharge such a claim unless the debtor himself/herself does so.

(4) Claim to compensation of damages to entrusted sums, which the employee is obliged to settle, and claim to compensation of damages that the employee caused the employer intentionally may be secured by the employer and the employee by means of a written contract on the establishment of right of lien to real estate owned by the employee.

Employees' claims resulting from labour-law relations in the event of insolvency of employer

§ 21

If the employer becomes insolvent and cannot satisfy the claims of employees resulting from labour-law relations, these claims shall be satisfied by benefit from the guarantee insurance in accordance with special regulation.

§ 22

Obligation to provide information

(1) The employer, provisional bankruptcy trustee or bankruptcy trustee must inform in writing on insolvency to employees' representatives, or inform employees directly if there are no employees' representatives in the employer within 10 days of the start of the insolvency.

(2) The employee is obliged to notify to the employer, provisional bankruptcy trustee or bankruptcy trustee for their application all needful information in connection with confirmation of his/her claims resulting from labour-law relation according to special regulation.

§ 23 to § 26 are deleted with effect from 1 January 2004

Transfer of rights and obligations resulting from labour-law relations

§ 27

If an employer with a legal successor dissolves, rights and obligations arising from labour-law relations shall pass to such a successor, unless otherwise stipulated by special regulation.

§ 28

(1) If a business unit, which is an employer or a part of an employer for the purposes of this act or if a task or activity of an employer or part thereof is transferred to another employer, the rights and obligations arising from the relationships governed by labour law with the transferred employee shall be transferred to the transferee employer.

(2) A transfer pursuant to Paragraph 1 is the transfer of a business unit, which preserves its identity as an organised group of resources (tangible assets, intangible assets and personnel), whose purpose is to carryout economic activity regardless of whether this activity is primary or secondary.

(3) The transferor is a legal person or natural person who ceases to be the employer on a transfer in accordance with Paragraph 2.

(4) The transferee is a legal person or natural person who becomes the employer of the transferred employees on a transfer in accordance with Paragraph 2.

(5) Rights and obligations of the hitherto employer towards employees whose labour-law relations ceased on the day of transfer shall remain unaffected.

§ 29

(1) An employer shall be obliged, no later than one month prior to the transfer of rights and obligations arising from labour-law relations, to inform the employees' representatives, and if no employees' representatives operate at the employer, the employees directly in writing on

a) the date or proposed date of transfer,

b) reasons thereof,

c) labour-law, economic and social implications of the transfer with respect to employees,

d) projected measures of the transfer affecting employees.

(2) With a view to achieving consensus, an employer shall be obliged, at the latest one month prior to implementation of measures affecting employees, to negotiate such measures with the employees' representatives.

(3) Obligations stipulated by paragraphs (1) and (2) shall also apply to the transferee employer.

§ 29a

If a transfer results in significant changes in an employee's working conditions and the employee does not agree with the change, employment shall be deemed terminated by agreement pursuant to § 63 paragraph (1) letter (b) with effect from the date of the transfer. The employer shall issue an employee a written document concerning termination of employment relationship pursuant to the first sentence. An employee falling under the first sentence shall be entitled to a severance allowance pursuant to § 76.

§ 30

Rights and obligations arising from labour-law relations shall upon the death of an employer who is a natural person pass to his/her heirs.

§ 31

(1) If an employer or its part is sold, rights and obligations arising from labour-law relations shall be transferred from the selling employer to the purchasing employer.

(2) If, after withdrawing from a contract on sale of an employer or its part, the rights and obligations arising from labour-law relations are not transferred to another transferee, settlement of claims from labour-law relations shall be secured by the selling employer.

(3) If an employer-lessor leases part of the employer to another employer, rights and obligations towards employees of this part arising from labour-law relations shall be transferred to the employer-lessee.

(4) If, after the leasing termination of the employer or of part of the employer, the rights and obligations from labour-law relations are not transferred to another lessee, settlement of claims from labour-law relations shall be secured by the employer-lessor; this shall not apply to employees taken on by the employer-lessee after the start of the lease.

(5) If an employer is wound-up, the body that wound-up the employer shall determine which employer shall be obliged to settle the claims of employees of the wound-up employer or to enforce his/her claims.

(6) If, upon winding-up of an employer, liquidation is executed, the liquidator shall be obliged to settle the claims of the employees of the wound-up employer.

(7) If a transfer of rights and obligations arising from labour-law relations transpires, the employer shall be obliged to adhere to the collective agreement as agreed upon by the preceding employer, and this up to the termination of its validity.

(8) In a transfer of rights and obligations arising from labour-law relations from a present employer to a future employer, the legal position and function of employees' representatives shall be retained until the termination of the function period unless agreed otherwise.

(9) The provisions on the transfer of rights and obligations under relations governed by labour law shall not apply to an employer whom a court has declared insolvent.

Agreement on disputed claims

§ 32

Participants may arrange their disputed claims by an agreement on disputed claims, which must be in writing; otherwise it shall be invalid.

§ 33

(1) A claim is to be settled at a place stipulated by this Act or by way of agreement of the participants. Where the place of settlement is not so determined, it shall be the place of residence or seat of the participant whose claim is to be settled.

(2) If a claim is settled using a postal company, the claim shall be deemed settled at the moment of the settlement's delivery. If a claim is settled via bank or a foreign bank branch in the Slovak Republic, the claim shall be deemed settled by crediting of the financial means to the account of the authorised participant.

(3) Where the period for the claim's settlement is not laid down by a legal regulation, or is not determined in the decision or is not agreed upon, the claim must be settled within seven days upon the day the authorised participant demanded settlement.

(4) A claim may also be settled by being put into official safekeeping.

§ 34

If an employer or employee is obliged to settle several financial claims and the settlement is insufficient to discharge all financial claims, claim that the liable participant at the time of settlement declares the desire to settle, shall be discharged. If he/she fails to do so, the earliest due claim shall be settled.

§ 35

Death of employee

(1) Unless stipulated otherwise by a special regulation, financial claims of an employee shall not cease with his/her death. Claims to wages from an employment relationship shall be progressively conferred directly upon the spouse, children and parents of the employee, if living with the employee at the time of death in a common household, and this to the sum of fourfold the employee's average monthly earnings. If there are no such persons, such claims shall become a subject of inheritance.

(2) Financial claims of an employer shall cease upon the death of the employee, excepting such claims which were legally adjudged, or which the employee prior to his/her death acknowledged in writing both as regards the reason and amounts, and claims to compensation for damages caused deliberately or by loss of articles entrusted to the employee in a written confirmation.

(3) Claims to compensation for suffering and impediment to social involvement (§ 198, paragraph (1), letter b)) shall cease upon the death of an employee.

§ 36

Extinction of a right

Extinction of a right due to non-enforcement by the prescribe term shall transpire only in cases stipulated in § 63 paragraph (4) and (5), § 68 paragraph (2), § 69 paragraph (3), § 75 paragraph (3), § 77, § 87a paragraph (7), § 193 paragraph (2) and § 240 paragraph (9).

If a right is enforced after the lapse of the set term, the court shall take the extinction of the right into account even if no party to the proceedings makes an objection.

§ 37

Calculation of time

Period of rights' or obligations' restriction, and the period by the completion of which the establishing of rights or obligations is conditioned, shall commence on the first day and end on the last day of the determined or agreed period.

§ 38

Delivery

(1) Written documents of the employer concerning the establishing, change and termination of an employment relationship, or the establishing, change and termination of an employee's obligations arising from an employment contract must be delivered to the employee in person. This applies equally to documents concerning the establishing, change and termination of rights and obligations arising from an agreement on work performed outside the employment relationship. The employer shall deliver documents to the employee at the workplace, employee's place of residence, or anywhere where the employee shall be intercepted. Where such action proves impossible, documentation may be delivered by using a postal company as recommended mail.

(2) Documents delivered by using a postal company shall be dispatched by the employer to the last known address of the employee, as recommended mail with advice of delivery and note "to his/her own hands".

(3) Documents of an employee concerning the establishing, change and termination of the employment relationship, or the establishing, change and termination of obligations of the employee arising from the employment contract, or from an agreement on work performed outside the employment relationship shall be delivered by the employee at the workplace or by recommended mail.

(4) The obligation of an employer or employee to deliver documents shall be discharged once the employee or employer receive such documents, or once the postal company returned the documentation to the employer or employee as undeliverable or the employee or employer, by their action or neglect, hampered the delivery of such documentation. Effects of delivery shall also transpire if the employee or employer waives the receipt of documents.

(5) When a postal company is used to deliver documents, the conditions laid down in the special regulation must be fulfilled.

Interpretation of selected terms

§ 39

(1) Legal regulations and other regulations for securing occupational safety and health shall be regulations for the protection of life and health, hygiene and anti-epidemic regulations, technical regulations, technical norms, transport regulations, fire protection regulations and regulations governing the manipulation of combustibles, explosives, weapons, radioactive substances, poisons and other substances damaging health, if they regulate matters concerning the protection of life and health.

(2) Regulations for securing occupational safety and health shall also be rules for the securing of occupational safety and health issued by employers after agreement with employees' representatives; if an agreement is not reached within 15 days of the submission of a proposal, a decision shall be taken by the relevant labour inspectorate according to special regulation.

§ 40

(1) A lone employee shall be understood as an employee who lives alone and is a single, widowed or divorced man or a single, widowed or divorced woman.

(2) A lone employee shall also be understood as a lone man or woman for other substantive reasons.

(3) An employee younger than 18 years of age shall be deemed adolescent employee.

(4) Special regulation shall determine who is the legal representative of an adolescent employee.

(5) Pursuant to this Act a family member is a spouse, a natural child, a child entrusted to an employee for alternative care based on a court ruling or a child entrusted to the care of an employee in advance of a court ruling on adoption, an employee's parent, employee's sibling, spouse of an employee's sibling, parent-in-law, spouse's sibling, employee's grandparent, spouse's grandparent, employee's grandchild and other persons residing in a common household with the employee.

(6) For the purposes of this Act a pregnant employee shall be an employee who has informed her employer in writing of her condition and who has submitted a medical confirmation of this.

(7) For the purposes of this Act a breastfeeding employee shall be an employee who has informed her employer in writing of this fact.

(8) For the purposes of this act, an employee with health disability shall be understood as an employee recognised as an invalid under special regulations, who submits a decision on invalid pension.

(9) For the purposes of this act, a comparable employee shall be an employee, who has agreed an employment relationship for an indefinite period and a determined weekly working time of the same employer or an employer according to § 58, who carries out or would carry out the same type of work or a similar type of work taking into consideration qualifications and experience in a relevant field.

P a r t T w o

EMPLOYMENT RELATIONSHIP

§ 41

Pre-contractual relations

(1) Prior to conclusion of an employment contract, an employer shall be obliged to acquaint a natural person with rights and obligations that will pertain to him/her from an employment contract, with working conditions and wage conditions under which he/she shall perform work.

(2) If health capacity to work or mental capacity to work or other precondition pursuant to special law is required for the performance of work, the employer may only conclude an employment contract with a natural person having health capacity or mental capacity to perform such work, or with a natural person meeting other precondition pursuant to a special law.

(3) An employer may only conclude an employment contract with an adolescent upon medical examination of the adolescent.

(4) For the conclusion of an employment contract with an adolescent, the employer shall be obliged to request a statement from the adolescent's legal representative.

(5) An employer may only demand, from a natural person seeking his/her first employment, information relating to work that is to be performed. An employer may demand, from a natural person who has already been employed, the presentation of an employment evaluation and confirmation of employment.

(6) An employer may not request from natural person information

a) concerning pregnancy,

b) on family relationships,

c) on integrity, except for work requiring integrity as laid down by a special regulation, or if the integrity requirement is demanded by the nature of work which the natural person is to perform,

d) on political affiliation, trade union membership and religious affiliation.

(7) A natural person shall be obliged to inform the employer on circumstances inhibiting the performance of work, or which may otherwise prove detriment to the employer and on the length of working time with other employer if concerning an adolescent.

(8) Upon engaging a natural person, an employer may not violate the principle of equal treatment where concerning access to employment (§ 13, paragraphs (1) and (3)).

(9) Where an employer upon establishing an employment relationship shall breach the obligations stipulated by paragraphs (5), (6) and (8), the natural person shall be entitled to appropriate financial compensation.

Employment contract

§ 42

(1) An employment relationship shall be established by a written employment contract between the employer and the employee. The employer shall be obliged to provide the employee with one written copy of the employment contract.

(2) If a special regulation stipulates an election or appointment as a condition for the performance of the function of a statutory body, or an internal regulation of the employer stipulates an election or appointment as a condition for the performance of superior employee in the direct administrative activity of a statutory body, the employment relationship with such employee shall be established on a written employment contract after his/her election or appointment.

§ 43

(1) In an employment contract, the employer shall be obliged to stipulate with the employee the following substantial items:

- a) the type of work for which the employee was accepted, and its brief description,
- b) place of work performance (municipality, part of municipality, or place otherwise determined),
- c) day of work take-up,
- d) wage conditions, unless agreed in collective agreement.

(2) An employer in an employment contract shall present, besides items pursuant to paragraph (1), also further working conditions, particularly concerning payment terms, working time, duration of paid holiday and length of notice period.

(3) If working conditions pursuant to paragraph (1), letter d) and paragraph (2) are agreed in a collective agreement, it shall be sufficient to give reference to the collective agreement provisions; otherwise, reference to relevant provisions of this Act shall be sufficient. If wage conditions are not agreed in the employment contract and the effect of provisions of the collective agreement to which the employment contract refers have lapsed, the wage conditions agreed in the collective agreement shall be deemed wage conditions agreed in the employment contract until the agreement of new wage conditions in a collective agreement or in the employment contract for, at most, a period of 12 months.

(4) Further conditions in the interest of the participants, particularly further material benefits, may be agreed in the employment contract.

(5) Where the place of work performance is abroad, the employer shall also stipulate in the employment contract

- a) duration of work performance abroad,
- b) currency in which wages or part thereof shall be paid,
- c) further settlements in cash or in kind relating to performance of work abroad,
- d) possible conditions of the employee's return from abroad.

(6) The information contained in paragraph (5) shall only be provided to the employee only in the case that his/her time of employment abroad exceeds one month.

§ 44

(1) If a written employment contract does not contain the conditions stipulated in § 43, paragraphs (2), (4), and (5), the employer shall be obliged within one month at the latest from the establishing of the employment relationship, to make-out for an employee a written notification containing such conditions.

(2) If an employment relationship is due to terminate prior to the lapse of one month from the take-up of employment, the employer must issue for an employee, a written notification on acceptance to employment by the termination of the employment relationship at the latest.

(3) If the place of work performance is abroad, the employer shall be obliged to issue a written notification on acceptance to employment prior to the employee's departure abroad.

§ 45

Probationary period

(1) A probationary period may be agreed in an employment contract for a maximum of three months, except in the case of an executive employee who reports directly to the statutory body or a member of the statutory body and in the case of an executive employee who reports directly to such an executive employee, where the maximum shall be six months. A probationary period may not be prolonged.

(2) The probationary period shall be prolonged by periods of obstacles to work on the part of the employee.

(3) The probationary period must be agreed upon in writing or otherwise it shall be invalid.

(4) A probationary period may not be agreed if a fixed term employment relationship is renewed.

§ 46

Establishing of employment relationship

An employment relationship shall be established on the day agreed in the employment contract as the day of taking up work.

§ 47

Obligations resulting from employment relationship

(1) From the day of establishing of employment relationship

a) an employer shall be obliged to assign work to the employee according to the employment contract, to pay him/her a wage for the performance of work, to create conditions for the performance of work tasks and to maintain other work conditions stipulated by legal regulations, the collective agreement and the employment contract,

b) an employee shall be obliged, according to the employer's instructions, to perform the work in person according to the employment contract in a determined working time, and to maintain work discipline.

(2) On taking up the employment, an employer is obliged to acquaint the employee with the work rules, with the collective agreement, with legal regulations relating to work performed by him/her, with legal regulations and other regulations ensuring occupational safety and health which the employee must maintain at his/her work, and with provisions on the principle of equal treatment. At the start of employment, an employer is also obliged to inform any adolescent employee and, in the case of a natural person performing light work in accordance with § 11(4) also his/her legal representative, of potential risks at the work performed and measures adopted in connection with safety and protection of health at work.

(3) An employer may not judge obligations as unfulfilled if an employee refuses to perform work or follow instructions which

- a) are in contradiction with generally binding legal regulations or with good morals,
 - b) directly and seriously threaten the life or health of the employee or other persons.
- (4) An employer is obliged to present reports on the new agreed employment relationships to the employees' representative within the agreed period.

§ 48

Fixed term employment relationship

- (1) An employment relationship shall be agreed for an indefinite period, if the duration of employment is not defined explicitly in the employment contract or if the agreement was amended and the conditions for fixed-term employment to enter into force were not met. An employment relationship shall also have indefinite duration if a fixed term employment relationship was not agreed in writing.
- (2) A fixed term employment relationship may be agreed for at most two years. A fixed term employment relationship may be extended or renewed at most twice within a two year period.
- (3) A renewed fixed term employment relationship is an employment relationship beginning less than six months after the end of the previous fixed term employment relationship between the same parties.
- (4) A further extension or renewal of the fixed term employment relationship to two years or over two years can be agreed only in the following reasons
- a) substitution of an employee during maternity leave, parental leave, leave immediately linked to maternity leave or parental leave, temporary incapacity for work or an employee who has been given long term leave to perform a public function or trade union function,
 - b) the performance of work in which it is necessary to increase employee numbers significantly for a temporary period not exceeding eight months of the calendar year,
 - c) the performance of work that is linked to the seasonal cycle, which repeats every year and does not exceed eight months in the calendar year (seasonal work),
 - d) the performance of work agreed in a collective agreement.
- (5) The reason for extension or renewal of a fixed term employment relationship under Paragraph 4 shall be stated in the employment contract.
- (6) A further extension or renewal of an employment relationship for a fixed term of up to two years or over two years can be agreed with a teacher in higher education or a creative employee in science, research or development if there are objective reasons relating to the character of the activities of the teacher in higher education or creative employee in science, research or development as stipulated in special regulation.
- (7) An employee in a fixed term employment relationship may not be given either more or less favourable treatment than in comparison to a comparable employee with regard to working conditions and terms of employment under this act and working conditions relating to safety and health at work under special regulation.
- (8) The employer shall inform employees in fixed term employment relationships and employees' representatives in a suitable manner of any indefinite term vacancies that become available.

(9) The limitations given in Paragraphs 2 to 7 shall not apply to employment in a temporary employment agency.

Employment relationship with reduced working time

§ 49

(1) An employer may agree with an employee in the employment contract, a reduced weekly working time than determined weekly working time.

(2) An employer may agree with an employee amendment of the determined weekly working time to a reduced weekly working time, and amendment of reduced weekly working time to the determined weekly working time.

(3) Reduced working time need not be distributed over all working days.

(4) An employee in an employment relationship with reduced working time shall be entitled to wages corresponding to the agreed reduced working time.

(5) An employee in an employment relationship with reduced working time may not be advantaged nor constrained in comparison to a comparable employee.

(6) An employer shall inform employees and employees' representatives in an understandable manner on the possibility of vacancies with reduced working time, and on the established weekly working time.

§ 49a

Job sharing

(1) A job sharing is a job in which employees in an employment relationship with reduced working time themselves distribute amongst themselves the working time and the job description appertaining to the job.

(2) Before concluding an agreement on the assignment of an employee in an employment relationship with reduced working time to a job sharing, the employer shall inform the employee in writing of the working conditions that apply to the job sharing.

(3) An agreement on the assignment of an employee to a job sharing concluded between an employer and an employee must be done in writing, otherwise it shall be invalid. It must include written notification according to paragraph (2).

(4) If the employees with whom an employer has concluded an agreement on assignment to a job sharing do not agree on the distribution of working time or job description, a decision shall be taken by the employer.

(5) If there is an obstacle to work on the side of an employee in a job sharing, the employees with whom the employee shares the jobs must substitute for the employee unless there are serious reasons preventing this on their side. The employer is obliged to inform an employee without unnecessary delay should the need arise for them to substitute pursuant to the first sentence.

(6) An agreement on the assignment of an employee to a job sharing can be terminated by notice in writing by employer or employee. An agreement on the assignment of an employee to a job sharing shall dissolve by lapse of the one month from the date of notification, if the employer does not agree otherwise with the employee.

(7) If a job sharing ceases to exist but the job description appertaining to the job continues to exist, the employee shall have the right to be assigned work equivalent to the full working time and job description that were assigned to the employee in the job sharing, and if the job sharing was shared between multiple employees, each shall be entitled to their proportionate share of the equivalent working time and job description.

§ 50

An employer may agree on several employment relationships with the same employee only for activities consisting of work of a different type; the rights and obligations arising from these employment relationships shall be considered separately.

§ 51 is deleted with effect from 1 July 2003

§ 52

Home work and telework

(1) The employment relationship of an employee who performs work for an employer at home or at another agreed place, pursuant to conditions agreed in the employment contract (hereinafter referred to as "home work") or who performs work for an employer at home or at another agreed place, pursuant to conditions agreed in the employment contract, using information technology (hereinafter referred to as "telework") within the working time arranged by himself/herself, shall be governed by this Act, with the following deviations:

- a) provisions on the arrangement of determined weekly working time, continuous daily rest, continuous weekly rest and on stoppage shall not apply to such employee,
- b) in cases of substantive personal obstacles to work, the employee shall not be entitled to wage compensation from the employer, except in case of death of a family member,
- c) such employee shall not be entitled to wage for overtime work, to wage surcharge for a period of work on a public holiday, to wage surcharge for the period of night work and to wage compensation for work in constrained working environments, unless the employee agrees otherwise with the employer.

(2) The employer shall adopt measures to facilitate telework, in particular:

- a) he/she shall provide, install and perform regular maintenance of hardware and software necessary for the performance of telework, except in cases where an employee performing telework uses his/her own equipment,
- b) he/she shall ensure, especially with regard to software, protection for data processed and used in telework,
- c) he/she shall inform the employee of all restrictions on the use of hardware and software and also of the penalties for any breach of these restrictions.

(3) The employer shall adopt measures to prevent employees performing home work or telework from becoming isolated from other employees and give them an opportunity to meet with other employees.

(4) Working conditions for employees who work from home or telework may not disadvantage such employees in comparison with comparable employees who work in the employer's workplace.

(5) An employee shall not be considered to perform home work or telework if he/she works at home or at another agreed workplace than usual only occasionally or in exceptional circumstances with the consent of employer or under an agreement with him/her subject to the condition that the type of work that the employee performs under the employment contract allows this.

§ 52a

Employee performing a clerical activity

Provisions on working time and on collective labour-law relations shall not apply to labour-law relations of employees of churches and religious communities who perform clerical activity.

§ 53

Conclusion of an employment contract with a pupil of a secondary vocational school or a vocational training centre

(1) If a pupil passes his/her final examinations or school-leaving examinations or successfully completes his/her studies (vocational training), the employer for whom the pupil underwent vocational training is obliged to conclude an employment contract with the pupil of the secondary vocational school or vocational training centre and provide opportunities for his/her career development; in this case a probationary period cannot be agreed. The agreed type of work must correspond to the qualification acquired in the pupil's area of apprenticeship or study, unless the employer and pupil agree otherwise. The employer can refuse to conclude an employment contract only if no suitable work is available for the pupil, because tasks have changed, because the pupil does not have a satisfactory health condition or the pupil does not satisfy the success criteria laid down by the employer during vocational training, which the employer delivered to the pupil in writing before the start of vocational training. The employer may conclude an employment contract with the pupil also before the end of studies (vocational training), at the earliest on the date when the pupil reaches 15 years of age.

(2) An employer for whom a pupil is receiving vocational training may conclude an agreement with the pupil in a secondary vocational school or vocational training centre in which the pupil agrees that after passing the her final examinations or school-leaving examinations or after completing his/her studies (vocational training) he/she will remain an employee of the employer for a fixed period, at most three years, or reimburse the employer the reasonable expenses that the employer incurred for his/her vocational training in applicable areas or subjects. The period spent in employment shall not include the period referred to in § 155 paragraph (4). An agreement can be concluded only when concluding an employment contract. The agreement must be concluded in writing and must be made with the consent of the pupil's legal guardian, otherwise it shall be null and void.

(3) If an employee enters into an employment relationship or other similar relationship with an employer other than the employer for whom he/she received vocational training during the period that he/she agreed to remain with that employer, the employee's duty under paragraph (2) shall pass to the new employer, who shall be obliged to pay the previous employer a proportionate part of the reasonable expenses incurred for the pupil's vocational training in the applicable area or subject, unless they agree otherwise. The employee shall be obliged to remain in the employment relationship of the new employer for a period corresponding to the reimbursed costs; if the employee does not remain in the employment relationship of the new employer, he/she shall reimburse the employer a proportionate part of such costs. While an undertaking pursuant to paragraph (2) remains in force, an employee shall be obliged to notify the employer with whom he/she concluded an agreement pursuant to paragraph (2) of the creation of a labour-law relation or equivalent labour relation with another employer.

(4) The employee shall not be obliged to reimburse the employer proportionate costs pursuant to paragraphs (2) and (3) if

a) according to a medical opinion he/she cannot perform the vocation for which he/she prepared or his/her previous work for the reasons laid down in § 63 paragraph (1) letter (c) or § 69 paragraph (1) letter (a),

b) the employer violates duties to the employee under the employment contract or collective agreement or legal regulations,

c) the employer terminates the employee's employment relationship, except in cases terminating the employee's employment relationship under § 63 paragraph (1) letter (e) and § 68 paragraph (1).

(5) Reasonable costs shall be reimbursed for the whole period of vocational training of the pupil in a secondary vocational school or vocational training centre. A proportionate part of the reasonable expenses is a part corresponding to the unfulfilled period of commitment.

(6) The obligation for an employer to settle costs shall not arise if

a) the employee is unable, according to medical opinion, to execute the vocation for which he/she has been trained or to perform his/her existing work for the reasons given in § 63 paragraph (1) (c) and § 69 paragraph (1) letter (a),

b) the preceding employer violates the obligation towards the employee by virtue of employment contract, or collective agreement or legal regulations,

c) the employee accompanies his/her spouse to the spouse's place of residence, or an adolescent employee accompanies his/her parents to a new place of residence,

d) the preceding employer terminates the employment relationship with the employee, with the exception of § 63, paragraph (1), letter e) and § 68, paragraph (1).

e) by virtue of the data in the preceding employer's confirmation of employment, the obligation to reimburse such costs is not applicable for the other employer.

§ 54

Agreement on changes of working conditions

The agreed contents of an employment contract may only be amended where the employer and employee agree on such amendment. The employer shall be obliged to make out the amendment to an employment contract in writing.

Transfer to different work

§ 55

(1) An employee shall be obliged to perform work of a different type or in a different place than that as concluded in the employment contract only exceptionally in cases stipulated in paragraphs (2) and (4).

(2) An employer shall be obliged to transfer an employee to a different work, if

a) a medical opinion states that the employee's health condition has caused the long term loss of his/her ability to perform his/her previous work or if he/she can no longer perform such work as a result of an occupational illness or the risk of such an illness, or if he/she has already received the maximum permitted level of exposure in the work place as determined by a decision of a competent public health body,

b) a pregnant woman, a mother who has given birth within the last nine months or a breastfeeding woman performs work that such women may not be employed to do or which according to a medical opinion jeopardizes her pregnancy or maternal function,

c) according to a medical opinion or a decision of the public health body, it is imperative in the interest of protecting health of other persons against contagious diseases, (hereinafter referred to as „quarantine measure”),

d) it is deemed imperative by virtue of a legal ruling of court or other competent body,

e) by virtue of a medical opinion, an employee working at night is acknowledged unfit for night work,

f) a pregnant woman, a mother who has given birth within the last nine months and a breastfeeding woman requests a transfer to day work if assigned to night work.

(3) If the objective of transfer pursuant to paragraph (2) cannot be achieved by transferring the employee within the scope of the employment contract, the employer may in such cases transfer the employee upon agreement to work of a different type than that as concluded in the employment contract.

(4) An employer may, without the consent of the employee, transfer the employee for a necessary period of time to work different than that as agreed upon, if so required for averting extraordinary events, or for mitigating the immediate consequences thereof.

(5) Work to which an employer transfers an employee pursuant to paragraph (3) must correspond to the employee's health capacity for work. The employer shall be obliged to take into account the suitability of work to the employee considering his/her abilities and qualifications.

(6) An employer shall be obliged to negotiate with the employee the reason for transfer to different work and the duration of the transfer in advance. If transfer of an employee results in amendment to the employment contract, the employer shall be obliged to

provide the employee with a written notification of the reason for transfer to a different work and the duration thereof, except cases stipulated in paragraph (4).

§ 56

Prior to the conclusion of an agreement on change of working conditions in accordance with § 54 and prior to transfer of an employee to work of a different type than that as concluded in the employment contract in accordance with § 55, the employer shall be obliged to secure a medical examination in cases stipulated in special regulation. The employee may not be required to pay for the provided health care.

§ 57

Business trip

An employer may post an employee on a business trip outside the periphery of the municipality of the regular workplace or residence of the employee for an inevitable necessary period of time upon the consent of the employee only. This shall not apply where posting to a business trip pertains directly to the nature of the agreed type of work or place of work performance, or if the possibility of being posted on a business trip has been agreed on in the employment contract. An employee on a business trip shall perform work according to instructions of the superior employee who posted him/her on such a business trip.

§ 58

Temporary Assignment

(1) The employer or the agency for temporary employing in accordance with separate regulation may agree in writing with an employee in an employment relationship on assignment him/her temporarily to perform work to another legal person or natural person (hereinafter referred to as “using employer”).

(2) The agency for temporary employing shall undertake, in the employment contract concluded between the agency for temporary employing and the employee, to ensure for temporary performance of work of the employee at the using employer, and shall agree on the conditions of employment.

(3) The written temporary assignment agreement concluded between the employer and the employee shall mainly include the name and registered office of the using employer, date of inception of the temporary assignment, agreed duration of the temporary assignment, type of work and location of performance of work, wage conditions and the conditions for unilateral termination of the performance of work before lapse of the specified duration of temporary assignment. The same elements shall be included in the employment contract concluded between the agency for temporary employing and the employee, if the employment contract is concluded for a fixed term.

(4) The using employer to whom the employee was temporarily assigned shall, during the temporary assignment, assign tasks to the employee on behalf of the employer or of the agency for temporary employing, organise, manage and control his/her work, issue instructions to him/her for the purpose, create favourable working conditions and provide for safety and protection of health at work to the same extent as applies to other employees. executive employees of the using employer may not execute legal actions

concerning the temporarily assigned employee on behalf of the employer or of the agency for temporary employing.

(5) During the temporary assignment the employee shall be paid wage, compensation of wage and travelling expenses by the employer having temporarily assigned the employee or the agency for temporary employing. Working conditions including pay conditions and terms of employment for temporarily assigned employees must be at least favourable than those for a comparable employee of the using employer.

(6) Working conditions and conditions of employing are defined as/

a) working time, breaks at work, rest, overtime work, work standby, night work, holidays and public holidays,

b) Wage conditions,

c) Safety and protection of health at work,

d) Compensation of damage in the event of an occupational accident or occupational disease,

e) Compensation in the event of insolvency and protection of rights of temporary employees,

f) Protection of pregnant women, mothers who have given birth within the last nine months, breastfeeding women, women and men who care for children and adolescents,

g) The right to collective bargaining,

h) Catering conditions.

(7) The employer, who temporarily assigned the employee, or the agency for temporary employing compensated the damage to employee who sustained damage while discharging his/her work tasks or in direct relation to it at the using employer, shall be entitled to the refund damage concerned by the using employer, unless agreeing differently with the latter.

(8) The temporary assignment shall terminate by lapse of its agreed duration. Before that time the temporary assignment may be terminated by agreement of the participants of the employment relationship, or by unilateral termination by the participants on the basis of agreed conditions.

(9) The using employer shall submit to the employer and to the agency for temporary assigning information about the working conditions and employing conditions of the comparable employee at the using employer.

(10) The using employer, to whom the employee was assigned by the agency for temporary employing, shall/

a) inform the temporary employees about all of his vacant jobs, in order to offer them the same opportunity for obtaining permanent employment as to other employees,

b) secure access of the temporary employees to his social services subject to the same conditions as his own employees,

c) enable the same access of the temporary employees to education, as to his other employees,

d) provide information to employees' representatives about the use of temporary employees within informing about his employment situation.

(11) Temporary employees shall be included for the purpose of electing employees' representatives in accordance with § 233 (2) and (3).

§ 58a

(1) The employer or an agency for temporary employing may agree with the using employer on the temporary assignment of an employee in an employment relationship to perform work. The employer may agree on temporary assignment with the using employer only where there are objective operational reasons for such assignment.

(2) The temporary assignment agreement concluded between the employer or the agency for temporary employing and the using employer must include

- a) the name and surname, the date and place of birth and the place of permanent residence of the temporarily assigned employee,
- b) the type of work that the temporarily assigned employee will carry out, including estimated health and psychological requirements for the work or other requirements according to special legislation if required for this work,
- c) the period for which the temporary assignment has been agreed,
- d) the location where the work is to be performed,
- e) the date from which the assigned employee shall carry out work for the using employer,
- f) working conditions including pay conditions and employment conditions for temporarily assigned employees must be at least as favourable than those for a comparable employee of the using employer,
- g) the conditions under which the employee or the using employer may terminate the temporary assignment before the end of the term of temporary assignment,
- h) the number of the decision and the issue date of the decision granting the agency for temporary employing permission to carry out the activities of an agency for temporary employing.

(3) The temporary assignment agreement concluded between the employer or agency for temporary employing and the using employer must be concluded in writing otherwise it shall be invalid.

§ 58b

Provisions of the employment contract or agreement pursuant to § 58a forbidding the conclusion of an employment relationship between a using employer and the employee after his or her assignment by an agency for temporary employing or by an employer or preventing the conclusions of such contracts or agreements shall be invalid.

Termination of employment relationship

§ 59

(1) An employment relationship may be terminated

- a) by agreement,
- b) by notice,

c) by immediate termination,

d) by termination within a probationary period.

(2) An employment relationship concluded for a fixed period shall terminate upon expiry of the agreed period.

(3) An employment relationship of an alien or stateless person shall terminate, unless terminated by other means, upon the day

a) his residency within the territory of the Slovak Republic is due to terminate pursuant to an executable ruling on the forfeiture of residence permit,

b) a verdict imposing the sentence of expulsion from the territory of the Slovak Republic on such person entered into force,

c) of expiration of the period for which the residence permit on the territory of the Slovak Republic was issued.

(4) An employment relationship shall terminate upon the death of the employee.

§ 60

Agreement on termination of employment relationship

(1) If an employee and employer agree on the termination of the employment relationship, the employment relationship shall terminate upon the agreed day.

(2) Agreement on the termination of employment relationship shall be concluded by the employer and employee in writing. The agreement must stipulate the reasons for the termination of employment relationship if requested by the employee, or if the employment relationship was terminated by agreement for reasons stated in § 63 paragraph 1, letter a) to c).

(3) The employer shall issue the employee with one counterpart of the agreement on termination of employment relationship.

§ 61

Notice

(1) An employment relationship may be terminated by giving notice on the part of the employer or employee. Notice must be given in writing and delivered to the other party, or otherwise it shall be invalid.

(2) An employer may only give notice to an employee for reasons expressly stipulated in this Act. The reason for giving notice must be defined in the notice in terms of fact such that it may not be confused with a different reason, or the notice shall otherwise be deemed invalid. The reason for giving notice may not be subsequently amended.

(3) Where the employer gives notice to an employee by virtue of § 63, paragraph (1), letter b), he/she may not within 2 months create the wound-up work post anew and employ another employee to the same post.

(4) Notice that was delivered to the other party may only be revoked with his/her consent. Revocation of notice, and the consent to its revocation must be made out in writing.

§ 62

Period of notice

- (1) Where notice has been given, the employment relationship shall terminate upon expiration of the period of notice.
- (2) The period of notice shall be at least one month, unless this act stipulates otherwise.
- (3) The notice period for an employee who is given notice for the reasons stated in § 63 paragraph (1) letter (a) or (b) or because the employee's health condition has, according to a medical opinion, caused the long term loss of his/her ability to perform his/her present work, shall be at least
 - a) two months if the employer in employment relationship has employed the employee for at least one year and less than five years as at the date of delivery of notice,
 - b) three months if the employer in employment relationship has employed the employee for at least five years as at the date of delivery of notice,
- (4) The notice period for an employee who is given notice for reasons other than those stated in paragraph (3) shall be at least two months if the employer in employment relationship has employed the employee for at least one year as at the date of delivery of notice.
- (5) The period of employment relationship for the purposes of paragraphs (3) and (4) shall include repeated fixed term employment relationships concluded with the same employer if they followed each other without break.
- (6) If notice is given by an employee who has been employed in employment relationship by the employer for at least one year as at the date of delivery of notice, the notice period shall be at least two months.
- (7) The notice period shall begin from the first day of the calendar month following the delivery of notice and end on the last day of the corresponding calendar month unless this act stipulates otherwise.
- (8) If the employee does not continue to work for the employer until the end of the notice period, the employer shall be entitled to monetary compensation up to a maximum of the product of the employee's average monthly earnings and the length of the notice period if they agree on such monetary compensation in the employment contract; an agreement on monetary compensation must be done in writing otherwise it shall be invalid.

§ 63

Notice given by employer

- (1) An employer may give notice to an employee only for the following reasons:
 - a) if the employer or part thereof
 1. is wound up or
 2. is relocated and the employee does not agree with the change in the agreed location for performance of work,
 - b) if an employee becomes redundant by virtue of the employer or competent body issuing a written resolution on change in duties, technical equipment or reduction in the number of employees with the aim of securing work efficiency, or on other organisational changes,

c) a medical opinion states that the employee's health condition has caused the long term loss of his/her ability to perform his/her previous work or if he/she can no longer perform such work as a result of an occupational disease or the risk of such an disease, or if he/she has already received the maximum permitted level of exposure in the work place as determined by a decision of a competent public health body,

d) an employee

1. Does not meets the preconditions set by legal regulations for the performance of the agreed work,
2. Ceases to fulfil the requirements pursuant to § 42 paragraph (2),
3. Does not fulfil due to no fault of the employer, the requirements for the proper performance of the agreed work determined by the employer in internal regulations, or
4. Does not satisfactorily fulfil the work tasks, and the employer has in the preceding six months challenged him in writing to rectify the insufficiencies, and the employee failed to do so within a reasonable period of time,

e) if there are reasons on the part of the employee, for which the employer might immediately terminate the employment relationship with him/her, or by virtue of less grave breaches of labour discipline; for less grave breaches of labour discipline, the employee may be given a notice if, with respect to breach of labour discipline, he/she has been cautioned in writing within the previous six months as to the possibility of notice.

(2) An employer may give an employee notice, unless given on grounds of unsatisfactory fulfilment of working tasks, for less serious breach of labour discipline or for reasons for which immediate termination of employment relationship is applicable, only in such case where

a) the employer does not have the possibility to further employ the employee, not even for a reduced working time, in the place which was agreed as the place of work performance,

b) the employee is not willing to shift to other work appropriate to him offered to him/her by the employer at the place of work agreed as the place of work performance or undertake the necessary training for this other work.

(3) Conditions may be agreed in a collective agreement for the performance of the employer's duty under paragraph (2).

(4) An employer, due to breach of labour discipline or for reason immediate termination of employment relationship, may only give notice to an employee within a period of two months from the day the employer became acquainted with the reason for notice, and breaching of labour discipline in abroad, within two months from the employee's return from abroad, this always within one year from the day when the reason for notice occurred.

(5) Where, within the period of two months stipulated in paragraph (4), the employee's conduct in which breach of labour discipline may be witnessed becomes the subject of proceedings of another body, notice may still be given within two months from the day when the employer became acquainted with the outcome of such proceedings.

(6) If the employer intends to give a notice to an employee on grounds of breach of labour discipline, he/she shall be obliged to acquaint the employee with the reason for such and enable him to give his/her statement on this.

Prohibition of notice

§ 64

(1) An employer may not give a notice an employee within a protected period, that means

a) within a period when the employee is acknowledged temporarily incapable for work due to disease or accident, unless deliberately induced or caused under the influence of alcohol, narcotic substances or psychotropic substances, and within the period from submission of a proposal for institutional care or from entry into spa treatment up to the day of termination thereof,

b) in the event of a call-up to perform extraordinary service during a state of crisis, from the date when the employee is called up to perform extraordinary service from the date of delivery of the call-up order or when called up to start extraordinary service by mobilization order or mobilization notice or if the employee has been ordered to carry out extraordinary service, until the expiry of two weeks from his/her demobilisation; this shall also apply with regard to the performance of alternative service pursuant to special regulations,

c) within the period of a female employee's pregnancy, when a female employee is on maternity leave, a female employee or a male employee is on parental leave, or when a lone female employee or a lone male employee takes care of a child under the age of three,

d) within the period when an employee is released for execution of a public function for a long term,

e) within the period when an employee working at night is on grounds of medical opinion acknowledged as being temporarily incapable to perform night work.

(2) If an employee receives a notice prior to commencement of a protected period in such a way that the period of notice should expire within this period, the employment relationship shall terminate upon expiry of the final day of the protected period, except such cases where the employee announces that he/she does not insist on extension of the employment relationship.

(3) Prohibition of notice shall not apply to notice given to an employee

a) for reasons as stipulated

1. in § 63 paragraph (1) letter (a) point (1),

2. in § 63 paragraph (1) letter (a) point (2) in a period when a single employee is caring for a child under three years of age and in a period when an employee working at night is recognised according to a medical opinion to be incapable to work at night,

b) for a reason justifying the employer to immediately terminate the employment relationship, unless concerning an employee on maternity leave and an employee on parental leave (§ 166, paragraph (1)); if a female or male employee receives notice for such reason prior to commencement of maternity leave and parental leave, in such a way

that the period of notice should expire within the period of maternity leave and parental leave, the period of notice shall terminate concurrently with the termination of maternity leave and parental leave,

c) for other breach of labour discipline (§ 63, paragraph (1), letter e)), unless concerning a pregnant employee, or female employee on maternity leave or male or female employee on parental leave,

d) if he/she has lost by his/her own fault the preconditions for the performance of the agreed work pursuant to a special law.

§ 65 is deleted with effect from 1 September 2007

§ 66

An employer may give notice to an employee with health disability only with the prior consent of the relevant office of labour, social affairs and family otherwise notice shall be invalid. Such consent shall not be required where notice was given to an employee who has reached the age entitling him/her to old-age pension or for reasons as stipulated in § 63, paragraph (1), letters a) and e).

§ 67

Notice given by employee

An employee may give notice to an employer for any reason whatsoever, or without giving a reason.

Immediate termination of employment relationship

§ 68

(1) An employer may terminate an employment relationship exceptionally, only in cases where the employee

a) was lawfully sentenced for committing a wilful offence,

b) was in serious breach of labour discipline.

(2) An employer may, pursuant to paragraph (1) immediately terminate the employment relationship only within a term of two months from the day that he/she became acquainted with the reason for immediate termination, however by the maximum of one year from the day such reason occurred. The provisions of § 63, paragraphs (4) and (5) shall equally apply to the commencement and lapse of this term.

(3) An employer cannot immediately terminate the employment relationship with a pregnant employee, a female employee on maternity leave, or a female or male employee on parental leave, with a lone female or male employee caring for a child younger than three years of age, or with an employee who personally cares for a close person who is a person with severe disability. An employer may however, terminate an employment relationship with them by giving notice, except for an female employee on maternity

leave and male employee on parental leave (§ 166, paragraph (1)), for reasons stipulated in paragraph (1).

§ 69

- (1) An employee may immediately terminate an employment relationship, if
- a) according to a medical opinion, he/she is unable to keep performing work without serious threat to his/her health and the employer has not transferred him/her to other work appropriate to him within 15 days from the submission of such opinion,
 - b) his/her employer has failed to pay him/her a wage or wage compensation, travel reimbursement, payment for work standby or alternative income in the event of the employee's temporary incapacity for work or part thereof within 15 days of payment becoming due,
 - c) his/her life or health is directly threatened.
- (2) An adolescent employee may also immediately terminate an employment relationship if he/she is incapable to perform work without jeopardising his/her morals.
- (3) An employee may immediately terminate an employment relationship only within a term of one month from the day he/she became acquainted with the reason for immediate termination of the employment relationship.
- (4) An employee who immediately terminated an employment relationship shall be entitled to wage compensation at the amount of his/her average monthly earnings for a two-month notice period.

§ 70

An employer and an employee must make the immediate termination of an employment relationship in writing, wherein they must define the reason in terms of deed in such a way that no confusion with another reason shall be possible, this to be delivered to the other party within the determined term, or it shall otherwise be deemed invalid. The stated reason may not be subsequently amended.

§ 71

Termination of employment relationship concluded for a fixed period

- (1) An employment relationship concluded for a fixed period shall terminate upon expiration of such period.
- (2) Where, to the knowledge of the employer, an employee keeps performing work upon expiration of the agreed period, it shall apply that such employment relationship has changed to employment relationship concluded for an indefinite period, unless the employer agrees otherwise with the employee.
- (3) Prior to the expiration of the agreed period, an employment relationship pursuant to paragraph (1) may also be terminated otherwise than stipulated in § 59.

§ 72

Termination of employment relationship within the probationary period

- (1) During the probationary period the employer and the employee may terminate the employment relationship in writing for any reason whatsoever or without giving a reason,

unless it is stipulated otherwise below. The employer may terminate the employment of a pregnant woman, a mother who has given birth within the last nine months or a breastfeeding woman only in writing, in exceptional cases not relating to her pregnancy or maternal function, giving appropriate reasons in writing, otherwise the termination shall be invalid.

(2) Written notification on the termination of an employment relationship shall be delivered to the other party, as a rule, within the minimum of three days prior to the day the employment relationship is to terminate.

§ 73

Collective redundancies

(1) Collective redundancy shall occur if an employer or a part of an employer terminates employment relationship by notice for the reasons stipulated in § 63 paragraph (1) letter (a) and (b), or if employment relationship is terminated by another method on reason not relating to the person of the employee within 30 days

a) of at least ten employees of an employer who employs more than 20 and less than 100 employees,

b) of at least 10% of total up expenses of employees of an employer who employs at least 100 and less than 300 employees,

c) of at least 30 employees of an employer who employs at least 300 employees.

(2) With a view to reaching an agreement, the employer shall be obliged, at least one month prior to commencement of collective redundancies, to negotiate with the employees' representatives, and if there are no employees' representatives in the workplace directly with the affected employees, measures enabling avoidance of collective redundancies of employees, or reduction thereof, mainly negotiate the possibility of placing them in appropriate employment at the employer's other workplaces, also subsequent to preceding preparation, and measures for mitigating the adverse consequences of collective redundancies of employees. To this end, the employer shall be obliged to provide the employees' representatives with all necessary information and to inform him in writing, in particular as to

a) the reasons for collective redundancies,

b) the number and structure of employees to be subject to termination of employment,

c) the overall number and structure of employees employed by the employer,

d) the period over which collective redundancies shall be effected,

e) the criteria for the selection of employees to be subject to termination of employment.

(3) The employer shall at the same time deliver a copy of the written information specified in paragraph (2) together with the names, surnames and addresses of permanent residence of the employees whose employment relationship it intends to terminate to the office of labour, social affairs and family for the purposes of finding a solution to the problems associated with the collective redundancy pursuant paragraph (7).

(4) Subsequent to negotiations on collective redundancies with the employees' representatives, the employer shall be obliged to deliver written information on the outcome of negotiations to

a) the Labour Office,

b) the employees' representatives.

(5) The employees' representatives may submit comments relating to collective redundancies to the Labour Office.

(6) With regard to collective redundancies, the employer may give notice to employees for reasons as stipulated in § 63, paragraph (1), letters a) and b), or propose termination of employment relationship by agreement for the same reasons, at the earliest upon expiry of one month from the day of delivery of written information pursuant to paragraph (4), letter a).

(7) The period as stipulated in paragraph (6) shall be used by the Labour Office to seek solutions to the problems raised by the projected collective redundancies. The Office of Labour, Social Affairs and Family may make a reasonable reduction in the period pursuant to paragraph (6) on objective grounds; if so it shall inform the employer of the reduction in writing immediately.

(8) If an employer violates the obligations stipulated in paragraphs 2 to 4 and 6, an employee subject to termination of an employment relationship within the scope of collective redundancies shall be entitled to wage compensation at the minimal amount of a twofold of his/her average monthly earnings pursuant to § 134.

(9) The provisions of paragraphs (1) to (8) shall not apply to

a) termination of an employment relationship concluded for limited period of time, upon expiry of such period,

b) crew members of vessels flying the flag of the Slovak Republic.

(10) The provisions of paragraphs (6) and (7) shall not apply to an employer who was declared bankrupt by court.

(11) If there are no employees' representatives in the workplace, the employer shall carry out the obligations given in paragraphs 2 to 4 directly in relation to the affected employees.

(12) The employer must also comply with the obligations stipulated in paragraphs 2 to 4 if the decision for collective redundancy is taken by a managing employer as defined in § 241a paragraph (3).

(13) For the purposes of collective redundancy an organisational unit of the employer that has the status of a branch plant registered in the Commercial Register under applicable special regulation is deemed to be a part of the employer.

§ 74

Participation of employees' representatives at the termination of employment relationship

Termination of employment relationship by the employer with notice or with immediate termination of employment relationship must be negotiated in advance between the employer and employees' representatives otherwise the termination of employment relationship with notice or with immediate termination of employment relationship shall be invalid. An employees' representative is obligated to negotiate on notice given by the

employer within seven working days of the date of delivery of the employer's written request and immediate termination of employment relationship within two working days of the delivery of the employer's written request. If negotiation does not take place within the stated period, negotiation shall be deemed to have taken place.

§ 75

Employment evaluation and confirmation on employment

(1) An employer shall be obliged to issue an employment evaluation for an employee within 15 days from submission of the employee's request. An employer, however, shall not be obliged to issue an employment evaluation for an employee earlier than two months prior to the termination of an employment relationship. All documentation regarding evaluation of the employee's work, his/her qualifications, aptitudes, and other matters related to the performance of work are deemed employment evaluation. An employee shall have the right to look into his/her personal file, make notes, copy extracts, and make photocopies from it.

(2) Upon termination of an employment relationship, the employer shall be obliged to provide the employee with confirmation on employment, which shall state in particular

a) the period of employment duration,

b) the type of work performed,

c) whether deductions are applied to the wages of the employee, in whose favour, to what amount and which order applies to the liability for which deductions are further to be executed,

d) information on wages paid for performed work, on the payment of wage compensation and compensation for work stand-by, on deducted advances on income tax, and on other matters decisive for annual accounting of advances on tax from dependent activities and functional emoluments, and for calculation of unemployment benefits,

e) data concerning any agreement to remain in an employment relationship with the employer for a fixed period upon passing final examination or school-leaving examination, or upon termination of study or vocational preparation, including data on the date of termination of the period (§ 53, paragraph (2)),

f) data on provision of the discharge benefit pursuant to § 76a.

(3) Where an employee disagrees with the contents of an employment evaluation or confirmation on employment, and the employer fails to amend or supplement the employment evaluation or confirmation on employment at the request of the employee, this may be enforced by way of court within three months from the day when the employee became acquainted with the contents thereof, in order for the employer to be obliged to amend them appropriately.

(4) The employer shall be authorised to give other information concerning the employee with the employee's consent only, unless otherwise provided for by special regulation.

§ 76

Severance allowance

(1) If employment relationship is terminated with notice for the reasons set out in § 63 paragraph (1) letters (a) or (b) or because the employee's health condition has, according to a medical assessment, caused the long term loss of his/her ability to perform his/her previous work, the employee shall be entitled to a severance allowance at termination of employment relationship equal to at least

a) his/her average monthly earnings, if the employee's employment relationship lasted at least two years and less than five years,

b) two times his/her average monthly earnings, if the employee's employment relationship lasted at least five years and less than ten years,

c) three times his/her average monthly earnings, if the employee's employment relationship lasted at least ten years and less than twenty years,

d) four times his/her average monthly earnings, if the employee's employment relationship lasted at least twenty years.

(2) If employment relationship is terminated by agreement for the reasons set out in § 63 paragraph (1) letter (a) or (b) or because the employee's health condition has, according to a medical assessment, caused the long term loss of his/her ability to perform his/her previous work, the employee shall be entitled to a severance allowance at termination of employment relationship equal to at least

a) his/her average monthly earnings, if the employee's employment relationship lasted less than two years,

b) two times his/her average monthly earnings, if the employee's employment relationship lasted at least two years and less than five years,

c) three times his/her average monthly earnings, if the employee's employment relationship lasted at least five years and less than ten years,

d) four times his/her average monthly earnings, if the employee's employment relationship lasted at least ten years and less than twenty years,

e) five times his/her average monthly earnings, if the employee's employment relationship lasted at least twenty years.

(3) If an employer terminates an employee's employment relationship by notice or by agreement on the reasons that the employee must no longer perform his/her work as a result of an occupational accident, occupational disease or the risk of such a disease, or that the employee has already received the maximum permitted level of exposure in the work place as determined by a decision of a competent public health body, the employee shall be entitled to a severance allowance equal to at least ten times his/her monthly earnings; this shall not apply if an occupational accident was caused by the employee breaching, through his/her own fault, legal regulations or other regulations for ensuring occupational safety and health or instructions for ensuring occupational safety and health despite having been duly and demonstrably familiarized with them and knowledge of them and compliance with them systematically required and checked, or if an occupational accident was caused by the employee under the influence of alcohol, narcotic substances or psychotropic substances and the employer could not prevent the occupational accident.

(4) If, after the termination of employment relationship, an employee again takes up employment relationship with the same employer or the employer's legal successor

before the end of the period for which a severance allowance is provided, the employee shall be obliged to return the severance allowance or a proportionate part thereof if the employer and employee do not agree otherwise. A proportionate part of the severance allowance shall be determined according to the number of days from the return to employment until the expiry of the period resulting from the provided severance allowance.

(5) An employee shall not be entitled to a severance allowance where rights and duties resulting from labour-law relations are transferred to another employer in accordance with this act in the event of organizational changes or rationalization measures.

(6) An employer shall pay a severance allowance on the first pay day set by the employer for payment of wages after the termination of employment, unless the employer and employee agree otherwise.

(7) An employer may pay an employee a severance allowance in other cases besides those laid down in paragraphs (1) and (2).

§ 76a

Discharge benefit

(1) On the first termination of employment relationship after becoming entitled to an old age pension or an invalidity pension where the reduction in the ability to perform earning activity is greater than 70%, an employee shall be entitled to discharge benefit equal to at least the amount of his/her monthly earnings if he/she applies for one of the above pensions before the termination of employment relationship or within ten working days of the termination of employment relationship.

(2) An employee shall be entitled to discharge benefit at termination of employment relationship equal to at least the amount of his/her average monthly earnings if he/she is granted an early old age pension based on an application submitted before the termination of employment relationship or within ten days after termination of employment relationship.

(3) An employee shall receive discharge benefit from one employer only.

(4) An employer shall not be obliged to pay an employee discharge benefit if employment relationship was terminated pursuant to § 68 paragraph (1).

Claims from invalid termination of employment relationship

§ 77

An employee and an employer may claim in court the invalidity of termination of an employment relationship by notice, immediate termination, termination within a probationary period or by agreement, at the latest within a period of two months from the due day of employment relationship termination.

§ 78

(1) If an employee gives an invalid notice, or if he/she terminates an employment relationship in an invalid manner immediately or during a probationary period, and the employer declares his/her insistence that the employee keep performing work, his/her employment relationship shall not be terminated.

(2) If the employee fails to perform work in connection with invalid termination of employment relationship, the employer may demand from him/her reparation of consequent damages arising thereof from the day the employer notified the employee of his/her insistence that the employee keep performing work.

(3) If an employee terminated employment relationship in an invalid manner and the employer does not insist that the employee keep performing work for him/her, unless the employee and employer agree in writing otherwise, it shall be deemed that the employment relationship was terminated by agreement, if

a) an invalid notice has been given upon expiry of the term of notice,

b) the employment relationship was terminated with immediate effect in an invalid manner on the day when the employment relationship was due to terminate,

c) the employment relationship was terminated in an invalid manner within a probationary period on the day when the employment relationship was due to terminate,

(4) An employer may not enforce reparation of damages against an employee in cases as stated in paragraph (3).

§ 79

(1) If an employer gave invalid notice to an employee, or terminated the employment relationship in an invalid manner with the employee immediately or within a probationary period, and if the employee informed the employer that he/she insists on keeping employment with the employer, his/her employment relationship shall not terminate, with the exception of a court decision that it cannot be justly required of the employer to further employ the employee. The employer shall be obliged to provide the employee with wage compensation. The employee shall be entitled to such compensation in the amount of average earnings from the day he/she announced to the employer that he/she insists on keeping employment, to such time for which the employer enables him/her to keep working, or until a court rules on termination of the employment relationship

(2) If the overall time for which an employee should receive wage compensation is greater than 12 months, a court may, at the request of the employer, reduce the employer's obligation to pay wage compensation for the period in excess of 12 months by a proportionate amount or may decide not to award the employee any wage compensation for the period in excess of 12 months. Wage compensation shall be awarded for a period of no more than 36 months.

(3) Where an employer terminated employment relationship in an invalid manner and the employee does not insist on keeping employment with the employer, unless the employee and employer agree in writing otherwise, it shall be deemed that the employment relationship was terminated by agreement, if

(a) an invalid notice was given, upon expiration of the period of notice,

(b) the employment relationship was terminated in an invalid manner immediately or, within the probationary period, on the day when the employment relationship was due to terminate.

(4) In cases stipulated in paragraph (3), letter b), an employee shall be entitled to wage compensation in the amount of average monthly earnings according to § 134 for a two-month notice period.

§ 80

In case of an invalid agreement on termination of employment relationship, the procedure in assessing the employee's claims to compensation for lost wages shall be similar to that of invalid notice given to the employee by the employer. The employer may not enforce a claim to compensation for damages on grounds of invalidity of agreement.

§ 81

Fundamental obligations of employee

An employee shall mainly be obliged

- a) to work responsibly and properly, and to follow the instructions of superiors issued in accordance with legal regulations; a superior includes also the superior civil servant pursuant to special regulations,
- b) to be at the workplace at the beginning of working time, to utilise the working time for assigned work and to leave only after the termination of the working time,
- c) to adhere to legal regulations and other regulations relating to the work he/she performs, if he/she was properly acquainted thereof,
- d) in the period in which, pursuant to special regulation, he/she has the right to wage compensation during temporary inability to work, to maintain the treatment determined by an examining physician,
- e) to properly manage the resources entrusted to him/her by the employer and to protect the employer's property against damage, loss, destruction and abuse, and not to act in contradiction to the justified interests of the employer,
- f) to maintain confidentiality over matters that he/she became acquainted with in the course of employment, and which, in the interests of the employer may not be disclosed to other persons.
- g) to notify the employer in writing without unnecessary delay of all changes affecting his/her employment relationship and relating to his/her person, in particular any change of name, surname, permanent residence or temporary residence, address for the delivery of correspondence, health insurance and if payment is made to the employee's account in a bank or branch of a foreign bank with the employee's consent, also any change in banking details.

§ 82

Fundamental obligations of executive employees

Executive employee apart from the obligations stipulated in § 81, shall also be obliged in particular,

- a) to manage and check the work of employees,
- b) to create favourable working conditions and ensure safety and health protection at work,

- c) to secure remuneration of employees in accordance with generally binding legal regulations, collective agreements and employment contracts, and to comply with the principle of equal pay for like work or work of equal value pursuant to § 119a,
- d) to create favourable conditions for improving the professional standard of employees and for satisfying their social needs,
- e) to ensure that breaches of labour discipline shall not transpire,
- f) to ensure the adoption of timely and effective measures for protection of the employer's property.

§ 83

Performance of another earning activity

- (1) An employee can perform alongside his/her employment another earning activity that has the character of competition with his/her employer's activity only with the prior written consent of the employer. If the employer does not respond within 15 days of delivery of the employee's request, the employer shall be deemed to have granted consent.
- (2) An employer may withdraw consent granted under paragraph (1) if there are serious reasons to do so; the employer must specify these reasons in a written statement withdrawing consent. If the employer withdraws consent in accordance with the first sentence, the employee shall terminate the other gainful activity without undue delay in the manner stipulated by law.
- (3) The employer's consent pursuant to paragraph (1) is not required for the performance of scientific and pedagogical activities, journalism, tutoring, lecturing and literary and artistic activity.

§ 83a

Restriction of earning activity after the termination of employment relationship

- (1) An employer and employee may agree in the employment contract that after the termination of his/her employment relationship, the employee will not perform earning activity that has the character of competition with the employer's activity for a period of at most one year.
- (2) The employer may agree with the employee restrictions on earning activity after the termination of employment relationship only if the employee has the possibility to acquire information or knowledge during his/her employment relationship that are not generally available and whose use could do significant harm to the employer.
- (3) If the restriction of earning activity agreed in the employment contract is greater than the necessary level of protection for the employer, a court may reduce or cancel the employee's obligation under paragraph (1).
- (4) An employer shall provide an employee with reasonable monetary compensation amounting to at least 50% of the employee's average monthly earnings for each month of compliance with an obligation under paragraph (1). The monetary compensation shall be payable on the pay date set by the employer for the payment of wages for the previous month, unless it is agreed otherwise.

(5) An employee and employer may agree on reasonable monetary compensation that the employee is obliged to pay if he/she breaches an obligation under paragraph (1). The amount of monetary compensation must not exceed the total amount of monetary compensation of the employer agreed under paragraph (4). The amount of monetary compensation shall be reduced proportionately if the employee complies with the obligation only in part. On payment of monetary compensation the employee's obligation under paragraph (1) shall be terminated.

(6) An employer may withdraw from an obligation under paragraph (1) only during the employment relationship of the employee; the obligation shall expire on the first day of the calendar month following the month in which withdrawal was delivered to the counterparty or on the last day of the employment relationship, if sooner.

(7) An employee may revoke an obligation under paragraph (1) if the employer does not pay him/her monetary compensation within 15 days of the compensation becoming due; the obligation shall expire on the date when notice is delivered to the counterparty.

(8) An obligation under paragraphs (1), (4) and (5) must be part of an employment contract otherwise it shall be invalid. Withdrawal from an agreement under paragraph (6) and revocation under paragraph (7) must be done in writing otherwise they shall be invalid.

(9) A collective agreement may determine a group of employees with whom it is possible to agree restrictions on earning activity after the termination of employment relationship, the duration of the restriction of earning activity after the termination of employment relationship, the minimum amount of reasonable monetary compensation under paragraph (4) and limitation of the maximum amount of monetary compensation under paragraph (5).

§ 84

Work rules

(1) An employer may issue work rules upon prior consent of the employees' representatives, otherwise it shall be invalid.

(2) Work rules shall specify in more detail, in compliance with legal regulations, the provisions of this Act according to special conditions of the employer.

(3) Work rules shall be binding for the employer and for all his/her employees. It shall take effect upon the day determined therein, at the earliest, however, on the day it was made public at the employer.

(4) All employees must be acquainted with the work rules. The work rules must be accessible to all employees.

Part Three

WORKING TIME AND REST PERIODS

§ 85

Working time

(1) Working time is the time segment when an employee shall be at the disposal of the employer, performs work and discharges obligations pursuant to the employment contract.

- (2) A rest period shall be any period which is not working time.
- (3) For the purposes of determining the extent of working time and the planning of working time, a week shall be seven consecutive days.
- (4) Working time in the course of 24 hours may not exceed eight hours, unless this Act stipulates otherwise.
- (5) Maximum weekly working time of an employee shall be 40 hours. An employee whose working time is arranged in such manner that he/she regularly performs work alternately on both shifts of a two-shift operation, shall have maximum working time of 38 and $\frac{3}{4}$ hours per week, and on all shifts of a three-shift operation or a continuous operation, maximum working time of 37 and $\frac{1}{2}$ hours per week.
- (6) In the case an employee who works with proven chemical carcinogens in working processes or with a risk of chemical carcinogenicity or who performs work leading to exposure to radiation as a category A employee in the controlled zone of workplace where there are sources of ionizing radiation, except for the controlled zone of a nuclear power plant, working time shall be at most 33 and $\frac{1}{2}$ hours per week.
- (7) The maximum weekly working time of an adolescent employee under 16 years of age shall be 30 hours per week, even when working for several employers. Maximum weekly working time of an adolescent employee over 16 years of age shall be 37 and $\frac{1}{2}$ hours even when working for several employers. The working time of an adolescent employee may not exceed 8 hours in the course of 24 hours.
- (8) Working time determined by employer pursuant to paragraphs (1), (5) to (7) shall be the determined weekly working time. Working time that an employee is obliged to work in a given week after the distribution of the determined weekly working time shall be the set weekly working time.
- (9) An employee's average weekly working time including overtime may not exceed 48 hours.

§ 85a

- (1) The average weekly working time of an employee including overtime may exceed 48 hours for a period of four consecutive months in the case of a health-care employee under other relevant regulation if the employee agrees to the given extent of working time. The average weekly working time of an employee falling under the first sentence shall not exceed 56 hours.
- (2) An employer at the working time agreement pursuant to paragraph (1) is obliged
 - a) to inform about the fact relevant Labour Inspectorate or relevant supervisory body for safety and protection of health at work, if they ask for the information,
 - b) to keep actual registers on employees, whose working time is agreed in this way and submit these registers to relevant Labour Inspectorate or to the relevant supervisory body for safety and protection of health at work, if they ask for the registers.
- (3) An employee shall be not persecuted or sanctioned in other way by the employer for the reason that the employee does not agree with the extent of working time over 48 hours per week in average.

(4) An employee shall have the right to revoke consent under paragraph (1); the revoking of consent comes into effect one month from its written notification to the employer.

§ 86

Even distribution of working time

(1) An employer shall decide on even distribution of working time upon negotiation with employees' representatives.

(2) In the even distribution of working time for individual weeks, the difference in the lengths of working time pertaining to individual weeks shall not exceed three hours, and the working time for individual days shall not exceed nine hours. The average weekly working time over a defined period, of four-week duration at most, may not exceed the limit set for the determined weekly working time.

(3) In the even distribution of working time, an employer shall arrange weekly working time in general for a five-day working week.

§ 87

Uneven distribution of working time

(1) If the character of the work or operating conditions do not permit working time to be distributed evenly in individual weeks, the employer may distributed working time unevenly in individual weeks after agreement with employees' representatives or the employee. The average working time may not however exceed, in a maximum period of four months, the established weekly working time.

(2) In a collective agreement or after agreement with employees' representatives, an employer may distribute working time unevenly in individual weeks for a period longer than four months, at most for a period of 12 months, if the work requirements of the employer's activities vary in the course of the year. The agreement cannot be replaced by a decision of the employer.

(3) For an employee with health disability, a pregnant woman, a woman or man permanently caring for a child younger than three years of age, a lone employee who permanently cares for a child younger than 15 years of age, working time may only be arranged unevenly upon agreement with them.

(4) Working time may not exceed 12 hours within 24 hours.

§ 87a

Working time account

(1) A working time account is a method for the uneven distribution of working time that an employer can implement only based on a collective agreement or after agreement with employees' representatives. The agreement on the implementation of a working time account must be done in writing. The agreement cannot be replaced by a decision of the employer. The implementation of a working time account for an employee falling under § 87 paragraph (3) requires the agreement of the employee.

(2) The collective agreement or the agreement with employees' representatives must include agreement on the balancing period of the working time account over which the difference between an employee's determined weekly working time and actual time worked shall be balanced; the balancing period shall not exceed 30 months.

(3) When a working time account is implemented, an employer can schedule working time so that when there is a greater need for work an employee works more hours than his/her established weekly working time (positive side of his/her working time account) and when there is less need for work the employee works fewer hours than his/her established weekly working time or may not work at all (negative side of his/her working time account). Average weekly working time including the positive side of the working time account and overtime work shall not exceed 48 hours over a period of at most 12 months.

(4) An employer is obliged to pay an employee the basic wage component corresponding to the employee's determined weekly working time. The payment of a basic wage component shall not affect the employer's obligation to pay other wage components if such an obligation is laid down by this act, special regulations, the employment contract or the collective agreement.

(5) If an employer implements a working time account, the employer must keep records of the difference between each employee's determined weekly working time and his/her actual time worked, and the difference between the actual basic wage component paid pursuant to paragraph (3) and the basic wage component that the employee would be entitled to for time actually worked.

(6) If at the date of termination of employment relationship or the end of the balancing period, a lower basic wage component has been paid than the employee was entitled to for time worked, the employer shall be obliged to pay the employee the difference; § 129 paragraph (3) shall be applied, *mutatis mutandis*.

(7) If at the date of termination of employment relationship or the end of the balancing period, an employee has not worked the full working time for which the employer has paid him/her the basic wage component, the employer shall be entitled to repayment of the basic wage component provided in excess of the working time worked only if the employee's employment relationship is terminated pursuant to § 63 paragraph (1) letters (d) and (e) or § 68 paragraph (1); the employer may claim this right in court at most two months from the date of termination of employment relationship.

(8) When a working time account is implemented, work carried out above the set weekly working time and outside the schedule of shifts resulting from the working time account shall be deemed overtime work.

(9) If a working time account is implemented for an employee with reduced working time, his/her account shall be based on the reduced working time.

Flexible working time

§ 88

(1) Flexible working time is a method for the even or uneven distribution of working time that an employer may introduce by collective agreement or upon agreement with employee representatives.

(2) Basic working time is a time segment in which the employee is obliged to be in the workplace.

(3) Optional working time is a time segment during which the employee is obliged to be present in the workplace in order to complete operational time.

(4) Operational time is the overall working time that an employee is obliged to work in a flexible working period determined by his/her employer.

(5) A flexible working period may be implemented as a working day, working week, four-week working period or another working period.

(6) The length of a work shift where flexible working time is implemented may be at most 12 hours.

§ 89

Flexible working time shall not be implemented if an employer posts an employee on a business trip. The employer must set a fixed start and end to the business trip for this purpose.

§ 90

Beginning and end of working time

(1) A work shift is part of the stipulated weekly working time which, on the basis of a predetermined timetable of work shifts, an employee shall be obliged to work within 24 consecutive hours and work break.

(2) Shift work shall be a manner of organising working time in which employees alternate at the same workplace according to a certain schedule and, in the course of a certain period of days or weeks, work at differing times. This also applies in the event when at alternating of employees in shifts work arrive to parallel performance of work by employees from related shifts work at the same time.

(3) An employee working shift work shall be every employee whose work schedule is organised in the form of working on shifts.

(4) The beginning and end of working time and the timetable of work shifts shall be determined by the employer after agreement with employees' representatives, and shall be announced by the employer in writing at the employer's place that is accessible to employees.

(5) A morning shift may not on principle commence prior to 6 a.m., and an afternoon shift may not on principle end after 22:00 hours.

(6) An employee may divide the working time into two parts on the same shift, after agreement with employees' representatives.

(7) A morning shift is a work shift whose greater part falls within the time period between 06:00 hours and 14:00 hours. An afternoon shift is a work shift whose greater part falls within the time period between 14:00 hours and 22:00 hours. A night shift is a work shift whose greater part falls within the time period between 22:00 hours and 06:00 hours.

(8) Where working time is arranged into two work shifts, this shall be a two-shift work mode. If an employer arranges working time in three shifts, this shall be a three-shift work mode. A work mode in which a work activity runs consecutively through all days of a week shall be a continuous work mode. An employer may not schedule working time so that an employee works night shifts for two consecutive weeks unless the employer and employee conclude a written agreement to the contrary or unless the character of work or operational conditions prevent working time from being scheduled otherwise.

(9) An employer shall be obliged to announce the distribution of working time to an employee at least one week in advance, and with validity of at least one week.

(10) Upon negotiation with employees' representatives, an employer may determine time necessary for personal hygiene upon completion of work, which shall be calculated in the working time of employees.

(11) If possible from the aspect of operation, an employer must allow an employee, on his/her request, for health reasons or for other serious reasons at his part, an appropriate arrangement of the determined weekly working time, or agree on such arrangement with an employee under the same conditions in the employment contract.

§ 91

Breaks at work

(1) An employer shall be obliged to provide an employee whose work shift is longer than six hours with a break for rest and eating for duration of 30 minutes. An employer shall be obliged to provide an adolescent employee whose work shift is longer than 4.5 hours with a break for rest and eating for duration of 30 minutes. Concerning work that may not be interrupted, an employee must be secured, without discontinuing operation or work, adequate time for rest and eating.

(2) An employer shall agree with employees' representatives more detailed conditions for providing breaks for rest and eating, including its extension.

(3) The employer shall be obliged to announce such breaks for rest and eating to employees, in the manner stipulated in § 90.

(4) Breaks for rest and eating shall not be provided at the beginning and end of shifts.

(5) Breaks for rest and eating shall not be calculated in working time; this shall not apply to breaks for rest or eating that provide adequate time for rest and eating without interruption in the employee's work.

(6) A break provided in order to ensure employees' occupational safety and health shall be calculated in working time.

§ 92

Continuous daily rest

(1) An employer shall be obliged to arrange working time in such a way that, between the end of one shift and beginning of another shift, an employee has the minimum rest of duration of 12 consecutive hours within 24 hours, and an adolescent employee, at least 14 consecutive hours within 24 hours.

(2) Such rest period may be reduced to eight hours for an employee older than 18 years of age in continuous operations and with work batches when performing urgent agricultural work, in the provision of a universal postal service, when performing urgent repair work concerning the averting of a threat endangering the lives or health of employees and in case of extraordinary events. If an employer shortens the minimum rest period, he/she is obliged to provide additionally the employee with continuous equivalent rest as compensation within 30 days.

(3) An employee who has returned from a business trip after 24:00 hours shall be granted time for necessary rest to the scope of eight hours from completion of the business trip until taking up work, and where such period falls within the working time of the employee, he/she shall also be granted wage compensation in the amount of his/her average earnings.

§ 93

Continuous weekly rest

(1) An employer shall be obliged to arrange working time in such a way that an employee has two consecutive days of continuous rest once per week, which must fall on Saturday and Sunday or on Sunday and Monday.

(2) Where the nature of work and conditions of operation do not allow to schedule working time of an employee over 18 years of age pursuant to paragraph (1), two consecutive days of continuous rest in the week shall be granted on other days of the week.

(3) If character of work and operation conditions do not allow to schedule working time in accordance with Paragraphs 1 and 2, the employer may, after agreement with the employees' representatives or, if there are no employees' representatives in the workplace, after agreement with the employee, schedule an employee aged over 18 years at least 24 hours of continuous rest, which should be on Sunday, provided that the employer provides the employee with alternative continuous rest in the week within eight months of the date when continuous rest should have been provided during the week.

(4) If the character of the work and the operational conditions do not permit the scheduling of working time in accordance with paragraphs (1) to (3) and the employee is over 18 years of age, the employer may schedule working time so that the employee has at least 35 hours of continuous rest once a week; such continuous rest shall fall on a Sunday and a part of either the day preceding or following the Sunday; such a schedule shall be agreed with employee representatives or, if there are no employee representatives in the workplace, agreed with the employee.

(5) If the character of work and operational conditions do not permit the scheduling of working time in accordance with paragraphs (1) to (3), an employer may schedule work for an employee aged over 18 years of age so that the employee has at least once every two weeks the weekly 24 hours of continuous rest that should be on Sunday provided that the employer subsequently provides the employee alternative continuous rest during the week within four months of the date when continuous rest in the week should have been provided.

Rest days

§ 94

(1) Rest days are days on which continuous rest of an employee falls in the week, and holidays.

(2) Work on rest days may only be charged exceptionally and upon prior negotiation with employees' representatives.

(3) On a day of continuous rest in the week, an employee may only be charged the following necessary work that cannot be performed on working days:

- a) urgent repair work,
- b) loading and unloading work,
- c) stock-taking and closing of accounts work,
- d) work performed in continuous operations for an employee who failed to take up his/her shift,
- e) work for averting threat endangering life or health, or in case of extraordinary events,
- f) imperative work with regard to satisfying the living, health and cultural needs of the population,
- g) feeding and care of agricultural animals,
- h) imperative work in agriculture crop production with planting, cultivating and harvesting of crops and in the processing of foodstuff raw materials.

(4) On a public holiday, it shall be possible to charge an employee with such work only which may be charged on days of continuous rest in the week, work in continuous operations and work necessary for guarding the premises of the employer.

(5) On the days 1 January, Easter Day, 24 December after 12:00 and 25 December, an employer may not order or agree that an employee shall perform work involving the sale of goods to end consumers or related work (hereinafter referred to as “retail sale”) with the exception of the forms of retail sale defined in annex no. 1a; the provisions of paragraph (3) (f) and paragraph (4) shall not apply to such cases.

§ 95

Regarding workplaces with night shifts, a rest day shall commence on the hour corresponding to taking up of the working shift, which in the working week comes first according to the timetable of shifts morning shift.

§ 96

Work standby

(1) If, in justified cases and in order to ensure the performance of essential tasks, an employer orders an employee or the employee agrees to remain in a place determined in advance for a period of time determined in advance outside the schedule of working shifts and beyond the set weekly working time and to be prepared to perform work in accordance with the employment contract, the employee is deemed to be perform work standby.

(2) The time during which the employee remains in the workplace and is prepared to perform work but does not perform work is the inactive part of work standby that is considered to be working time.

(3) For every hour of the inactive part of work standby in the workplace as defined in Paragraph 2, employees are entitled to pay amounting to a proportionate part of their basic pay, which shall not be less than minimum wage in EUR per hour according to separate regulation. If the employer and the employee agree on the provision of alternative free time in compensation for the inactive part of work standby in the

workplace, the employee shall be entitled to the pay stipulated in the first sentence and one hour of alternative free time for one hour of work standby; the employee shall not be entitled to pay while taking alternative free time.

(4) The time during which the employee remains in an agreed location outside the workplace and is prepared to perform work but does not perform work is the inactive part of work standby that is not considered to be working time.

(5) For every hour of the inactive part of standby duty outside the workplace, employees are entitled to pay amounting to at least 20% of the minimum wage in EUR per hour according to separate regulation.

(6) The time when an employee on standby performs work is the active part of work standby, which is treated as overtime work.

(7) The employer may order at most eight hours of work standby per week and at most 100 hours in the calendar year. Work standby above and beyond these amounts is permitted only by agreement with the employee.

(8) In a collective agreement it shall be possible to agree restriction of the extent of work standby that may be agreed with an employee pursuant to paragraph 7.

§ 96a

Work standby where flexible working time is implemented

Where flexible working time is implemented, work standby in the workplace falling under § 96 paragraph (2) shall be deemed basic working time.

§ 96b

Compensation for lost time

The employer may agree in the collective agreement or an agreement with employees' representatives that for time for work-related travel outside the scope of work shift schedules that is not overtime work or work standby an employee shall be entitled to agreed monetary compensation or substitute time-off from work with wage compensation equal to the employee's average earnings.

§ 97

Overtime work

(1) Overtime work is work performed by an employee by order of the employer or with his/her consent, beyond the determined weekly working time arising from the predetermined distribution of working time, and performed outside the scope of the timetable of work shifts.

(2) With regard to an employee with reduced working time, overtime work is work exceeding his/her weekly working time? Overtime work may not be ordered on such an employee.

(3) Where flexible working time is implemented, overtime work shall be work performed by an employee by order of his/her employer or with his/her employer's consent outside the scope of operational time in the given flexible working period.

(4) Where an employee works off work performed beyond the determined weekly working time for such time off which the employer granted him/her upon his/her own

request, or for such working time that was withdrawn due to adverse weather effects, it shall not be deemed overtime work.

(5) An employer may only charge or agree with the employee overtime work in cases of temporary and urgent increases in work demand, or if public interest is concerned, also for a period of continuous rest between two shifts, or under the conditions stipulated in § 94, paragraphs (2) to (4), also for days of rest. Continuous rest between two shifts may not at the same time be reduced to less than eight hours.

(6) Overtime work for an employee may not exceed on average eight hours in individual weeks in a period of at most four consecutive months, if the employer has not agreed a longer period with the employees' representatives, however at most 12 consecutive months.

(7) An employee may be charged overtime work up to the maximum extent of 150 hours in a calendar year. An employee working in a medical profession according to special regulation can, after agreement with employees' representatives, be charged to perform up to 100 additional hours of overtime work per calendar year beyond the limit laid down in the first sentence.

(8) The number of hours of permitted overtime per year shall not include overtime work for which the employee received alternative free time or overtime work that is performed in the context of

- a) urgent repairs or work without which there would be a risk of a work-related injury or large scale damage according to special regulations,
- b) extraordinary events according to a special regulation where there is a risk to life, health or of damage on a large scale according to special regulations.

(9) The scope and conditions of overtime work shall be determined by the employer after agreement with the employees' representatives.

(10) An employee may work a maximum of 400 hours overtime in a calendar year.

(11) An employee who performs risky work cannot be assigned to overtime work. Overtime work may be agreed with this employee exceptionally in the case of work pursuant to paragraph (8) it is possible to agree exceptionally overtime work with the employee who performs risk works for the reason of managing secure and fluent production process after previous agreement of the representatives of employees.

(12) An employee whose job falls under the category of health care pursuant to relevant regulation and who is over the age of 50 may not be ordered to perform overtime work. Overtime work is admissible only with the employee's agreement.

§ 98

Night work

(1) Night work shall be work performed within the time period between 22:00 and 06:00 hours.

(2) For the purposes of this Act, an employee working at night shall be an employee

- a) Performs work requiring regular performance at night, to the extent of at least three consecutive hours or,

- b) presumably works at night, for a minimum of 500 hours per year.
- (3) An employer shall be obliged to secure that an employee working at night undergoes examination of his/her capacity of health for night work
- a) prior to assignment to night work,
- b) regularly as required, at least once per year,
- c) at any time during the course of assignment to night work, for health defects induced by performance of night work,
- d) if so requested by a pregnant woman, a mother who has given birth within the last nine months or a breastfeeding woman.
- (4) Expenses for the examination of health capacity pursuant to paragraph 3 shall be borne by the employer pursuant to special regulation.
- (5) An employer shall be obliged to furnish a workplace where night work is performed by means for the provision of first aid, including means for hailing prompt medical assistance.
- (6) An employer shall be obliged to negotiate regularly the organisation of night work with the employees' representatives. The employer shall be obliged to ensure safety and health protection at work for employees working at night that corresponds to the nature of their work, and to secure that protective and preventive services or facilities relating to safety and protection of health at work shall always be at the disposal of employees working at night, and that such are equivalent to those which other employees have at their disposal.
- (7) An employer who regularly employs employees at night shall be obliged to notify the competent labour inspectorate and employees' representatives of such fact, if they so request.
- (8) An employer shall be obliged, to arrange with an employee working at night, the established weekly working time in such a way that the average length of a shift not exceed 8 hours in a period of at most four consecutive calendar months, whereby the calculation of the average length of a work shift of an employee working at night shall be based on a five-day working week.
- (9) The working time of an employee performing heavy physical work or strenuous intellectual work, or work which could lead to threatening life or health may not exceed eight hours in the course of 24 hours. An employer shall, after agreement with employees' representatives and in conformity with legal regulations on the provision of safety and protection of health at work, limit the extent of heavy physical work or strenuous intellectual work, or work which could lead to threatening of life or health.
- (10) The precondition of performance of night work by an employee whose occupation is classified as a nurse or midwife in health care pursuant to relevant regulation and who is over the age of 50 shall require the agreement of the employee with the performance of night work.

§ 99

Documentation

The employer must keep documentation of working time, overtime work, night work, the active and inactive part of work standby of the employee including records of the start and end of the time period in which the employee performed work or was on stand-by by order or agreement.

§ 100

Paid holiday

Under the conditions established by this Act, an employee shall have the right to

- a) paid holiday pertaining to a calendar year or a proportionate part thereof,
- b) paid holiday for days worked,
- c) supplementary paid holiday.

Annual paid holiday

§ 101

An employee who, during the continuous duration of an employment relationship with the same employer, performed work for the employer for at least 60 days in the calendar year shall be entitled to annual paid holiday, or a proportionate part thereof, unless the employment relationship lasted continuously over the whole calendar year. A day shall be considered as worked where the employee worked the greater part of his/her shift; parts of shifts worked over various days shall not be summed up.

§ 102

The proportionate part of paid holiday for each whole calendar month of continuous duration of the same employment relationship shall be one twelfth of annual paid holiday.

§ 103

Basic scope of paid holiday

- (1) The basic scope of paid holiday shall be at least four weeks.
- (2) The paid holiday of an employee who at the end of the relevant calendar year, will be aged at least 33 he/she has claim to paid holiday at least five weeks.
- (3) The paid holiday of the headmaster of a school, the director of a school upbringing and education facility, the director of a special educational facilities and their deputies, a teacher, a teaching assistant, a vocational training instructor and an educator shall be at least eight weeks per calendar year.

§ 104

If an employee with uneven distribution of working time to individual weeks or to the period of a whole calendar year (§ 87) draws his/her paid holiday, he/she shall be entitled to as many days of paid holiday as are pertinent to the period of his/her paid holiday on the annual average.

§ 104a

Paid holiday in flexible working time

If an employee with flexible working time draws paid holiday, a day of holiday shall be deemed to have the average length of working time applicable to one day according to the stipulated weekly working time for the employee and the employee shall be deemed to work a five-day working week.

§ 105

Paid holiday for days worked

An employee who is not entitled to annual paid holiday nor proportionate part thereof, as he/she has not performed at least 60 days of work in the calendar year with the same employer, shall be entitled to paid holiday for days worked to the extent of one twelfth of annual paid holiday for each 21 days worked in the pertinent calendar year.

Supplementary paid holiday

§ 106

(1) An employee working underground over the whole calendar year in the extraction of minerals or driving tunnels or passages and an employee who performs particularly difficult or health-endangering work, shall be entitled to supplementary paid holiday of one week. If an employee works under such conditions for only part of the calendar year, he/she shall be entitled to one twelfth of supplementary paid holiday for each 21 days so worked.

(2) Classification as an employee working in constrained or health detrimental conditions or performing particularly difficult or health detrimental work for the purposes of supplementary paid holiday by virtue of this Act shall also pertain to an employee who

- a) permanently works in health-care facilities or in workplaces thereof, where patients with a contagious form of tuberculosis or acquired immune deficiency syndrome (HIV/AIDS) are treated,
- b) is exposed, when working at a workplace with contagious materials, to a direct threat of contagion,
- c) to a significant degree is exposed to the adverse effects of ionisation radiation,
- d) works in the direct treatment or attendance of the mentally ill or mentally handicapped, to the extent of at least half the determined weekly working time,
- e) works continuously for at least one year in a tropical area or other area that is demanding on health,
- f) performs exceptionally arduous work, whereby he/she is exposed to the influence of damaging physical or chemical effects, to such extent that may adversely affect the employee's health to a significant degree,
- g) works with known chemical carcinogens or in working processes posing the risk of chemical carcinogenic effects.

(3) The types of particularly difficult or health detrimental work and workplaces or areas where such work is performed shall be established by a generally binding regulation issued by the Ministry of Labour, Social Affairs and the Family of the Slovak Republic

upon agreement with the Ministry of Health of the Slovak Republic and the Ministry of Foreign Affairs and European Affairs of the Slovak Republic.

§ 107

Wage compensation may not be provided for undrawn supplementary paid holiday; such paid holiday must be drawn preferentially.

§ 108 is deleted with effect from 1 January 2004

§ 109

Reduced paid holiday

(1) If an employee satisfies the condition of working at least 60 days in a calendar year and receives paid holiday, the employer may reduce the length of the holiday by one twelfth for the first 100 missed working days and by a further equally one twelfth for every additional 21 missed working days, if the employee is absent from work for the following reasons:

- a) performance of extraordinary service during a state of crisis or alternative service during wartime or in a state of war,
- b) drawing of parental leave pursuant to § 166 paragraph (2),
- c) long term leave for the performance of a public function or a trade union function pursuant to § 136 paragraph (2),
- d) substantive personal obstacles to work falling under § 141 paragraph (1) and (3) letter (c).

(2) An employee's holiday shall not be reduced for a period of temporary incapacity for work resulting from an occupational injury or an occupational disease for which the employer is responsible and for periods of maternity leave and parental leave pursuant to § 166 paragraph (1).

(3) For each unjustified lost shift (working day), the employer may reduce the employee's leave by one to two days; unjustified loss of smaller parts of individual shifts shall be summed up.

(4) With the reduction of paid holiday under paragraph (1), an employee whose employment relationship with the same employer lasted throughout the whole calendar year must be provided with paid holiday to the extent of at least one week, and adolescent employees to the extent of two weeks.

(5) An employee who did not work due to execution of a sentence of imprisonment shall have annual paid holiday reduced by one twelfth for each 21 working days thus lost. Paid holiday shall be equally reduced for serving a period of detention, where the employee was legally sentenced to such, or if the employee was acquitted of the indictment, or as the case may be, if criminal prosecution against him/her was halted only due to the fact that he/she was not criminally accountable for the committed crime, or if he/she was granted a reprieve, or if the crime was pardoned.

(6) Paid holiday for days worked and supplementary leave may only be reduced for reasons as laid down in paragraph (3).

(7) Paid holiday for which entitlement arose in the respective calendar year shall only be reduced for reasons arising in such year.

Common provisions on paid holiday

§ 110

- (1) Seven consecutive calendar days shall be understood as one week paid holiday.
- (2) Termination of the hitherto employment relationship and the directly following establishing of a new employment relationship of the employee with the same employer shall be deemed continuous duration of employment relationship.

§ 111

- (1) The draw of paid holiday shall be determined by the employer upon negotiation with the employee in accordance with the paid holiday time-table determined with the prior consent of employees' representatives in such a way that the employee may normally draw his/her paid holiday as a whole and by the end of the calendar year. When determining leave, it is necessary to take into account the employer's tasks and the justified interests of the employee. The employer must grant employees at least four weeks leave per calendar year if they have a holiday entitlement and if obstacles to work on the side of the employee do not prevent the granting of leave.
- (2) Upon agreement with representatives of employees, an employer may set the collective drawing of paid holiday if it is necessary for operational reasons.
- (3) The collective drawing of paid holiday pursuant to paragraph (2) may not be set for more than two weeks unless this act provides otherwise. Where there are serious operational reasons of which employees are notified at least six months in advance, the collective drawing of paid holiday may be set for three weeks.
- (4) The collective drawing of paid holiday pursuant to paragraph (2) in professional arts ensembles may not be set for more than four weeks. In a theatre or other arts institution that performs musical works, the collective drawing of paid holiday may be set for its full extent.
- (5) Where paid holiday is provided in several parts, one part at least must be for the minimum of two weeks unless the employee and employer agree otherwise. The employer shall be obliged to announce the drawing of paid holiday to employees at least 14 days in advance; exceptionally, such period may be reduced provided the employee grants his/her consent.

§ 112

- (1) An employer shall be obliged to reimburse an employee for costs that arose to him/her through no fault of his/her own as a result of the employer changing the employee's draw of leave, or due to calling him/her out from a paid holiday.
- (2) An employer may not designate drawing of paid holiday for a period when an employees acknowledged temporarily incapacitated to work due to disease or accident, or for a period when an employee is on maternity leave and parental leave. For other periods of work obstacles on the part of the employee, the employer may designate the drawing of paid holiday for the employee at his/her request only.
- (3) If during the employee's paid holiday, a public holiday falls on a day that would otherwise normally be a working day for him/her, such a day shall not be calculated in the period of paid holiday.

(4) If an employer designates for an employee time-off for overtime work or for work performed on a public holiday in such a way that it would fall on his/her paid holiday, the employer shall be obliged to determine time-off for the employee on a different day.

§ 113

(1) An employer may determine an employee's drawing of paid holiday even if an employee has not yet become eligible to claim leave, if there are grounds to believe that the employee will become eligible by the end of the calendar year in which paid holiday is drawn or by the termination of the employment relationship.

(2) If an employee is not able to draw all his/her paid holiday in a given year because his/her employer does not determine its drawing, or because of obstacles to work on the side of the employee, the employer shall be obliged to provide the employee paid holiday so that it is completed no later than by the end of the following calendar year. If the employer does not determine drawing of paid holiday by 30 June of the following calendar year such that the employee shall draw the paid holiday by the end of this calendar year, the employee may determine when paid holiday will be drawn. The employee shall notify the employer of drawing paid holiday in writing at least 30 days in advance; this period may be reduced with the consent of the employer.

(3) If an employee is unable to draw all her/his paid holiday due to the drawing of maternity leave or parental leave even by the end of the following calendar year, her/his employer shall provide the undrawn paid holiday after the end of maternity leave or parental leave.

(4) If an employee is unable to draw all of her/his paid holiday because he/she is deemed to be temporarily incapable for work by the end of the following calendar year as a result of disease or an accident, his/her employer shall provide the paid holiday after the end of the employee's temporary incapacity for work.

(5) If the employee is unable to draw all her/his paid holiday because of long-term leave to perform a public function or trade union function, her/his employer shall provide the undrawn part of the holidays after the end of the public function or trade union function.

§ 114

If an employee during the course of his/her paid holiday takes up service in the armed forces, or if he/she was acknowledged temporarily as being incapacitated for work on grounds of disease or accident, or if attending to a sick family member, the period of paid holiday shall be interrupted. This shall not apply where the employer determines draw of paid holiday for a period of attending to a sick family member at the request of the employee. Paid holiday shall also be interrupted upon taking up maternity leave and parental leave (§ 166, paragraph (1)).

§ 115

If an employee was temporarily assigned to perform work for a different using employer, he/she shall be provided with paid holiday (part thereof) by the employer for whom he/she was released. If an employee does not draw leave prior to termination of the period of release, the employer releasing the employee shall provide him/her with it.

§ 116

- (1) Employees shall be entitled to wage compensation in the amount of his/her average earnings for the period of drawn leave.
- (2) Employees shall be entitled to wage compensation at the rate of their average earnings for paid leave in excess of the four weeks of basic paid leave that they are unable to take before the end of the following calendar year.
- (3) Employees shall not be paid wage compensation for leave that is not taken up to the four weeks of basic paid leave except where they were unable to take this leave as a result of termination of the employment relationship.

§ 117

An employee shall be obliged to return wage compensation paid to him/her for paid holiday or part thereof, to which he/she lost entitlement or to which he/she was not entitled.

Part Four

WAGE AND AVERAGE EARNING

Wage

§ 118

- (1) An employer shall be obliged to provide an employee with a wage for work performed.
- (2) A wage shall be financial settlement or settlement of a financial value (wages in kind), provided by an employer to an employee for work. The following items shall not be deemed to be wages in particular: wage compensation, severance allowances, discharge benefit, travel reimbursement including non-mandatory travel reimbursement, contributions from a social fund, contributions to supplementary pension saving funds, contributions to an employee's life insurance, revenues from capital holdings (shares) or bonds, a tax bonus, income compensation for an employee's temporary incapacity for work, supplementary sickness insurance, compensation for work standby, monetary compensation under § 83a(4) and other payments provided to an employee in relation to employment pursuant to this act, other relevant regulations, a collective agreement or an employment contract which do not have the characteristics of wages.
- (3) Also considered as wage shall be settlement provided by an employer to an employee for work upon the occasion of his/her work anniversary or personal anniversary, if such is not provided from net profit or from the social fund.

§ 119

- (1) Wages may not be lower than the minimum wage determined by special regulation.
- (2) Wage conditions shall be agreed by the employer and the competent trade union body in a collective agreement, or with the employee in the employment contract. For members of cooperatives in which employment relations are a condition of membership according to its statutes, wage conditions may be arranged by resolution of a members' meeting.

(3) In the pay conditions, the employer shall agree in particular the form of employee remuneration, the basic rate of pay and other types of compensation for work and the conditions for their provision. The basic rate of pay is compensation provided according to the length of time worked or the performance that is achieved.

§ 119a

Wage for equal work and for work of equal value

(1) Wage conditions must be agreed without any form of sex discrimination. The provision of the first sentence applies to all remuneration for work and benefits that are paid or will be paid in relation to employment according to the other provisions of this act or special regulations.

(2) Women and men have the right to equal wage for equal work and for work of equal value. Equal work or work of equal value is considered to be work of the same or comparable complexity, responsibility and urgency, which is carried out in the same or comparable working conditions and at producing the same or comparable capacity and results of work in employment relationship for the same employer.

(3) If the employee implements a system of job evaluation, the evaluation must be based on the same criteria for men and women without any sexual discrimination. In the evaluation of the work of women and men, employers may use other objectively measurable criteria in addition to those stated in Paragraph 2 if they can be implemented to all employees without regard to sex.

(4) Paragraphs 1 to 3 shall also apply to employees of the same sex if they carry out equal work or work of equal value.

§ 120

Minimum wage claims

(1) If employee remuneration is not set by collective agreement, the employer must pay employees at least the minimum wage set for the degree of work difficulty (hereinafter only “the degree”) of the relevant job. If an employee’s pay in a given month does not reach the level of their minimum wage claim, the employer shall pay the employee an additional payment amounting to the difference between the agreed wage and the amount of the minimum wage claim set for the degree to which the employee’s job belongs.

(2) Wages in paragraph 1 shall not include pay for the inactive part of work standby in the workplace (§ 96(3)), pay for overtime work (§ 121), pay supplements for work during holidays (§ 122), pay supplements for night work (§ 123) and wage compensation for difficult working conditions (§ 124). The number of hours worked shall not include overtime work or the inactive part of work standby in the workplace.

(3) A job according to Paragraph 1 is a set of working activities that an employee carries out according to the type of work agreed in their employment contract. The employer according to Paragraph 1 must assign each job to a degree in accordance with the characteristics of degrees of difficulty of jobs given in Appendix 1, based on the most difficult activities that the employee is required to perform in the type of work agreed in the employment contract.

(4) The rate of minimum wage claim for each level is calculated by multiplying the hourly minimum wage set for a working time of 40 hours per week, or the minimum pay

in EUR for the month, if the employee is paid a monthly salary, set by special regulation, by the minimum wage index:

| Degree | <i>Minimum wage index</i> |
|--------|---------------------------|
| 1 | 1.0 |
| 2 | 1.2 |
| 3 | 1.4 |
| 4 | 1.6 |
| 5 | 1.8 |
| 6 | 2.0 |

(5) If working time according to § 85 is less than 40 hours per week, the rate of minimum wage claim in EUR rises proportionately.

(6) Where an employee is paid a monthly salary but has not worked fixed weekly working time or has agreed a shorter weekly working time, the monthly rate of minimum wage claim in EUR shall be reduced in proportion to the amount of time worked in the month.

(7) The rate of the minimum wage claim defined in paragraph 4 in EUR per hour and the rate of minimum wage claim in EUR per hour increased in compliance with paragraph 5 shall be rounded to four decimal places. The rate of the minimum wage claim defined in paragraph 4 in EUR per month and the rate of minimum wage claim in EUR per month reduced in compliance with paragraph 6 shall be rounded to the nearest ten eurocents.

§ 121

Wage for overtime work

(1) An employee shall be entitled to wages earned and a wage surcharge equal to at least 25% of his/her average earnings for the performance of overtime work. An employee shall be entitled to wages earned and a wage surcharge equal to at least 35% of his/her average earnings for the performance of risk work.

(2) An employer may agree with an executive employee reporting directly to the statutory body or a member of the statutory body, with an executive employee reporting directly to such an executive employee, or with an employee who performs planning, systems, creative or methodological activities, who manages, organizes or co-ordinates complex processes or an extensive set of very complex equipment that the employee's wage will take into account overtime up to a limit of 150 hours per calendar year. In such cases the employee shall not be entitled to a wage or wage surcharge pursuant to paragraph (1) and cannot draw substitute time-off for overtime work.

(3) An employer may agree on the drawing of substitute time-off for overtime work. An employee shall be entitled to substitute time-off equal in length to the period of overtime work; in this case the employee shall not be entitled to a wage surcharge pursuant to paragraph (1).

(4) An employer shall provide substitute time-off to an employee at an agreed time. If the employer and employee do not agree on the time when substitute time-off should be

drawn, the employer shall be obliged to provide the employee with substitute time-off no later than the end of four calendar months after the overtime work was performed.

(5) If the employer does not provide the employee with substitute time-off in accordance with paragraph (4), the employee shall be entitled to a wage surcharge pursuant to paragraph (1).

§ 122

Wage and wage compensation for public holiday

(1) For a period of work on a public holiday, an employee shall be entitled to wages attained and a wage surcharge of at least 50 % of his/her average earnings. A wage surcharge shall also be applicable to work performed on a public holiday that falls on a day of continuous rest for an employee in the week.

(2) If the employer and the employee have agreed on the drawing the time-off for a period of work performed on a public holiday, the employee shall be entitled to an hour-off for each hour worked during the public holiday; in such a case, he/she shall not be entitled to a wage surcharge. If the employer does not provide the employee with time-off over a period of three months or other period as agreed upon following performance of work on a public holiday, the employee shall be entitled to a wage surcharge pursuant to paragraph (1). For drawing time off, the employee shall be entitled to wage compensation in the amount of his/her average earnings. In the case of an employee who is paid a monthly salary, substitute time-off drawn for work on a public holiday is deemed time worked for which the employee is entitled to pay; such an employee shall not be entitled to wage compensation for drawing time-off for work on a public holiday. It is possible to agree in the collective agreement or the employment contract that the procedure in the fourth sentence will also apply to employees paid a monthly salary.

(3) An employee who did not work for a reason that a public holiday fell on a normal working day for him/her shall be entitled to wage compensation in the amount of his/her average earnings if wages were lost as a result of the public holiday. With regard to an employee who is remunerated monthly, a public holiday falling on his/her normal working day shall be considered as a working day, for which he/she shall be entitled to a wage; therefore the employee shall not be entitled to wage compensation for the public holiday. In the collective agreement or in the employment contract, it may be agreed that the procedure as per the first sentence shall also apply to employees who are remunerated with a monthly wage.

(4) Wage compensation for a public holiday or a wage as per paragraph (3), second sentence, shall not be applicable to an employee who unjustifiably missed a shift immediately preceding the public holiday or immediately following such, or a shift instructed by the employer on a public holiday, and as the case may be, part of any such shifts.

(5) An employer and an executive employee may agree upon a wage in the employment contract taking into account possible work on public holidays; a wage surcharge or substitute time-off for a period of work on a public holiday shall not be applicable to the executive employee in such a case.

§ 123

Wage surcharge for night work

(1) For performance of night work, in addition to wages attained an employee shall be entitled to a wage surcharge for each hour worked at night at the level of at least 20 % of his/her minimum wage in EUR per hour according to separate regulation.

(2) It shall be possible to agree with an executive employee on a wage in an employment contract taking into account possibility of night work. The executive employee shall not be entitled to a wage surcharge in such a case.

§ 124

Wage compensation for performed work in difficult conditions

(1) Employee shall be entitled to wage compensation for work in difficult conditions when carrying out the work activities stated in Paragraph 2 if a competent public health body has placed such activities in the third or fourth categories in accordance with special regulations, and where the intensity of the environmental factors requires that the employee uses personal protective equipment despite the technical, organisational and relevant protective and preventative measures taken in accordance with special regulations.

(2) Employee shall be entitled to wage compensation in accordance with Paragraph 1 for the performance of activities in environments affected by the following factors:

- a) chemical factors,
- b) carcinogenic and mutagenic factors,
- c) biological factors,
- d) dust,
- e) physical factors (e.g. sound, vibration, ionizing radiation).

(3) The employee shall be entitled to wage compensation for work in difficult conditions in addition to their earned pay amounting to at least 20% of the minimum wage in EUR per hour according to separate regulation.

(4) Wage compensation may also be provided where there are other factors that create difficult working conditions for the employee or have a negative effect on the employee or where the factors in the working environment stated in Paragraph 2 apply at a lower level of intensity.

(5) If wage compensation for difficult working conditions is agreed in accordance with Paragraph 4, Paragraph 3 shall not apply.

§ 125

Wage for performance of other work

(1) If an employee is transferred to other work for reasons of a threat of occupational disease, quarantine measures imposed on him/her pursuant to special regulations, averting extraordinary events or for mitigation of their immediate consequences, and if after the outplacement he/she attains, in calculation of the number of hours worked, a wage lower than that if performing work pursuant to employment contract, he/she shall be entitled to a supplementary pay at least to the level of the average earnings he/she received before the outplacement. The supplementary pay shall be provided for the

duration of the period of outplacement, for the maximum period of 12 consecutive months from the day of being transferred.

(2) A supplementary pay for threats of occupational disease shall be applicable also where an employee takes up employment relationship with another employer since his/her hitherto employer has no other suitable work available for him/her. The supplementary pay shall be provided to the employee by the employer who employs him/her in the time to which the supplementary pay pertains. The employer with whom the threat of occupational disease arose shall be obliged to reimburse the costs of the supplementary pay to this employee.

(3) Costs of the supplementary pay for quarantine measures stipulated pursuant to special regulations shall be reimbursed by the public health body to the employer who provided it.

(4) Contributions to the insurance funds and contributions to old age pensions savings shall be the part of the costs for the supplementary pay pursuant to paragraphs (2) and (3), which the employer shall be obliged to pay pursuant to special regulations.

(5) The employer shall exercise a claim to payment against the public health body in a written application within 30 days from the culmination of quarantine measures.

(6) The public health body shall not reimburse the costs of a supplementary pay if the imposing of quarantine measures transpired in direct relation to breach of the employer's obligations to avert the rise and spread of infectious illnesses and to repress their occurrence.

§ 126 is deleted with effect from 1 September 2007

§ 127

Wage in kind

(1) An employee may be provided with a part of wages in kind, except in the case of minimum wages. The employer may provide wages in kind only with the consent of the employee and under conditions agreed with him/her.

(2) Products, operations, work and services may be provided as wages in kind. Provision of wages in kind in the form of spirits or other addictive substances shall not be permissible. Discounts on travel fares for a transport employee shall not be considered as wages in kind.

(3) The extent of wages in kind shall be expressed in financial terms in the prices of goods from the producer or the prices of services from the service provider, pursuant to the price regulation current at the time of providing wages in kind.

(4) If within the frame of his/her premises an employer established commercial facilities for the sale of goods or for the provision of services, he/she may not force the employee to purchase the goods or use the services established thereof. In the case that the establishment is detached and it is impossible for the employee to use another commercial facility, an employer shall be obliged to secure that the sale of goods or provision of services is not used for gaining of his/her profit or that the sale of goods and provision of services is provided for prices in a place usual at the time of sale of goods or provision of services.

§ 128

Wage in foreign currency

An employee performing the work abroad pursuant to the employment contract may be provided with wages or part thereof in a foreign currency. Currency conversion of wages from euro to a foreign currency shall be executed according to the foreign exchange rate set and announced by the European Central Bank or the National Bank of Slovakia which is in effect on the date preceding the date set for payment of wages in compliance with § 130 (2) or on another agreed day.

§ 129

Payment term of wage

(1) A wage shall be due in arrears for a monthly period, this by the end of the consequent calendar month at the latest, unless agreed otherwise in the collective agreement or in the employment contract.

(2) By request of an employee, a wage due while on leave must be paid to him/her prior to commencement of this leave.

(3) Upon termination of employment relationship, the employer shall pay the employee wages due for the monthly period on the day of termination of the employment relationship, unless they agree otherwise, however no later than the next date for payment following the termination of the employment relationship.

§ 130

Payment of wage

(1) Paid wages shall be rounded up to the nearest eurocent if the collective agreement or an internal regulation of the employer does not establish a rounding procedure that is more favourable for the employee. Wages shall be paid to employees in monetary form; payment in other forms or payment in foreign currency is possible only in cases permitted by this act or special regulations.

(2) Wage shall be paid on the payment days as agreed upon in the employment contract or in the collective agreement. Agreement with an employee performing home work may be concluded for wages to be paid also for supply of each completed job assigned.

(3) Between payment days, an employer may provide a wage advance on agreed dates. By request of an employee, the employer may provide a wage advance on another day as agreed upon with the employee.

(4) Wage shall be paid during working time and at the workplace, unless agreed otherwise in the employment contract or collective agreement. If an employee is unable to appear for payment of wages for substantive reasons or if he/she works at a remote workplace, the employer shall forward him/her his/her wage such that he/she receives payment of wages on the day determined for the payment, or on the nearest subsequent working day at the latest, this at his/her own cost and at his/her own risk, unless they agree otherwise.

(5) For the purposes of wage accounting, the employer shall be obliged to make out for each employee a document containing information on every wage component, individual

payments provided in relation to employment on the balance of the employee's working time account, if the employer operates working time accounts, wage deductions and the overall price of work. A document pursuant to the first sentence shall be provided in written form unless the employer and employee agree that it may be provided by electronic means. The total price of work shall be constituted by the wage, including wage compensation and standby work compensation and, in separate structuring, by the settlement of advances to health insurance premiums, sickness insurance premiums, old-age insurance premiums, invalidity insurance premiums, unemployment insurance premiums, guarantee insurance premiums, accident insurance premiums and solidarity reserve fund insurance premiums, and contributions to the old-age pension saving, paid by the employer. On request of an employee, the employer shall present him/her such documentation for his/her inspection upon which the calculation of wages was based.

(6) An employee may authorise another person in writing to receive his/her wage. Without written authorisation, wages may be paid to a person other than the employee, only if stipulated by special regulation.

(7) An employer shall not be entitled to restrict an employee in any way from freely treating with his/her paid wage.

(8) An employer shall be obliged, after deductions are made in accordance with § 131, to deposit wage or part thereof on the account in a bank or branch of a foreign bank in the Slovak Republic as determined by an employee, on request of the employee if the employer and the employee have agreed on such a procedure, so that the determined sum of financial means shall be credited to the employee's account at the latest on the day prescribed for payment of wages. On request of the employee, the employer may forward portions of wages determined to an employee to various accounts designated by the employee.

Wage deductions and order of deductions

§ 131

(1) The employer shall make deductions from pay giving priority to deductions of contributions to social insurance funds, advance payments of insurance for public health care, arrears resulting from the annual calculation of advance payments for public health insurance, contributions to supplementary pensions savings paid by the employer according to special regulations, deductions for advance payments for tax or tax payments, arrears on advance payments for tax, tax arrears, arrears resulting from errors of the tax payer in advance payments for tax and tax payments including ancillary rights and arrears for the annual calculation of advance payments for income tax from dependent activities.

(2) After making the deductions specified in Paragraph 1, the employer may deduct from pay only the following:

- a) advance payments of wages, which the employee must return because the conditions for payment of the wage were not fulfilled,
- b) amounts seized by order of a court or administrative body,
- c) financial penalties and fines and also compensation that an employee is required to pay as a result of an executable decision of a competent body,

- d) incorrectly received social insurance benefits and old age pensions savings benefits or advance payments thereof, state social benefits, material need assistance benefit and additional payments for material need assistance benefit, financial compensation for the social effects of serious health disability if the employee is required to return them as a result of an executable decision in accordance with other regulations,
- e) unused advance payments for travel expenses,
- f) sick pay, or a part thereof that employees loses their entitlement to, or do not become entitled to,
- g) holiday pay that employees loses their entitlement to, or do not become entitled to,
- h) severance allowance or part thereof that the employee is required to return pursuant to § 76 paragraph (4).

(3) Employer may only make other deductions from pay beyond those listed in Paragraphs 1 and 2 based on a written agreement with the employee on deductions from pay or if other regulations require the employer to make deductions from pay.

(4) Wage deductions pursuant to paragraphs (1) and (2) and deductions from wages in accordance with § 20 (2) may only be executed to the extent provided for by special regulations; with regard to liabilities for which the court or administrative body ordained execution of a decision, the manner of executing deductions and their order shall be governed by provisions on the execution of decisions on wage deductions.

(5) In cases of financial punishments (fines) and also settlements levied by executable decisions of competent authorities and with overpayments from social security benefits, the order of deductions shall be governed according to the day the executive decision of the competent body was delivered to the employer.

(6) With regard to unaccounted advances on travel reimbursement, with regard to alternative income in the event of the employee's temporary incapacity for work, with wage compensation for paid holiday, with wage advances or part thereof and with regard to severance pay, which the employee is obliged to pay back because the conditions for their admission were not discharged, the order of deductions shall be governed according to the day execution of deductions began.

(7) With regard to deductions executed on the basis of an agreement on wage deductions, the order shall be governed according to the day when such an agreement was concluded. With regard to deductions executed on the basis of an agreement on wage deductions concluded with another legal or natural person, the order of deductions shall be governed according to the day such agreements were delivered to the employer.

(8) If an employee takes up an employment relationship with another employer, the order that liabilities acquired as stipulated in paragraphs (4) and (5) shall remain preserved also at the new employer. The obligation to execute deductions shall arise for the new employer on the day on which he/she learns from the employee or former employer that wage deductions were executed, including for which liabilities. The same shall apply to execution of deductions pursuant to paragraph (7), if in the agreement on wage deductions such an effect was not expressly disqualified.

§ 132

The provisions of § 129 to 131 shall apply equally to all components of an employee's income provided by an employer as regards their terms, payment and execution of deductions.

§ 133

Standards for work inputs

(1) An employer may stipulate standards for work inputs. Upon determining the required volume of work and work tempos, he/she must take into consideration the work tempo adequate to average physiological and neuro-psychic possibilities, legal regulations and other regulations on provision of safety and health protection at work, time for personal hygiene after termination of work and time for the natural needs of employees.

(2) An employer shall be obliged to secure that the requisites for applying standards for work inputs are created prior to commencement of work. Standards in work demand and changes to such must be announced to employees always prior to work commencing and may not be applied with backdated effect.

(3) If the introduction or change of standards for work inputs are not agreed in the collective agreement, the employer shall only introduce standards or make changes to them after agreement with employees' representatives; if no agreement is reached within 15 days of submission of a proposal, a decision will be taken by the competent labour inspectorate in accordance with special regulation.

Average earnings for labour-law purposes

§ 134

(1) Average earnings for labour-law purposes (hereinafter referred to as 'average earnings') shall be ascertained by an employer from wages accounted to an employee for payment within a decisive period, and from the period worked by an employee in this decisive period. For the purposes of the first sentence, wages accounted to an employee shall not include pay for the inactive part of work standby in the workplace (§ 96(3)) and the period worked by the employee shall not include the inactive part of work standby in the workplace.

(2) The decisive period shall be the calendar quarter preceding the quarter in which average earnings are ascertained. Average earnings shall be ascertained always by the first day of the calendar month following the decisive period and shall be used during the entire quarter-year, unless this act stipulates otherwise.

(3) In case an employee did not work at least 22 days or 170 hours during the decisive period, probable earnings shall be used instead of average earnings. Probable earnings shall be ascertained from wages that the employee has attained since the beginning of the decisive period, or from wages that he/she would evidently attain.

(4) Average earnings shall be ascertained as average hourly earnings. Average earnings shall be rounded to four decimal places. If by virtue of labour regulations average monthly earnings are to be used, then the average hourly earnings shall be multiplied by the average number of working hours pertaining to one month in the year, based on the

weekly working time of an employee. Average monthly earnings shall be rounded to the nearest eurocent upwards.

(5) If the average earnings of an employee are lower than the minimum wage to which the employee would be entitled in the calendar month in which the need for applying average earnings arose, the average earnings shall be increased to a sum corresponding to this minimum wage. If compensation of employees is not agreed in a collective agreement with an employer, and the average earning of an employee is lower than the corresponding minimum wage claim (§ 120, paragraph (4)), the average earnings shall be raised to a sum corresponding to this minimum wage claim. If the employer shortens the set weekly working time in accordance with § 85 paragraph (5), the employer shall increase the average earnings of the affected employees in inverse proportion to the reduction in weekly working time from the date when the change takes effect; the employer shall apply the reverse of this process in the event of an extension in the set weekly working time.

(6) Where, pursuant to labour-law regulations, average earnings are used in connection with the compensation of damages pertaining to pupils of basic school, students of secondary school and students of higher education, or to employees with disabilities who are not employed and whose vocational training (activity) is executed pursuant to special regulations, the basis shall be the total of average earnings, determined pursuant to paragraph (5), first sentence.

(7) If an employee in the decisive period is accounted, for the purpose of ascertaining average earnings, a wage (part of a wage) that is provided for a period longer than one calendar quarter, its proportionate part that pertains to the calendar quarter, shall be determined. The remaining part (parts) shall be included to wages in ascertaining average earnings for the consequent period (consequent periods). The employer shall calculate the number of decisive periods according to the number of quarters for which a wage is provided. Pay given to employees on the occasion of anniversaries in their work or life in accordance with § 118 paragraph (3) is considered to be pay provided for a period of four calendar quarters. When determining proportionate parts of wages, the employer shall take into account the part of periods worked by an employee in the decisive period or in other decisive periods from the fund of working time in the respective period.

(8) If an employee performs work in several employment relationships at the same employer, wages for each working relationship shall be assessed individually.

(9) If an employee's average monthly earnings are taken into consideration in a legal settlement in accordance with legal regulations, such earnings shall be ascertained from average monthly earnings net of payments of contributions for social insurance, contributions to supplementary pensions savings, advance payments of contributions to health insurance and advance payments of income tax calculated according to the conditions and rates that apply to the employee in the month in which such earnings are ascertained.

(10) The provisions of paragraphs (1) to (9) shall be applicable accordingly for the purposes of ascertaining probable earnings.

(11) The particulars of ascertaining average earnings or probable earnings may be agreed upon with representatives of employees.

§ 135

Average earnings of an employee for the decisive period preceding the day this Act enters into force shall also be ascertained from gross earnings accounted to an employee for payment within the decisive period and from periods that the employee worked within the decisive period, reduced by the number of hours corresponding to pertinent break periods for eating and rest within the decisive period. Likewise, for ascertaining average earnings for the consequent decisive period, the number of hours worked by an employee from the start of the decisive period to the time this Act enters into force shall be subtracted, if this Act enters into force during the course of the decisive period.

Part Five

OBSTACLES TO WORK

§ 136

Obstacles for reasons of general interest – Title is deleted with effect from 1 July 2003

(1) An employer shall provide an employee the time off from work for a necessary period of time for performance of public functions, civil duties and other activities of general interest if such an activity cannot be performed outside of working time. An employer shall provide the time-off from work without wage compensation unless this Act, special regulation or the collective agreement stipulates otherwise, or unless the employer and the employee agree otherwise.

(2) An employer shall release an employee for a longer period of time for the performance of a public function and performance of a trade union function. The employee shall not be entitled to wage compensation from the employer with whom he/she is in an employment relationship.

(3) An employer shall release an employee for a longer period of time for the performance of a function in a trade union active at the employer on the conditions agreed in the collective agreement, and for the performance of a function of a member of the works council, after agreement with the works council.

§ 137 (Title is deleted with effect from 1 July 2003)

(1) A public function, civil duty and other activities of general interest shall be for the purposes of this Act activities stipulated by this Act or by a special regulation.

(2) For the purposes of this act, performance of a public office is the performance of duties arising from the a function which is limited by term of office or time period and occupied on the basis of direct election or indirect election or appointment in accordance with other regulations.

(3) Employee who performs a public function alongside the performance of functions relating to their employment relationship may be granted working leave for at most 30 working days or shifts during in the calendar year, if not stipulated by a special regulation.

(4) Civil duty shall be particularly activity of:

a) witness, interpreter, expert, or other persons called to proceedings of the court or other state body or local self-government bodies,

- b) administering of first aid,
- c) obligatory medical examinations,
- d) measures against infectious diseases,
- e) other urgent measures of treatment and preventive care,
- f) isolation for reasons of protective veterinary measures,
- g) a citizen who is required to perform military service and who is required to perform extraordinary service or alternative service during war time or a state of war,
- h) special events,
- i) such cases where a natural person shall be obliged pursuant to special regulations to provide personal assistance,
- j) mandatory participation of employees in remedial stays.

(5) Other acts in the public interest shall be particularly

- a) donation of blood and plasma,
- b) donation of other biological materials,
- c) performance of a function in a trade union body,
- d) activity of a member of a works council and works trustee,
- e) participation of employees' representatives in training,
- f) activity of a member of electoral commissions during elections proclaimed by the President of the National Council of the Slovak Republic and referenda, and activity as a member of bodies in public voting for the removal of the President of the Slovak Republic,
- g) activity as a member of the mountain service or other organized rescue service, during personal participation in rescue action,
- h) activity of head of a camp for children or youth, its deputy for economic affairs and deputy for health matters, a group leader, trainer, instructor, or health officer in a camp for children or youth,
- i) activity as a member of an advisory body of the Government of the Slovak Republic,
- j) activity as a member of a remonstrance commission,
- k) activity as intermediary or arbitrator in collective bargaining,
- l) activity as a registered candidate for elections to the National Council of the Slovak Republic, for President of the Slovak Republic, to bodies of local self-government.

§ 138 (Title is deleted with effect from 1 September 2007)

(1) An employer shall provide an employee time off from work with pay amounting to the employee's average earnings where this is required for the employee to undergo convalescence, for compulsory medical inspections and the participation of employees' representatives in training.

(2) The employer shall also provide an employee time off from work with pay amounting to their average earnings in order to give blood, to undergo apheresis or to give other

biological materials. The time off from work shall include the necessary time required including travel to the appropriate location and recovery time after the operation if these fall within the employee's working time. A doctor may decide, based on the character of the operation and the health condition of the donor, that a longer time off from work is needed for recovery up to 96 hours from the start of travel to the operation. If no operation takes place, the employer shall provide time off from work with pay only for the time of absence from work that is shown to be necessary.

§ 138a

Obstacle to work due to volunteering activity

(1) An employer may provide an employee, at his/her request, time off from work to carry out, during working time, activity by virtue of an agreement on volunteering activity according to special regulation; the employee shall not be entitled to a wage or wage compensation for this time off from work. Time off from work provided pursuant to the first sentence shall not be deemed the performance of work.

(2) Conditions for the provision of time off from work for employees to perform volunteering activity according to special regulation may also be agreed with employees' representatives; it is not possible to agree wages or wage compensation for this time off from work.

§ 139

Wage compensation upon discharge of compulsory military service and upon discharge of specialised training tasks in the armed forces

(1) If an employee is obliged to appear in person at the relevant district authority in the seat of the self-governing region in relation to the performance military service, or to attend a medical inspection, the employer shall provide the employee time off from work for the necessary time.

(2) If an employee is obliged to appear in person at the military administration office for specialist training, the employer shall provide the employee time off from work for the necessary time.

(3) If an employee is obliged to attend specialist training in a location so distant from their place of residence or workplace that the journey by public transport takes longer than six hours, they shall be entitled to one day's time off from work.

(4) On completion of specialist training the employer shall provide the employee with wage compensation for the time spent in specialist training at the rate of the employee's average earnings, no later than the end of the following calendar month.

(5) The employee shall be entitled to one day's time off from work for the journey from the location where the employee completed specialist training to their place of residence subject to the conditions given in Paragraph 3.

(6) The employee shall be entitled to wage compensation for the time off from work provided under Paragraphs 1 to 3 and 5 at the rate of his/her average earnings.

(7) The employee must start work no later than the second day after the end of specialist training.

(8) The relevant district authority in the seat of the self-governing region for the employer's area shall refund costs incurred by the employer in providing wage compensation for time off from work granted under Paragraph 1.

(9) The military administration office for the area in which the employee underwent specialist training shall refund costs incurred by the employer in providing wage compensation for time off from work granted under Paragraph 2, 3 and 5.

§ 140

Increasing qualification

(1) Participation in further education, by which an employee is to gain the preconditions pursuant to legal regulations or to fulfil the requirements for proper performance of the work agreed in the employment contract, shall be an obstacles to work on the part of the employee.

(2) An employer may provide an employee the time off from work and wage compensation in the amount of his/her average earnings if there is the presumption of increasing his/her qualification compliant to the needs of the employer. Increasing the level of qualification shall also be understood as its acquisition or expansion.

(3) An employer shall provide time off from work pursuant to paragraph (2) at least

a) to the extent necessary for participation in tuition,

b) two days for preparation and performance of each examination,

c) five days to prepare for and take final tests and examinations,

d) 40 days in total to prepare for and take all state exams or dissertation exams at each level of university education,

e) ten days for elaboration and oral defence of final work, thesis work or dissertation work.

(4) An employer shall provide an employee who performs health care occupation pursuant to special regulation five days of time off from work in the calendar year for the purposes of systematic training, and wage compensation equal to the employee's average earnings.

(5) No entitlement to wage compensation shall be applicable for performance of repeating examinations.

(6) Overtime work in excess of the limit set in § 97 shall entitle an employee who performs health care occupation pursuant to special regulation to substitute time-off from work. Substitute time-off from work shall be provided no later than two months after the performance of overtime work.

(7) If an employer does not provide substitute time-off from work to an employee who performs health care occupation pursuant to special regulation according to paragraph (6) and if for this reason the employee's overtime exceeds the limit set in § 97 or the employee's performance of work in health care occupation contravenes the requirements for the staffing of health care facilities laid down in special regulation, the employer shall provide the employee with time off from work for continuing education of the same extent as the overtime work in excess of the limit set in § 97, or wage compensation equal to the employee's average earnings; the provisions of § 121 shall not apply.

(8) Time off from work pursuant to paragraph (6) shall not include time off from work for systematic training under paragraph (4).

§ 141

Substantive personal obstacles to work

(1) An employer shall excuse the absence from work of an employee for periods of the employee's temporary incapacity to work due to disease or accident, periods of maternity leave and parental leave (§ 166), quarantine, attending to a sick family member and during periods of caring for a child younger than ten years of age who for substantive reasons may not be in the care of a children's educational facility or school which the child is otherwise in the care of, or if the person who otherwise cares for the child fell ill or was ordered to quarantine (quarantine measures), or who underwent examination or treatment in a medical facility, which it was not possible to arrange outside of the working time of the employee. During such periods, an employee shall not be entitled to wage compensation unless special regulation stipulates otherwise.

(2) The employer must grant the employee time off from work for the following reasons and in the following scope:

a) examination or treatment of an employee in a medical facility

1. time off from work with wage compensation shall be provided for a necessary period of time, at most for seven days in a calendar year, if the examination or treatment could not be performed out of working time,
2. further time off from work without wage compensation shall be provided for a necessary period of time, if the examination or treatment could not be performed out of working time,
3. time off from work with wage compensation shall be provided for a necessary period of time for preventative medical examination connected with pregnancy, if the examination or treatment could not be performed out of working time.

b) the birth of the employee's child; time off from work with wage compensation shall be provided for the time necessary to transport the mother of the child to a medical facility and back,

c) accompanying

- 1.a family member to a medical facility for examination or treatment upon sudden disease or accident, and for predetermined examination, treatment or cure; time off from work with wage compensation shall be provided to only one family member for a necessary period of time, at the most seven days in a calendar year, if such an accompanying was necessary and the relevant activities could not be performed out of working time,
- 2.a handicapped child to a social care facility or special school; time off from work with wage compensation shall be provided to only one family member for a necessary period of time of maximum ten days in the calendar year,

d) death of a family member

- 1.time off from work with wage compensation for two days upon the death of a spouse or child, and one additional day for attending the funeral of the deceased,

2. time off from work with wage compensation for one day to attend the funeral of a parent or sibling of the employee, parent or sibling of the employee's spouse, and the spouse of an employee's sibling, and an additional day if the employee is arranging the funeral of such deceased,
 3. time off from work with wage compensation for a necessary period of time of maximum one day, to attend the funeral of the employee's grandparent or grandchild, or grandparent of his/her spouse, or other person who although not belong to among the above relatives but lived with the employee at the time of death in a household, and an additional day if the employee is arranging the funeral of such deceased,
 - e) wedding; one day's time off from work shall be granted for the employee's own wedding and one day's time off from work without wage compensation shall be granted for the employee to attend the wedding of their child or parent,
 - f) prevented journey to work due to reasons of weather, by specific means of transport that an employee with disability uses; time off from work with wage compensation shall be provided for a necessary period of time of maximum one day,
 - g) unexpected breakdown of transport or delay of public transport means; time off from work without wage compensation shall be provided for a necessary period of time if an employee was unable to reach the place of work by other appropriate means,
 - h) moving house of an employee who possesses his/her own furniture; time off from work without wage compensation shall be provided for a necessary period of time of maximum one day for relocation within the same locality and two days upon relocation to another locality; if concerning relocation in the interest of the employer, time off from work shall be provided with wage compensation,
 - i) seeking a new work post upon termination of employment relationship; time off from work without wage compensation shall be provided for a necessary period of time of maximum one half a day per week, for a period corresponding to the period of notice; to the same extent, time off from work with wage compensation shall be provided where termination of employment relationship with notice served by the employer or by agreement for reasons pursuant to § 63, paragraph (1), letters a) to c); time off from work may be combined upon agreement with the employer.
- (3) An employer may provide an employee with
 - a) additional time off from work for the reasons stated in paragraph (2) with wage compensation or without wage compensation,
 - b) time off from work for reasons other than those stated in paragraph (2) with wage compensation or without wage compensation,
 - c) time off from work at the employee's request with wage compensation or without wage compensation,
 - d) time off from work with wage compensation that the employee will perform additional work as compensation for later.
 - (4) One day shall be deemed to be a period corresponding to the length of working time that the employee was distributed to work on the day in question under the distribution of stipulated weekly working time.
 - (5) For the purposes of setting the total extent of time off from work provided to an employee in the calendar year for an obstacle to work falling under paragraph (2) letter

(a) and (c), an one day shall be deemed to be period corresponding the average length of working time applicable to one day according to the stipulated weekly working time for the employee and the employee shall be deemed to work a five-day working week.

(6) An employer may determine that if an employee's employment relationship began within a calendar year, time off from work and wage compensation provided for the reasons stipulated in paragraph 2 (a) point (1) and (c) point (1) will be provided in the extent of at least one third of the claim for a calendar year for each third of a year or part thereof that the employee is employed. The overall claim pursuant to the first sentence shall be rounded to whole calendar days upwards.

(7) Wage compensation shall be equal to the employee's average earnings.

(8) Employer must excuse the absence of employees from work if he/she is taking part in a strike relating to the exercise of their economic and social rights; employee shall not be entitled to pay or wage compensation. If an employee takes part in a strike after a court has ruled it to be unlawful, his/her absence from work shall not be considered to be excusable.

§ 141a

Temporary suspension of work performance

If there are grounds to suspect that an employee has committed a grave breach of labour discipline and his/her continued performance of work would threaten a significant interest of the employer, the employer can, after consultation with employee representatives, suspend an employee from performing work temporarily for at most one month. The employee shall be entitled to wage compensation equal to 60% of his/her average earnings for the duration of the temporary suspension of work performance; if a grave breach of labour discipline is not proven, the employee shall be entitled to an additional payment up to the full amount of his her average earnings.

§ 142

Obstacles on the part of employer

(1) If an employee is unable to perform work due to a temporary lack of such caused by a breakdown in machinery, in the supply of primary materials or powering forces, faulty working documentation, or other similar operational causes (stoppage) and if the employee was not upon agreement transferred to other work, he/she shall be entitled to wage compensation in the amount of his/her average earnings.

(2) If an employee is unable to perform work due to adverse effects of weather, the employer shall provide him/her with wage compensation in the amount of at least 50 % of his/her average earnings.

(3) If an employee is unable to perform work due to obstacles on the part of the employer other than those stipulated in paragraphs (1) and (2), the employer shall provide him/her with wage compensation at the sum of his/her average earnings.

(4) If an employer determined in a written agreement with employees' representatives substantive operational reasons that prevent the employer from designating an employee work, this shall constitute an obstacle on the part of the employer for which an employee shall be entitled to wage compensation in the amount stipulated in the agreement, being a

minimum of 60 % of average earnings. The agreement according to the first sentence may not be substituted by the decision of the employer.

(5) If an employee cannot perform work for serious operational reasons, the employer may proceed according to § 87a; the provisions of § 90 paragraph (9) need not apply in this case.

§ 143

Obstacles to work in case of flexible working time

(1) Obstacles to work on the part of the employer, in the application of flexible working time, shall be considered as performance of work with wage compensation only to the extent to which it interfered with the basic working time. To the extent to which they interfered with flexible working time, they shall be considered as excusable obstacles to work, but not as performance of work, and wage compensation shall not be provided for them.

(2) If this Act or the collective agreement establishes for obstacles to work on the part of the employer the exact length of a necessary period of time to which an employee is entitled to time off from work, it shall be considered as performance of work for this entire time; as one day shall be considered a period corresponding to the average length of a work shift pursuant to the fixed weekly working time of an employee.

(3) Obstacles to work on the part of an employer shall be deemed as the performance of work at most for the length of operational time in the fixed flexible working period.

(4) If an employee has not worked the full operational time in the flexible working period as a result of an excusable obstacle to work on the employee's side under the second sentence of paragraph (1), the employee shall be obliged to work the unworked part of working time without unnecessary delay after the expiry of the obstacle to work within working days, unless he/she agrees otherwise with his/her employer. The additional work can be performed only during optional working time, unless another period is agreed, and additional work shall not be deemed overtime work.

§ 144

Common provisions on obstacles to work

(1) If an obstacle to work on the part of an employee is known in advance, the employee is obliged to ask the employer for time off from work with sufficient notice. In other cases, the employee shall be obliged to inform the employer of the obstacle to work and its expected duration without unnecessary delay.

(2) An employee is obliged to prove the existence and duration of any obstacle to work to the employer. Documentation of the existence of an obstacle to work and its duration must be certified by a competent facility.

(3) If the employee claims time off from work without wage compensation, the employer shall be obliged to allow him/her to work to make up the lost time if this is not prevented by operational conditions.

§ 144a

Performance of work

(1) Performance of work shall be deemed to include also the following periods:

- a) periods when an employee does not work due to an obstacles to work, unless this act states otherwise,
- b) time off from work that the employee later performs work to balance,
- c) substitute time off from work for overtime work, for work on a public holiday, for the inactive part of work standby in the workplace or substitute time-off from work provided in accordance with § 96b,
- d) obstacles in work due to unfavourable climatic conditions,
- e) paid holiday,
- f) a period when an employee does not work because it is a public holiday for which the employee is entitled to wage compensation or for which his/her monthly wage (salary) is not reduced,
- g) which an adolescent employee spends in vocational training within a system of theoretical or practical training.

(2) Performance of work shall be deemed not to include the following periods:

- a) the performance of work for which time off from work was granted in advance,
- b) overtime work, the inactive part of work standby in the workplace if substitute time off from work is provided for such work,
- c) during which an employee performs work to balance an obstacle to work caused by unfavourable climatic conditions,
- d) time off from work provided at the employee's request under § 141 paragraph (3) letter (c),
- e) performance of extraordinary service during a state of crisis or alternative service during wartime or in a state of war,
- f) inexcusable late arrival for a work shift or a part thereof,
- g) a period for which an employer grants an employee long term time off from work to perform a public function or a trade union function pursuant to § 136 paragraph (2).

(3) For the purposes of paid holidays, in addition to the periods listed in paragraph (2), the performance of work shall not be deemed to include the following:

- a) an employee's temporary incapacity for work due to illness or an accident unless the employee's temporary incapacity for work is caused by an occupational accident or occupational disease for which the employer is responsible,
- b) parental leave pursuant to § 166 paragraph (2),
- c) mandatory quarantine (a quarantine measure),
- d) care for a sick family member,
- e) care for a child under ten years of age where there are serious reasons why the children's education facility or school in whose care the child usually is cannot provide care, or where the person who would otherwise take care of the child is sick or subject to a mandatory quarantine (quarantine measures) or is undergoing examination or treatment in a health care facility that cannot be provided outside the employee's working time.

(4) To determine whether an employee has satisfied conditions for entitlement to paid holidays where the employee has working time set on a weekly basis, the employee shall be deemed to work five days per week even if his/her working time is not scheduled on all working days in the week. This condition shall also apply when calculating a reduction in holidays except in the case of inexcusable absence from work.

(5) Paragraphs 1 to 3 shall not be applied when assessing wage (remuneration) entitlements for work performed.

(6) The employer shall decide whether or not an absence from work is excusable after negotiation with representatives of employees.

§ 145

Reimbursement of expenses provided to employees in connection with the performance of work

(1) An employer shall, under conditions and to the extent established by special regulation, provide an employee with travel reimbursement, relocation costs reimbursement and other expenses that he/she sustains while performing working obligations.

(2) Under the conditions agreed in the collective agreement or employment contract, an employer shall provide an employee with compensation for the use of his/her own tools, equipment and instruments necessary for the performance of work, if such are used with the employer's consent.

Part Six

LABOUR PROTECTION

Labour protection

§ 146

(1) Labour protection constitutes a system of measures arising from legal regulations, organisational measures, technical measures, health-care measures and social measures aimed at the creation of working conditions for ensuring occupational health and safety, preserving the health and working aptitudes of an employee. Labour protection is an integral part of labour-law relations.

(2) Care for the occupational health and safety and for the improvement of working conditions as a fundamental part of labour protection, shall be a commensurate and integral part of the planning and performance of employment duties. Occupational health and safety is the status of working conditions which eliminate or minimise the effects of dangerous and harmful agents in the working process and working environment on the health of an employee.

(3) An employer, employees or employees' representatives for occupational health and safety and trade union organisations shall jointly co-operate in the planning and execution of measures in the area of labour protection.

(4) Knowledge of legal and other regulations for ensuring occupational health and safety is an integral and permanent part of qualification preconditions. Upon assessing work results, it is necessary to take into account adherence to legal regulations and other regulations for ensuring occupational health and safety.

(5) A specialist employee entrusted with performance of duties in securing occupational health and safety, the employees' representative for occupational health and safety, and employees, may not be subject to damage while performance of duties for securing occupational health and safety.

§ 147

Obligations of employer

(1) Within the scope of his/her capacity, an employer shall be obliged to permanently secure the occupational health and safety, and to take the necessary measures including securing prevention, necessary funds and appropriate system of labour protection management. An employer shall be obliged to improve the level of labour protection in all activities and to accommodate the level of labour protection to changing circumstances.

(2) Further obligations of an employer in the area of occupational health and safety are stipulated by a special law.

§ 148

Employees' rights and obligations

(1) Employees shall have the right to occupational health and safety secured, to information on dangers arising from the working process and working environment and on measures for protection against effects thereof. Employees shall be obliged to mind their occupational health and safety and the health and safety of persons affected by their activities.

(2) Further obligations of employees in the area of occupational health and safety are stipulated by a special law.

§ 149

Inspection carried out by trade union body

(1) At an employer where a trade union organisation is active, the trade union body shall have the right to carry out inspections on the state of occupational health and safety. In particular it shall have the right

a) to inspect how the employer performs his/her obligations with regard to care of occupational health and safety, and whether he/she systematically creates conditions for work that is non-damaging to safety and to health, to regularly examine the employer's workplaces and facilities for employees and to check the employer's management of personal protective work tools,

b) to inspect whether an employer properly investigates the causes of occupational accidents, and to participate in the ascertaining of causes of occupational accidents and occupational diseases, or to investigate such by itself,

c) to request the employer to correct deficiencies in operations, machinery and equipment or in working procedures, and to stop work if there is an imminent grave threat to the life or health of persons in the area or in the employer's work place with their knowledge,

d) to inform an employer on overtime work and work at night that would threaten the occupational health and safety of employees,

e) to participate in negotiations on matters of occupational health and safety.

(2) The trade union body must prepare a report on the deficiencies identified in accordance with Paragraph 1 (c). The report shall include identification of the union body that carried out the inspection, the date and time when inspection took place and the

deficiencies that the inspection identified in operations, in machinery or equipment or in working procedures and the trade union body requests the removal of. If there is an imminent grave threat to life or health, the report shall also include a request that work be suspended, identifying the work and the time from which work should be suspended. The report shall also include the opinion of the employer on the identified deficiency.

(3) The trade union body must inform a competent body of the labour inspectorate or a competent body of the state mining authority of the request for suspension of work under Paragraph 1 (c) without unnecessary delay. The union body's request for suspension of work lasts until the employer removes the deficiency or until the end of the investigation carried out by a competent body of the labour inspectorate or a competent body of the state mining authority.

(4) In a co-operative where membership also involves a labour-law relation of member to the co-operative, inspection of occupational health and safety conditions pursuant to paragraphs (1) and (3) shall be performed in relation to such a member of the co-operative by a special body of the co-operative elected by the meeting of members.

(5) Expenses incurred in the execution of inspections over occupational safety and health shall be borne by the state.

§ 150

Labour inspection

(1) Labour inspection shall be carried out according to a special law.

(2) Employees who suffer damages in consequence of violations of obligations resulting from labour-law relations and the representatives of employees of an employer of whom where control activity pursuant to § 239 detects a violation of labour-law regulations may lodge a complaint at the competent labour inspection body.

Part Seven

EMPLOYER'S SOCIAL POLICY

§ 151

Working conditions and living conditions of employees

(1) For improvement in the culture of work and working environments, employer shall create adequate working conditions and shall attend to the appearance and arrangement of workplaces, social facilities and personal sanitation amenities.

(2) An employer shall establish, maintain and improve the level of social facilities, sanitation amenities, and pursuant to special regulations also medical facilities for employees.

(3) An employer shall be obliged to ensure safe custody, of particularly personal effects and personal items usually brought to the workplace by employees, as well as usual transportation devices, if employees use them on the road to work and back, with the exception of motor vehicles. The employer may, after agreement with representatives of employees, determine conditions under which the employer will be also liable for motor

vehicles parked on the premises. Such obligation of the employer shall also apply to every other person acting for him at his workplace.

§ 152

Employees' catering

(1) The Employer must provide catering based on correct nutritional principles for employees in all shifts either within the workplace itself or in close proximity to it. This obligation shall not apply in the case of employees sent on business trips, other than employees sent on business trips who have spent more than four hours in their regular workplace. The obligation on employers under the first sentence shall not apply to employees carrying out work in the public interest abroad.

(2) The employer shall provide catering in accordance with Paragraph 1 primarily in the form of hot food accompanied by a suitable drink served to employees during the working shift in the employer's own catering facilities, or the catering facilities of another employer or obtain catering services for employees through a legal entity or natural person licensed to broker catering services if they broker them through a legal entity or natural person who is licensed to provide catering services. Employees shall be entitled to catering if they perform work for more than four hours in a working shift. If a working shift lasts longer than 11 hours, the employer may arrange provision of another hot meal.

(3) The employer shall pay at least 55% of the cost of catering provided in accordance with Paragraph 2 though no more than 55% of the meals allowance provided for business trips lasting 5 to 12 hours in accordance with other regulations. The employer shall also provide additional payments in accordance with other regulations.

(4) When providing catering for employees through a legal entity or natural person licensed to broker catering services, the price of food shall be understood as the value of the meal vouchers. The value of the meal vouchers must be at least 75% of the meals allowance provided for business trips lasting 5 to 12 hours under other regulations.

(5) When catering is provided through the services of a legal person or natural person with a licence to mediate catering services by means of meal vouchers, the amount of the fee for mediating catering services must not exceed 3% of the value shown on the meal vouchers.

(6) The employer shall make a contribution to the employee of the amount stated in Paragraph 3 only if the employer is unable to perform their duty to provide catering for employees as a result of the conditions in which work is performed in the workplace or if the employer cannot arrange catering in accordance with Paragraph 2 or if the employee presents a medical certificate from a specialist doctor stating that for health reasons they cannot use any of the methods of catering for employees that the employer offers.

(7) The employer shall also provide a financial payment for meals in accordance with Paragraph 6 to employees who work from home or who telework if they do not provide catering in accordance with Paragraph 2 or if catering provided in accordance with Paragraph 2 would be contrary to the character of the home work or telework performed.

(8) After negotiation with employees' representatives the employer may

- a) change the conditions under which it provides catering for employees during holidays, obstacles for work or other excused absence from work,

- b) make catering available to employees who work outside the schedule of working shifts for the same conditions as for other employees.
- c) expand the range of natural persons for whom the employer provides catering and for whom it will contribute to meal costs in accordance with Paragraph 3.

Education of employees

§ 153

An employer shall attend to deepening the employees' qualification, or to its increase. An employer shall negotiate with employees' representatives measures aimed at attending to the employees' qualification, its deepening and increase.

§ 154

(1) An employer shall secure acquisition of qualification by means of training or tuition for an employee who takes up an employment relationship without qualification. Upon completion of training or tuition, the employer shall issue the confirmation of such for the employee.

(2) An employer shall be obliged to retrain an employee who is to be transferred to a new workplace or to a new type of work or manner of working, if such is necessary, particularly with regard to changes in work organisation or to other rationalising measures.

(3) An employee shall be obliged to systematically deepen the qualification for work performance agreed in the employment contract. Deepening of qualification shall also be its up-keeping and updating. An employer shall be obliged to instruct an employee to undergo further education with the aim of deepening his/her qualification. Participation in education shall be the performance of work, for which an employee shall be entitled to wage compensation.

§ 155

(1) An employer may conclude an agreement with an employee by which the employer commits himself/herself to enabling the employee for increasing his/her qualification by providing time off, wage compensation and reimbursement of other costs pursuant to study, and the employee commits himself/herself to remaining in an employment relationship with the employer for a determinate period upon completion of study, or to repay costs associated with the course of study, even when the employee terminates the employment relationship prior to the completion of study. The agreement must be in writing, otherwise it is invalid.

(2) An agreement pursuant to paragraph (1) must contain

- a) the type of qualification and way of its increase,
- b) the study field and school credentials,
- c) the period for which the employee commits himself/herself to remaining in the employment relationship with the employer,

d) the type of costs and their total sum which the employee shall be obliged to repay to the employer if he/she do not fulfil his/her commitment to remain in the employment relationship with the employer for the duration of the agreed period.

(3) The total agreed period for remaining in an employment relationship may not exceed five years. If an employee fulfils his/her commitment in part, the obligation to repay costs shall be reduced proportionately.

(4) The period of remaining in the employment relationship shall not include periods of

a) performance of extraordinary service during a state of crisis or alternative service during wartime or in a state of war,

b) maternity leave and parental leave pursuant to § 166,

c) absences from work due to serving an unconditional sentence of imprisonment and detention, if a valid sentence was passed.

(5) An employer may conclude an agreement pursuant to paragraph (2) with an employee also with regard to reinforcing a qualification, if the expected costs amount to at least EUR 1 700. In this case an employee cannot be set reinforcement of his/her qualification as a duty.

(6) The obligation of an employee to repay costs shall not arise, particularly if

a) the employer during the course of increasing qualification ceased to provide time off from work and wage compensation because the employee, through no fault of his/her own, became long-term incapacitated to perform such work for which he/she was increasing his/her qualification,

b) the employment relationship was terminated by way of notice given by an employer for reasons pursuant to § 63 paragraph (1) letters a) and b) or by agreement for these same,

c) the employee is unable, according to medical opinion to perform the work for which he/she increased his/her qualification, or if he/she lost the long-term capacity to continue performing the hitherto work for reasons pursuant to § 63, paragraph (1), letter c),

d) the employer did not utilise, for a period of at least 6 months in the preceding 12 months, the qualification that the employee increased,

e) the employer violated the provisions of this act in relation to an employee performing health care occupation according to special regulation and this violation was identified by a relevant labour inspectorate and by a court has been lawfully decided on this violation.

Securing for employee upon temporary incapacity to work, in old age and employment upon return to work

§ 156

Securing for an employee upon temporary incapacity to work as a result of illness, accident, during pregnancy, maternity and parenthood, security for an employee in old-age, upon invalidity or security of survivors upon the death of an employee, and preventive and therapeutic care shall be governed by special regulations.

§ 157

(1) Where a female employee returns to her work after maternity leave, or where a male employee returns to his work after parental leave subject to § 166 paragraph 1, the employer shall be obliged to assign them to their original work and the workplace. Where the assignment to the original work and workplace is not possible, the employer shall be obliged to assign them to different work corresponding to their contract of employment. The employer shall be obliged to assign the female and male employees under conditions that will not be less favourable for them than those they had enjoyed at the time of proceeding on their maternity leave or parental leave, subject to § 166 paragraph 1, and they shall have the right of benefiting from any improvement to the working conditions to which they would have been entitled if they did not take up their maternity leave or parental leave subject to § 166 paragraph 1.

(2) Where a female employee and male employee return to work after termination of parental leave, subject to § 166 paragraph 2, the employer shall be obliged to assign them to their original work and the workplace. Where the assignment to the original work and workplace is not possible, the employer shall be obliged to assign them to a different work corresponding to their contract of employment. Upon termination of parental leave subject to § 166 paragraph 2, the female employee and the male employee shall have the right, to have all their rights that they had acquired or that were arising to them at the time of starting parental leave maintained in the original scope; these rights shall be claimed, including the changes resulting from the legal regulations, collective agreement or from the customary procedures of the employer.

(3) Where an employee returns to work after termination of the performance of a public function or an activity for the trade union organisation, after training, the completion of special service or alternative service, or where the employee returns to work after temporary incapacity for work or quarantine (quarantine measure), the employer shall be obliged to assign him or her to their original work and the workplace. Where the assignment to the original work and workplace is not possible, the employer shall be obliged to assign the employee to different work corresponding to the contract of employment.

§ 158

Employees with health disability

(1) An employer shall be obliged to employ employees with health disability in suitable positions, and to enable them training or study to attain the necessary qualification and shall also be obliged to attend to the development of such qualification. Furthermore, an employer shall be obliged to create conditions for employees to have the possibility of applying themselves in work and to improve the facilities of workplaces so that, where possible, they may attain the same work results as other employees, and for their work to be made as easy as possible.

(2) For an employee with health disability whom it is not possible to employ under usual working conditions, an employer may reserve or set up a protected workshop or protected workplace.

(3) Obligations of an employer relating to employment of an employee with health disability pursuant to paragraphs (1) and (2) shall be governed in more detail by special regulation.

§ 159

(1) The employer shall enable an employee with health disability with theoretical or practical preparation (requalification) with the aim of maintaining, increasing, expanding or amending his/her hitherto qualification, or adjust it to technical development towards the goal of retaining the employee in an employment relationship.

(2) Requalification, which the employer implements in the interest of continued work application of employees with health disability shall be carried out on the basis of a written agreement concluded between the employer and the employee.

(3) Requalification of an employee with health disability shall be carried out during working time and shall be deemed an obstacle to work on the part of the employee. The employee shall be entitled to wage compensation at the amount of his/her average earnings for such a period. Requalification shall be performed outside of working time only if such is necessary by virtue of the method of its provision.

(4) An employer shall negotiate measures with employees' representatives to create conditions for employing employees with health disability and also fundamental questions over the care of such employees.

Working conditions of women and men caring for children

§ 160

An employer shall be obliged to establish, maintain and improve the level of social facilities and personal sanitation facilities for women.

§ 161

(1) Pregnant women, mothers until the end of the ninth month of confinement and the breastfeeding women must not be employed in works that are physically inappropriate for them or harm their organism. Lists of work and workplaces that are prohibited for pregnant women, mothers until the end of the ninth month of confinement and breastfeeding women shall be stipulated by the Regulation of the Government of the Slovak Republic (hereinafter referred to as "government regulation").

(2) A pregnant woman may not be employed even in such works that according to medical opinion jeopardise her pregnancy due to health causes pertinent to her person. Such shall apply commensurately to a mother up to the end of the ninth month following childbirth and a nursing woman.

§ 162

(1) If a pregnant woman performs work that is prohibited to pregnant women, or which according to medical opinion threatens her pregnancy, the employer shall be obliged to implement a temporary change to working conditions.

(2) If a change to working conditions for woman pursuant to paragraph (1) is not possible, the employer shall temporarily transfer a woman to work that is suitable to her and in which she may attain the same earnings as that for the hitherto work within the

scope of the employment contract, and where such is not possible, he/she shall transfer her upon agreement to a different type of work.

(3) If a woman, in work she was transferred to by no fault of her own attains earnings lower than that attained by the hitherto work, for the purpose of balancing of the difference she shall be provided with a compensation benefit in pregnancy and in motherhood pursuant to special regulation.

(4) If transfer of a pregnant woman to a position with day work or transfer to other suitable work is not possible, the employer shall be obliged to provide a pregnant employee with time off and wage compensation.

(5) Provisions of paragraphs (1) to (4) shall apply commensurately to a mother to the end of the ninth month following childbirth and a nursing woman.

§ 163 is deleted with effect from 1 September 2007

Arrangement of working time

§ 164

(1) When designating employees to work shifts, an employer shall be obliged to take into account the needs of pregnant women, women and men continuously caring for children.

(2) If a pregnant woman, men and women continuously caring for a child younger than 15 years of age requests a reduction in working time or other arrangement to the fixed weekly working time, the employer shall be obliged to accommodate their request if such is not prevented by substantive operational reasons.

(3) A pregnant woman, a woman or man continuously caring for a child younger than three years old, a lone man or woman continuously caring for a child younger than fifteen years old may be employed for overtime work only with their agreement. Work stand-by may only be agreed upon with.

§ 165

Provisions of § 164, paragraph (2), shall also apply to an employee who personally continually care for a close person who is mostly or completely helpless and is not provided with care in social care facilities or institutional care in health-care facilities.

Maternity leave and parental leave

§ 166

(1) In connection with the childbirth and care for a new born child, the woman shall be entitled to maternity leave for the duration of 34 weeks. A lone woman shall be entitled to maternity leave for the duration of 37 weeks, and a woman who gave birth to two or more children simultaneously shall be entitled to maternity leave for the duration of 43 weeks. In connection with the care for a new born child, the man shall also be entitled to parental leave from the birth of the child, in the same scope, provided he cares for the new born child.

(2) To deepen the care for the child the employer shall be obliged to provide a woman or a man upon their request with parental leave until the day the child turns three years old. Where a child with long-term unfavourable health state is involved requiring special care,

the employer shall be obliged to provide the woman and the man, upon their request, with parental leave until the day the child turns six years old. This leave shall be provided for the length requested by the parent, as a rule for not less than one month.

(3) A woman and a man shall give their employer at least one month's notice in advance of the expected date of proceeding on maternity leave and parental leave, the expected date of suspension, termination and any changes regarding proceeding on, suspension, and termination of maternity leave and parental leave.

(4) An employer may agree with an employee that parental leave pursuant to paragraph (2) can be provided at most until the child's fifth birthday and, in the case of a child with a long term unfavourable health condition requiring individual care, until the child's eighth birthday, and in an extent not exceeding the undrawn part of leave of the period specified in paragraph (2).

§ 167

(1) In general, a woman shall commence maternity leave at the beginning of the sixth week prior to the expected day of childbirth, at the earliest however, from the beginning of the eighth week prior to such a day.

(2) If a woman has drawn less than six weeks maternity leave prior to giving birth, for reason of the birth occurring earlier than was determined by a physician, she shall be entitled to maternity leave from the day of commencement up to expiry of the period as stipulated in § 166, paragraph (1). If a woman has drawn less than six weeks of her maternity leave before confinement for another reason, she shall be provided maternity leave from the day of confinement until the completion of 28 weeks; a lone woman shall be provided maternity leave until the completion of 31 weeks and a woman that has given birth to two and more children simultaneously shall be provided maternity leave until the completion of 37 weeks.

§ 168

(1) If for reasons of health a child was taken into the care of a nursing institution or other treatment establishment, and the female and male employee in the meantime appears to work, maternity leave and parental leave shall be interrupted by such, at the earliest from expiration of the sixth week following the day of childbirth. The woman and man shall be provided with the undrawn part of maternity leave and parental leave commencing from the day they take the child from the institution back into their own care and therefore stops working, not however longer than to the child's three years of age.

(2) A woman and man who has stopped caring for a new born child and whose child for such a reason was taken into care surrogating the care of parents, likewise a woman or man whose child is in the temporary care of a foster home or similar institution for reasons other than health, shall not be entitled to maternity leave and parental leave for the period during which they do not care for the child.

(3) If a child is born dead, a woman shall be entitled to maternity leave for a period of 14 weeks.

(4) Maternity leave in connection with childbirth may never be shorter than 14 weeks and may not in any case whatsoever be terminated or interrupted prior to the elapse of the sixth week from the day of giving birth.

(5) If a child dies in the period when a woman is on maternity leave or a woman or man on parental leave, they shall be provided such leave for a further two weeks from the day of the child's death, at the longest till the time when the child would have reached one year of age.

§ 169

(1) Claim to maternity leave and parental leave shall be held by a woman and man who on the basis of legal decision of the competent body took into care surrogating parental care a child which was entrusted to them by decision of the competent body for later adoption or for fostering care, or a child whose mother died.

(2) Maternity leave or parental leave, subject to § 166 paragraph 1, shall be provided to a woman and a man from the day of their taking in of the child for the duration of 28 weeks, a lone woman and a lone man for the duration of 31 weeks, and to a woman and a man having taken in two or more children for the duration of 37 weeks, not longer than until the day the child turns three years of age. Parental leave subject to § 166 paragraph 2 shall be provided for the duration of three years from the day of completion of maternity leave or parental leave subject to the first sentence, or from the day the child is taken in that will reach three years of age, but not longer than until the day the child turns six years of age. If a child with a long-term unfavourable health state is involved, requiring special care, parental leave shall be provided for the duration of six years from the day of completion of maternity or parental leave subject to the first sentence, or from the day of taking in of the child that will reach three years, not longer than until the day the child turns six years of age.

(3) An employer may agree with an employee that in the case of a child with a long term unfavourable health condition requiring individual care, parental leave can provided at most until the child's eighth birthday and in an extent not exceeding the undrawn part of leave of the period specified in the third sentence of paragraph (2).

§ 170

Breaks for breast-feeding

(1) An employer shall be obliged to provide a mother who breast-feeds her child, in addition to breaks in work, special breaks for breast-feeding.

(2) A mother who works for the fixed weekly working time shall be entitled to two half-hour breaks per child for breast-feeding until the child reaches sixth months of age, and in the succeeding six months one half-hour break for breast-feeding per shift. These breaks may be combined and provided at the beginning or end of the shift. Where working with a shorter working time, however for at least half of the fixed weekly working time, she shall be entitled to only one half-hour break for breast-feeding per child until the end of the sixth month of the child's age.

(3) Breaks for breast-feeding shall be calculated to working time and shall be provided with wage compensation in the amount of her average earnings.

Working conditions for adolescent employees

§ 171

(1) An employer shall be obliged to create favourable conditions for the overall development of the physical and mental aptitudes of adolescent employees as well as specific arrangement of their working conditions. Upon resolving significant matters pursuant to adolescents, an employer shall closely co-operate with the legal representatives of the adolescents.

(2) An employer shall be obliged to keep records of adolescent employees whom he/she employs in an employment relationship. Records shall also include the dates of birth of adolescent employees.

§ 172

Information on the notice given to adolescent employees and immediate notice of an adolescent employee from an employment relationship from the side of the employer must also be submitted to his/her legal representatives. If the employment relationship is terminated by notice from an adolescent employee, by immediate termination of the employment relationship, in the probation period or if the working relationship is to be terminated by agreement, the employer shall be obliged to request the opinion of the legal representative.

§ 173

An employer may only employ adolescent employees for such works that are appropriate to their physical and mental development, which do not jeopardise their morality and shall provide them with increased care at work. This shall also apply commensurately to schools or citizens' associations pursuant to special regulation if within the scope of their participation in the education of young people, they organise work of adolescents.

§ 174

Prohibition of overtime work, night work and work stand-by

(1) An employer may not employ adolescent employees for overtime work or night work, and work stand-by may not be ordered on them or agreed upon with them. Exceptionally, adolescent employees older than 16 years of age may perform night work not in excess of one hour, if such is necessary for their vocational training. Night work by an adolescent employee must be directly linked to his/her work during the day according to the timetable of work shifts.

(2) An employer may not use such a method of remuneration for work that would lead, through increases in work performance, to endangering the safety and health of adolescent employees.

(3) If an employer may not employ an adolescent employee for work for which he/she received a vocational education because its performance is prohibited to the adolescent employee, or because according to medical opinion such work threatens his/her health, the employer shall be obliged, for the period until the adolescent employee is able to perform such work, to provide him/her with other appropriate work corresponding where possible to his/her qualification.

§ 175

Work prohibited to adolescent employees

- (1) An adolescent employee may not be employed for work underground in the extraction of minerals or drilling of tunnels and passages.
- (2) An adolescent employee may not be employed for work which, taking into account the anatomic, physiological and mental individualities at this age, is inappropriate, or dangerous for him/her or damaging to his/her health.
- (3) Lists of work and workplaces that are prohibited to an adolescent employee shall be established by a Government regulation.
- (4) An employer may employ adolescent employees neither for work at which they are exposed to an increased risk of accident nor the performance of which could seriously endanger the safety and health of co-employees or other persons.

§ 176

Medical preventative examination in relation to work

- (1) An employee shall be obliged to secure that adolescent employees are assessed on the suitability of their health condition for work based on the results of a medical preventative examination
 - a) before an adolescent employee is transferred to other work,
 - b) regularly, as required, at least once per year, unless relevant legislation provides otherwise.
- (2) An adolescent employee shall be obliged to undergo a set medical preventative examination relating to work.
- (3) An employer shall take medical assessments into consideration when assigning adolescent employees to work.

Part Eight

COMPENSATION FOR DAMAGES

Averting damages

§ 177

- (1) An employer shall be obliged to secure his/her employees with such working conditions providing them with possibility to properly performance their working duties without threatening life, health and property. If he/she ascertains deficiencies, he/she shall be obliged to take such measures for their eradication.
- (2) In order to protect his/her property, an employer shall be authorised to carry out to necessary degree inspections on items which employees bring to the workplace or take away from the workplace. More detailed conditions shall be stipulated by the employer in the work rules. In checks and inspections, regulations on the protection of personal liberty must be adhered to, and human dignity may not be degraded.

§ 178

- (1) An employee shall be obliged to act so that no threat to life, health and property, or destroy of property, nor unwarranted enrichment occurs.

(2) If there is a threat to damage, an employee shall be obliged to notify the superior of such. If immediate intervention is necessary for averting the threat to damages to the employer, the employee shall be obliged to intervene. Such an obligation shall not apply to him/her if he/she is prevented from this by substantive circumstances, or if he/she would expose himself/herself or other employees by it, or persons in the vicinity, to a serious threat. If an employee ascertains that he/she does not have the necessary working conditions created, he/she shall be obliged to notify the superior of it.

General accountability of employee for damages

§ 179

(1) An employee shall be accountable to the employer for damages which he/she caused him/her by deliberate breach of obligations upon performance of work duties or in direct relation to them. The employer shall be obliged to prove the fault of the employee, excepting cases pursuant to § 182 and § 185.

(2) An employee shall also be accountable for damages that he/she caused by deliberate action in contradiction with good morals.

§ 180

An employee who is affected by a mental handicap shall be held accountable for damages that he/she causes only if he/she is in control of his/her actions and able to adjudge the consequences of his/her actions. An employee who induces such a state by his/her own fault so that he/she is unable to control his/her actions or adjudge the consequences of his/her actions shall be accountable for damages caused while in such a state.

§ 181

(1) An employer may demand an employee who knowingly did not warn a superior about impending damages or who did not intervene against such, even though he/she would have prevented the direct occurrence of damages by such intervention, to contribute to settlement of such damages to the extent appropriate to the circumstances of the case, if it cannot be settled otherwise. Account shall thereby be taken in particular of the circumstances which prevented performance of obligations. The level of compensation for damages may not however, exceed an amount equal to four times his/her average monthly earnings.

(2) An employee shall not be accountable for damages that he/she caused while averting damages jeopardising the employer or danger directly threatening life or health, if he/she himself/herself did not invoke such a state of affairs deliberately and if he/she acted thereby in a manner appropriate to the circumstances.

(3) An employee shall not be accountable for damage resulting from economic risk.

Accountability for a shortage in entrusted values which employee shall be obliged to account

§ 182

(1) If an employee, pursuant to an agreement on material accountability, has accepted accountability for entrusted cash, valuables, goods, material stocks or other values determined for circulation or turnover which he/she is obliged to account, he/she shall be accountable for shortages arising therefrom. It may also be concurrently agreed with employees in agreements that if they work at a workplace with a number of employees who have concluded agreements of material accountability, they shall be collectively accountable for shortages (collective material accountability).

(2) An agreement of material accountability must be concluded in writing or shall otherwise be invalid.

(3) An employee shall be exempt of accountability in full or in part, if demonstrating those shortages arose in full or in part due to no fault of his/her own.

(4) If deficiencies arise in the working conditions of employees with collective accountability in connection with another employee or other superior or deputy superior being transferred to their workplace, or in connection with certain employees resiling from the agreement on material accountability, the employer shall be obliged to eliminate such deficiencies without undue delay.

§ 183

(1) An employee who concluded an agreement on material accountability may resile from it if he/she is transferred to other work, transferred to another workplace, is moved, or if the employer within a period of one month from delivery of his/her written notice does not eliminate such deficiencies in working conditions that prevent proper management of entrusted valuables. In the case of collective material accountability, an employee may also resile from the agreement if another employee is transferred to the workplace or another superior or deputy superior was appointed to the workplace. Resiliency must be announced to the employer in writing.

(2) An agreement of material accountability shall expire on the day of terminating the employment relationship or the day of resiliency from such an agreement.

§ 184

(1) Stock-taking must be performed upon concluding an agreement of material accountability, upon its expiry, upon the transfer of an employee to other work or other workplace, upon his/her being moved and upon termination of the employment relationship.

(2) At workplaces where employees with collective material accountability work, stock-taking must be carried out upon conclusion of agreements of material accountability with all employees collectively accountable

a) upon termination of all such agreements,

b) upon transfer to other work or moving of all collectively accountable employees,

c) upon a change in the functions of a superior or his/her deputy,

d) upon the request of any of the collectively accountable employees in the case of a change in their collective group,

e) upon resiliency of certain employees from an agreement of material accountability.

(3) If an employee having collective material accountability whose employment relationship is terminated or who is transferred to other work or another workplace or who was moved, does not concurrently request performance of stock-taking, he/she shall be accountable for possible shortages ascertained at the next stock-taking of his/her former workplace.

(4) If an employee who is transferred to a workplace where employees with collective accountability work, does not concurrently request performance of stock-taking, he/she shall, provided he/she has not withdrawn from the agreement of material accountability, be accountable for possible shortages ascertained at the next stock-taking.

§ 185

Employee's accountability for loss of entrusted articles

(1) An employee shall be accountable for the loss of tools, protective work tools and other similar articles entrusted to him/her by the employer on the basis of written confirmation.

(2) An employee shall be exempt of accountability in full or in part, if there is a proof that losses occurred in full or in part due to no fault of his/her own.

(3) An employer may, after agreement with representatives of employees, define a circle of employees with whom it is possible to agree a duty to insure an item that the employer entrusts to them as defined in paragraph (1) against loss or destruction, and a group of employees for whom it will insure an article entrusted pursuant to paragraph (1) against loss and destruction.

Scope and manner of compensating for damages

§ 186

(1) An employee who is accountable for damages shall be obliged to compensate the employer for the damages, and this in financial means, if he/she does not remove the damage by its return to previous state, and if the employer demands it from the employee.

(2) The compensation for damages caused by negligence that an employer demands from an employee may not, for individual employees, exceed an amount equal to four times his/her average monthly earnings prior to breach of obligations that led to such damages. Such a restriction shall not be applicable if there is a specific accountability of the employee pursuant to § 182 to § 185 or if damages were caused by inebriation or following use of narcotic substances or psychotropic substances.

(3) If damages were caused deliberately, an employer may in addition to actual damages demand compensation for loss of profit, if non-settlement of it would be contrary to good morals.

§ 187

(1) If damages were caused also by an employer breaching the obligations, the employee shall be obliged to settle a proportionate part of damages pursuant to the level of his/her liability.

(2) If several employees are accountable to an employer for damages, each of them shall be obliged to settle a proportionate part of such damages pursuant to the extent of his/her fault.

§ 188

Upon determining the level of damages to articles, the values at the time damages or losses occurred shall be applicable.

§ 189

(1) An employee who is accountable for the damage or for the loss of articles shall be obliged to compensate for the damages or loss to the full extent.

(2) With regard to collective accountability for shortages, the share of damages for individual employees shall be determined according to the proportion of their average earnings, whereas the earnings of their superior and his/her deputy shall be calculated as a twofold sum.

(3) The share of compensation determined pursuant to paragraph (2) may not for individual employees, excepting the superior and his/her deputy, exceed the amount equal to their average monthly earnings prior to the occurrence of damages. If such determined shares do not cover the whole of damages, the superior and his/her deputy shall be obliged to settle the remaining portion according to the proportion of their average earnings.

(4) If it is ascertained that shortages or parts thereof were brought about by a certain collectively accountable employee, shortages shall be settled by this an employee pursuant to the degree of his/her fault for it. The remaining part of shortages shall be settled by all collectively accountable employees in portions as determined pursuant to paragraphs (2) and (3).

§ 190 is deleted with effect from 1 September 2007

§ 191

(1) An employer may demand compensation from an employee for damages, for which the employee is liable to him/her. The demanded compensation shall be determined by the employer.

(2) An employer shall negotiate the demanded compensation for damages with the employee and notify him/her of it within one month at the latest from the day it was ascertained that damages had occurred and that the employee was liable for it.

(3) Where an employee acknowledges the liability to settle damages to a determined sum and the employer agrees with him/her on the manner of settlement, the employer shall be obliged to conclude the agreement in writing, or it shall otherwise be invalid. Specific written agreement shall not be necessary if damages were already settled.

(4) The employer shall be obliged to negotiate with employees' representatives in advance the demanded compensation for damages and the contents of the agreement on the manner of its settlement, except compensation for damages not in excess of EUR 50.00.

§ 192

General accountability of employer for damages

(1) An employer shall be accountable to an employee for damages caused due to violation of legal obligations or deliberate action against good morals to the employee in the performance of work tasks or in direct relation to it.

(2) An employer shall also be accountable to an employee for damages sustained to him/her due to violation of legal obligations within the performance of an employer's tasks by employees acting in the name of the employer.

(3) An employer shall not be accountable to an employee for damages to a motor vehicle, to his/her own tools, equipment and articles that are necessary for the performance of work which he/she used in the discharge of work tasks, or in direct relation to it, without a written consent of the employer.

§ 193

Employer's accountability for damages to deposited articles

(1) An employer shall be accountable for damages to articles that an employee deposited at a predetermined place in the employer's premises in the discharge of work tasks or in direct relation to it, and if such a place is not determined then at a place where such articles are usually placed. With regard to articles that are not usually brought to work, the employer shall only be accountable if they were taken into safekeeping, otherwise to a maximum sum of EUR 165.97.

(2) The right to compensation for damages shall expire if the employee failed to notify the employer of it in writing without undue delay, within 15 days at the latest from the day he/she became aware of damages.

§ 194

Employer's accountability for averting damages

An employee who, in averting damages threatening the employer, sustains material damages, shall be entitled to compensation from the employer for it and to compensation for purposeful outlay of costs, if such a danger was not induced deliberately by the employee himself/herself and if he/she acted thereby in a manner appropriate to the circumstances. An employee who so averted a danger threatening life or health shall also be entitled to such compensation, if the employer would be accountable for such damages. If the employee sustained damages to his/her health, such damage shall be adjudged as an occupational accident.

Employer's accountability for damages in case of occupational accident and occupational disease

§ 195

(1) If in the discharge of work tasks or in direct relation to it, an employee sustains damage to his/her health or suffers death by way of accident (occupational accident), accountability for damages arising from it shall fall to the employer with whom he/she was in an employment relationship at the time of the accident.

(2) An occupational accident shall be the damage to health sustained by an employee while discharging his/her work tasks or in direct relation to it, independent of his/her will, by short-term, sudden and forceful effects of external influences.

(3) An occupational accident is not an accident that was sustained by an employee while on his/her way to and from work.

(4) Accountability for damages sustained by an employee by way of occupational disease shall fall to the employer for whom the employee last worked, prior to its ascertaining, in an employment relationship under conditions inducing the occupational disease that the employee has been affected with. Occupational diseases are diseases as listed in legal regulations on social security (List of Occupational Diseases), if arising under conditions stated therein.

(5) An employer shall be accountable for damages even when he/she adhered to obligations arising from special regulations and other regulations for securing safety and protection of health at work, unless exempted from such accountability pursuant to § 196.

§ 196

(1) An employer shall be fully exempted of accountability if demonstrating that the single reason for damage was the fact that

a) the damage was caused in such a way that the affected employee by his/her own fault was in violation of legal regulations or other regulations for securing safety and protection of health at work or instructions for securing safety and protection of health at work, even though he/she was properly and demonstratively acquainted with them and that knowledge and adherence to them were systematically demanded and checked, or

b) damage was caused by the affected employee due to his/her inebriation or as a result of abusing narcotic substances or psychotropic substances, and the employer was unable to prevent such damage.

(2) An employer shall be exempted of accountability in part if demonstrating that

a) the affected employee was by his/her own fault in violation of legal regulations or other regulations or instructions for securing safety and protection of health at work, even though he/she was properly and demonstratively acquainted with them, and that such a violation was one of the causes of damage,

b) one of the causes of damage was the inebriation of the affected employee or the abuse of narcotic substances or psychotropic substances by the affected employee,

c) damage was sustained by the employee due to his/her acting in contradiction to the usual manner of conduct in such a way that it is clear that although not in violation of legal regulations, other regulations or instructions for securing safety and protection of health at work or special regulations, he/she acted heedlessly and whereby must have been aware, with respect to his/her qualification and experience, that this might lead to harm to health.

(3) If an employer is exempted of accountability in part, the part of damages that is to be borne by the employee shall be determined according to the extent of his/her fault. In the case stated in paragraph (2), letter c), the employer shall be reimbursed at least one third of damages.

(4) Upon considering whether an employee was in violation of legal regulations or other regulations for securing safety and protection of health at work (paragraph (1), letter a) and paragraph (2), letter a)) or special regulations, it shall not be possible to only refer to general provisions pursuant to which each person has to act in order not to endanger his/her health and the health of others.

(5) Ordinary carelessness and conduct arising from the risk of work cannot be considered heedless action pursuant to paragraph (2), letter c).

§ 197

An employer may not be exempted of accountability if an employee sustained an occupational accident while averting damages jeopardising this employer, or a danger directly threatening life or health, provided the employee did not intentionally invoke such a state himself/herself.

§ 198

(1) An employee who sustained an occupational accident or in whom an occupational disease was ascertained shall have the right, to the extent to which the employer is accountable for the damage, to provision of compensation for material damage; provision of § 192, paragraph (3) shall apply equally.

(2) An employer shall be obliged to negotiate the extent of accountability according to paragraph (1) without undue delay with the employees' representatives and with the employee.

§ 199 to § 213 are deleted with effect from 1 January 2004

Accountability for damages in certain special cases

§ 214 is deleted with effect from 1 September 2009

§ 215

(1) With regard to a natural person performing a public function, accountability for damage arising during performance of the function or in direct relation to it, shall fall on the organisation for whom the person was active; natural persons shall be accountable to this organisation for damage. If, in performance of his/her functions or in direct relation to them, an official of trade union organisation assists concurrently with discharging of

public, economic or social tasks of the employer with whom he/she is in an employment relationship, such an employer shall be accountable to him/her for damages.

(2) With regard to a citizen with disability who is not in an employment relationship and whose vocational (activity) preparation is performed pursuant to special regulations, the employer with whom such vocational preparation is carried out shall be accountable for damages arising during this preparation.

§ 216 is deleted with effect from 1 September 2007

Common provisions on employer's accountability

§ 217

(1) An employer shall be obliged to compensate an employee for actual damages and this in cash form, provided damages are not liquidated by restoration to former integrity. If concerning damage to health for reason other than occupational accident or occupational disease, regulations on accidents at work shall be applicable for determining the manner and the extent of compensation, with the restriction that a lump sum reimbursement to survivors shall not be applicable.

(2) Price of an article at the time damages were sustained shall be applied when determining damages to articles.

§ 218

If an employer demonstrates that damage was also caused by the aggrieved employee, his/her accountability shall be limited proportionately. With regard to accountability for damages upon occupational accident or occupational diseases, the procedure pursuant to § 196 shall apply.

§ 219

An employer who compensated damages to an aggrieved party shall be entitled to reimbursement from the party who is liable to the aggrieved party for such damages pursuant to special regulation, and this to the extent that corresponds to the level of such accountability towards the aggrieved party, unless otherwise agreed upon in advance.

Discharge of work tasks and direct relation to such discharge

§ 220

(1) Discharge of work tasks means the performance of work obligations issuing from a labour-law relation, other activity performed by order of the employer, and an activity that is the subject of a business trip.

(2) In direct relation to discharge of work tasks are such actions that are necessary for the performance of work, and actions that are during work usual or necessary prior to commencement of work or upon its completion. Such actions shall not however include journeys to and from work, catering, examinations or treatment in a health-care facility, neither journeys to and from such. Examination in a health-care facility performed by order of the employer, or treatment by first aid, as well as the outward- and return journey, are actions in direct relation to discharge of work tasks.

(3) An accident that an employee sustained in the discharge of work tasks shall also be deemed an occupational accident.

§ 221

(1) A journey to and from work shall be the journey from the employee's place of residence (accommodation) to the place of entrance to the premises of the employer or other place determined for the discharge of work tasks, and the journey back. In case of an employer in agriculture, forestry and construction, this shall also be the journey from the place of residence to the determined assembly point and back.

(2) A journey from the municipality of an employee's residence to the work place or place of accommodation in another municipality that is the destination of a business trip, if it is not concurrently the municipality of his/her regular workplace, and the return journey, shall be adjudged as a necessary action prior to commencement of work or upon completion of work.

§ 222

Unwarranted enrichment

(1) If an employee unwarrantedly enriches himself/herself to the detriment of the employer or an employer unwarrantedly enriches himself/herself to the detriment of an employee, such enrichment must be surrendered.

(2) Unwarranted enrichment for the purposes of this Act means property gain acquired by settlement lacking legal cause, settlement pursuant to an invalid legal action, settlement pursuant to a legal cause that was annulled, as well as property gain acquired from dishonourable sources.

(3) The subject of unwarranted enrichment must be surrendered to the party to whose detriment such was acquired. Everything that was acquired by way of unwarranted enrichment must be surrendered. If this proves impossible, particularly because the enrichment comprised of actions, financial reparation must be provided.

(4) Together with the subject of unwarranted enrichment, all benefits from such enrichment must also be surrendered, if the party that acquired enrichment has not acted in good will.

(5) The party surrendering the subject of unwarranted enrichment shall be entitled to compensation of necessary costs expended on the article.

(6) An employer may demand repayment of an unjustly paid sum from the employee, only if the employee was aware or had to conclude from the circumstances that it concerned wrongly allocated sums or sums paid in error, such for a period of three years from its payment.

Part Nine

AGREEMENTS ON WORK PERFORMED OUTSIDE EMPLOYMENT RELATIONSHIP

Agreements on work performed outside employment relationship

§ 223

(1) In order to perform their tasks or to provide for their needs, employers may conclude agreements with natural persons on work performed outside an employment relationship („work performance agreements“, „agreements on work activities“ and „agreements on temporary jobs for students“) for work that is limited in its results („work performance agreement“) or occasional activities limited by the type of work („agreement on work activities“, „agreement on temporary work for students“).

(2) Labour-law relation based on agreements on work performed outside an employment relationship shall be subject to the provisions of part one, § 85 paragraphs (1) and (2), § 90 paragraph (10), § 91 to § 95, § 98, § 119 paragraph (1) and part six. The working time of employees who perform work under agreements on work performed outside an employment relationship must not exceed 12 hours within any 24-hour period and in the case of adolescent employees it must not exceed 8 hours within any 24-hour period. It is not permissible to order or agree work stand-by and overtime work in the case of employees who perform work under agreements on work performed outside an employment relationship. If an employee is absent for reasons specified in § 141 paragraph (1) and paragraph (2) letters (a) to (g) during time that the employer has set for the performance of work, the employer shall excuse the employee's absence from work. The employee shall not be entitled to remuneration for this time.

(3) Such agreements may only be concluded with an adolescent employee if such shall not jeopardise his/her healthy development, safety, morality or vocational preparation.

(4) Such agreements may not be concluded for activities that are a subject of protection pursuant to copyright law.

(5) Disputes pursuant to such agreements shall be dealt with equally to disputes pursuant to employment relationships.

§ 224

(1) On the basis of concluded agreements pursuant to § 223, employees shall be obliged in particular

a) to perform work conscientiously and properly and to adhere to the conditions concluded in such an agreement,

b) to perform works personally,

c) to adhere to legal regulations relating to the work performed by him/her, in particular legal regulations for securing occupational health and safety; to adhere to other regulations relating to the work performed by him/her, in particular regulations pursuant to securing occupational health and safety with which he/she was properly acquainted,

d) to properly manage entrusted resources and to protect the property of the employer against damage, loss, destruction and abuse.

e) to notify the employer in writing without unnecessary delay of all changes affecting his/her labour-law relation and relating to his/her person, in particular any change of name, surname, permanent residence or temporary residence, address for the delivery of correspondence, health insurance and if payment is made to the employee's account in a bank or branch of a foreign bank with the employee's consent, also any change in banking details.

(2) On the basis of agreements concluded pursuant to § 223, an employer shall be obliged in particular

a) to create appropriate working conditions for the employee securing the proper and safe performance of work, in particular to provide necessary fundamental resources, materials, tools and personal protective work aids,

b) to inform employees of legal and other regulations relating to the work performed by them, in particular regulations for securing safety and health protection at work,

c) to provide the employee with the agreed remuneration for work performed, and to adhere also to other concluded conditions; as the case may be, other concluded entitlements of an employee or other settlement to his/her benefit may not be concluded for the employee more favourably than are similar entitlements to settlement arising from an employment relationship,

d) to keep records of agreements on works performed outside employment relationship in the sequential order of their conclusion,

e) to keep working time records of employees performing work on a basis of an agreement on temporary job of students and on a basis of an agreement on work activities, so as to record the start and end of the time period in which the employee performed the work and to keep a record of the work performed by employees performing work under a work performance agreement, so that for each day there is a record of the time period in which work was performed.

(3) Prohibition of work and workplaces for pregnant women, mothers who have given birth within the last nine months and breastfeeding women and adolescents shall also be applicable to work performed on the basis of these agreements.

§ 225

(1) An employee shall be accountable to the employer with whom he/she concluded a work performance agreement pursuant to § 223 for damages caused due to breach of obligations in the performance of work or in direct relation to such, equally to that of an employee in an employment relationship. Compensation for damages caused by negligence may not exceed a third of actual damages and may not be greater than one third of the remuneration concluded for performance of such work, except cases pursuant to § 182 to § 185.

(2) The employer shall be accountable to an employee for damages that the employee sustained in the performance of work according to the concluded agreement or in direct relation to such, equally to that of an employee in an employment relationship.

§ 226

Work performance agreement

- (1) An employer may conclude a work performance agreement with a natural person if extent of work (work tasks) for which the agreement is concluded is not in excess of 350 hours in a calendar year. The period of work shall include work performed by the employee for the employer pursuant to a different work performance agreement.
- (2) A work performance agreement shall be concluded in writing, otherwise this agreement is invalid. The work performance agreement must include the definition of the work tasks, agreed remuneration for performance of it, the period in which the work task is to be performed and the extent of work, if its extent is not directly influenced by the definition of the work task. A written agreement on work performance shall be concluded at the latest on the day preceding the day of the work performance commencement.
- (3) Work tasks must be performed within the period as concluded, otherwise the employer may withdraw from the agreement. An employee may withdraw from an agreement if unable to discharge the work tasks because the employer has not created the working conditions as agreed upon for him/her. The employer shall be obliged to compensate the employee for damages arising from such.
- (4) Remuneration for performance of a work task shall be due upon completion and submission of the work. The parties may agree that part of remuneration shall be due upon performance of a determined part of the work task. The employer may appropriately reduce the amount of remuneration upon negotiation with the employee if the performed work does not correspond to the conditions as concluded.
- (5) If an employee dies prior to performance of the work task yet the employer may utilise the results of such, entitlement to remuneration appropriate to the work performed and entitlement to compensation for essential outlay of costs shall not be annulled but shall become part of inheritance.

§ 226a is deleted with effect from 1 July 2003

Agreement on temporary job of students

§ 227

- (1) An employer may conclude an agreement on temporary job of students with a natural person who has the status of a secondary school pupil or a student in full-time higher education under applicable legislation who is under 26 years of age. Work can be performed under an agreement on temporary job of students no later than the end of the calendar year in which the natural person reaches 26 years of age.
- (2) Work under an agreement on temporary job of students shall not exceed 20 hours per week on average; the average for the purposes of the maximum admissible working time shall be calculated from the whole period covered by the agreement up to a maximum of 12 months.

§ 228

- (1) An employer shall be obliged to conclude an agreement on temporary job of students in writing, otherwise it shall be invalid. The agreement must state: the agreed work, the agreed reward for the work performed, the agreed extent of working time and the period

for which the agreement is concluded. The employer shall be obliged to issue the employee with one copy of the agreement on temporary job of students.

(2) An agreement on temporary job of students shall be concluded for a determined period or for an undetermined period of time. The method of termination of the agreement may be agreed in the agreement. Confirmation of the status according to the § 227 paragraph 1 shall constitute an inseparable part of the agreement. Immediate termination of the agreement may only be agreed in cases where an employment relationship may be terminated immediately. If the method of termination does not follow directly from the agreement concluded, it may be terminated by the agreement of participants as of the agreed date, and unilaterally only by giving notice without stating a reason with a 15-day notice period beginning on the day when the written notice was delivered; this shall not apply if an agreement is concluded in the period from the end of study at secondary school or the end of the summer semester in higher education no later than by the end of October of the same calendar year.

§ 228a

Agreement on work activity

(1) Work activities may be performed for up to 10 hours per week on the basis of an agreement on work activities.

(2) An employer must conclude an agreement on work activities in writing otherwise it shall be invalid. The agreement on work activities must state the agreed work, the agreed remuneration for work performed, the agreed extent of working time and the period for which the agreement is concluded. The employer must give one counterpart of the agreement on work activities to the employee.

(3) An agreement on work activities may be concluded for a definite or indefinite period. The agreement may include an agreement on the method of its termination. Termination of the agreement with immediate effect may be agreed only for those circumstance in which an employment relationship may be terminated with immediate effect. If the method of termination of the agreement is not agreed in the agreement itself, termination is possible by agreement of the contracting parties as of an agreed date, and may be terminated by a single party only with notice without stating a reason with a 15-day notice period starting from the date on which written notice is delivered.

Part Ten

COLLECTIVE LABOUR-LAW RELATIONS

§ 229

Participation of employees in labour-law relations and its forms

(1) With the view of securing just and satisfactory working conditions, employees shall participate in decision-making of the employer concerning their economic and social interests, either directly or by means of competent trade union body, of the works council or the works trustee; employees' representatives shall mutually cooperate closely.

(2) Employees shall have the right to the provision of information on the economic and financial situation of the employer and on the presumed development of its activities, and

this in an understandable manner and in a suitable time. Employees shall have the right to voice their comments on such information and to projected decisions, to which they may submit their suggestions.

(3) Employees of employers specified in § 241, paragraph (1) shall be entitled to supranational information and to negotiation of interests concerning employees to the extent stipulated in the provisions on European Works Council and on proceedings for supranational information and negotiation.

(4) Employees shall participate by means of competent trade union body, works council or the works trustee in the creation of just and satisfactory working conditions by

- a) joint decision-making,
- b) negotiation,
- c) right to information,
- d) inspection activities.

(5) Employees shall be entitled through employees' representatives to apply their right following from labour-law relations or similar labour relations, unless the law stipulates otherwise.

(6) Employees shall have the right to collective bargaining only through the competent trade union body.

(7) If both trade union body and a works council or works trustee operate alongside each other in an employer's organisation, the trade union body shall have the right to participate in collective bargaining, to joint decision making, to carry out control activity and to receive information, a works council or works trustee shall have the right to negotiate and right to receive information, unless this act stipulates otherwise.

(8) If at an employer a trade union body and a works council both exist, a representative of the trade union body may participate at meetings of the works council if an absolute majority of the members of the works council agree to this.

Trade union organisation

§ 230

(1) A trade union organisation is a civil association governed by separate regulations. The trade union shall be obliged to inform the employer of the start of its activities in the employer's organisation and present a list of members of the trade union body to the employer.

(2) An employer shall be obliged to allow the operation of trade union organisations at the workplace.

(3) The employer must allow also persons who are not employees of the employer access to the premises of the employer related to the purpose of access if they are acting in the name of a trade union organisation of which an employee of the employer is a member, for the purposes of exercising the rights of employees; such a person must abide by the requirements and measures set for the area of health and safety, other regulations and the internal regulations of the employer to the extent necessary taking into consideration the purpose of access. The trade union body must inform the employer of the person who

acts in the name of the trade union body, the purpose and the date when he/she will enter the employer's premises.

§ 231

(1) A trade union body shall conclude a collective agreement with an employer, which shall regulate working conditions including wage conditions and conditions of employment, relations between employers and employees, relations between employers or their organizations and one or more employees' organizations on more favourable terms than those stipulated in this Act or other labour-law regulation, except where by this Act or other labour-law regulation is not expressly prohibited to such terms or where deviation from such terms is not impossible.

(2) Claims to which individual employees are entitled under a collective agreement shall be exercised and satisfied in the same way as other claims of employees resulting from employment relationship.

(3) An employment contract shall be invalid in any part that entitles an employee to a claim with a lesser scope than a claim pursuant to the collective agreement.

(4) The procedure for concluding collective agreements is stipulated in relevant regulation.

(5) In a co-operative where membership includes a labour relation between the member and the co-operative, the collective agreement defined in paragraph 1 shall be replaced by a resolution of the meeting of members.

§ 232

(1) If several trade union organisations operate alongside each other concurrently with one employer, in cases concerning all employees or the greater number of them and if generally binding legal regulations or the collective agreement demand negotiation with or the consent of a trade union body, the employer must discharge such obligations towards the competent body of all trade union organisations involved, unless agreeing with them otherwise. If the bodies of all involved trade union organisations are not in concordance, at the latest by 15 days from the request as to whether consent shall be granted or not, the decisive position shall be that of the body of the trade union organisation with the greatest number of members at the employer.

(2) If several trade union organisations operate alongside each other concurrently at one employer, the competent trade union body of the trade union organisation of which an individual employee is a member shall be his/her representative in labour-law relations and similar labour relations relating to such an employee.

(3) In the case stated in paragraph (2), the body of the trade union organisation with the greatest number of members at the employer shall be the representative in labour-law relations and other similar labour relations relating to an employee who is not trade organised, unless the employee determines otherwise.

§ 233

Works council and works trustee

(1) Works council shall be a body, which represents all the employees of an employer.

(2) Works council may act at an employer, which employs at least 50 employees.

(3) At an employer, which employs less than 50 employees but more than three employees may operate a works trustee. The rights and duties of a works trustee shall be equal to the rights and duties of a works council.

(4) A works council or a works trustee shall have the right to negotiate in the form of an agreement or in the form of granting previous consent pursuant to this Act only if the working conditions or conditions of employment by which negotiations with the works council or a works trustee are not arranged by a collective agreement.

Election of works council members, election of works trustee and term of office – Title is deleted with effect from 1 July 2003

§ 234

(1) An employer shall be obliged to secure elections of the members of the works council if such is requested in writing by at least 10 % of the employees. A works council at an employer who has

a) from 50 to 100 employees shall comprise at least three members,

b) from 101 to 500 employees shall comprise at least one additional member for each 100 employees,

c) from 501 to 1000 employees shall comprise at least one additional member,

d) from 1001 and more employees shall comprise at least one additional member for each 1000 employees.

(2) The right to elect members to the works council or as works trustee shall be held by all employees of an employer, if working for the employer for at least three months.

(3) Eligibility to be elected as a member of the works council or as works trustee shall be applicable to each employee of the employer over 18 years of age, who is without reproach, who is not a close person to the employer, and who has worked for the employer for at least three months.

(4) Members of the works council shall be elected directly by secret ballot on the basis of a list of candidates proposed by at least 10 % of the employees or the competent trade union body. The elections shall be valid if at least 30% of all employees who have the right to vote participate in the voting for members of the works council. Members of the works council shall be those candidates who receive the greatest number of votes. An elections committee shall determine the number of members of the works council in advance, after agreement with the employer. If the necessary number of members is not elected to the works council, the employer shall secure a further round of elections within three weeks. If, even after the execution of the repeat voting the necessary number of candidates is not elected, the works council shall not be established. New elections to the works council shall be held after the expiry of 12 months from the holding of the repeat voting.

(5) The first election of members to the works council at an employer shall be organised by an election committee composed of at least three employees and at most seven employees who have signed the request for the formation of a works council. The employer shall determine the number of members of the election committee, in dependence on the number of employees and the internal structure of the employer.

Further elections shall be organised by the works council.

(6) A works trustee shall be elected directly by secret ballot, requiring an absolute majority of the employees present at the voting.

(7) Expenses incurred in the holding of elections of the works council and the works trustee shall be borne by the employer.

(8) The period in office of the works council and the works trustee shall be four years.

§ 235 (Title is deleted with effect from 1 July 2003)

(1) A works council shall cease to exist

a) upon expiration of the term of office,

b) by resignation of the works council, if such resignation was accepted at the employees' assembly,

c) by the works council being recalled by a simple majority of employees present for the vote, if at least 30% of all employees took part in voting,

d) by decrease of the number of employees at an employer to less than 50.

(2) Paragraph (1) shall apply appropriately also to the works trustee.

§ 236 (Title is deleted with effect from 1 July 2003)

(1) Membership in the works council shall cease to exist

a) upon termination of the employment relationship with the employer,

b) by resignation from membership in the works council,

c) by recall from the function as member of the works council by an absolute majority of the employees, if at least 30% of all employees took part in the voting.

(2) The term of office of the works trustee shall expire

a) by termination of the employment relation with the employer,

b) resigning of the position,

c) recall from the position of works trustee by an absolute majority of employees, if at least 30% of all employees took part in the voting.

§ 237

Negotiation (Title is deleted with effect from 1 July 2003)

(1) Negotiations shall be an exchange of opinions and dialogue between the employees' representatives and the employer.

(2) The employer shall negotiate in advance with employees' representatives on mainly

a) the state, structure and presumed development of employment and planned measures, mainly if employment is threatened,

b) principled issues the employer's social policy, measures for the improvement of hygiene at work and the work environment,

c) decisions which may lead to basic changes in the organization of labour or in contractual conditions,

d) organizational changes which could be considered the limiting or cessation of the activities of the employer or its part, amalgamation, incorporation, splitting or change to the legal form of the employer,

e) measures for the avoidance of the occurrence of injuries and occupational disease, and for the health protection of employees.

(3) Negotiations shall be held in an understandable manner and in an appropriate time, with adequate contents and in the goal of achieving agreement.

(4) For the purposes stated in paragraph (2), the employer shall provide the employees' representatives with the necessary information, negotiation and documentation and, within its possibilities, take into account their viewpoints.

§ 238

Right to information

(1) Information shall be the provision of data by the employer to the employees' representatives, in the goal of acquainting them with the contents of the information.

(2) The employer shall inform in an understandable manner and in an appropriate time the employees' representatives on its economic and financial situation and on the presumed development of its activities.

(3) The employer may refuse to provide information, which could harm the employer, or may require that this information be regarded as confidential.

§ 239

Control activity

Representatives of employees shall inspect compliance with labour-law regulations including wage regulations and obligations resulting from a collective agreement; for this purpose they shall be authorized in particular to

(a) enter the employer's workplace in a time agreed with the employer, and if it does not reach an agreement with the employer within three working days of informing the employer of the entry to the workplace § 230 paragraph (3) shall be used as appropriate,

(b) request necessary information and documentation from executive employees,

(c) submit proposals for the improvement of working conditions,

(d) request that the employer remove discovered faults,

(e) propose to the employer or to another body empowered with control of the maintenance of labour-law regulations that appropriate measures as regards the executive employees who breach labour-law regulations or the duties resulting for them from the collective agreement be applied,

(f) request from the employer information on what measures have been executed for the removal of faults discovered during the performance of inspection.

§ 240

Conditions of activity of employees' representatives and their protection

(1) An activity of the employees' representatives, which is in direct relation to performance of tasks of employer, shall be deemed performance of work for which the employee shall be entitled to wages.

(2) An employer shall provide time off from work pursuant to § 136, paragraph (1) for performance of the position of employees' representatives or for their participation in education as secured by the body of the competent trade union body, works council and employer provided such shall not be prevented by substantive operational reasons.

(3) The employer shall provide time off from work with wage compensation for a member of the trade union body to perform activities of the trade union organisation, for a member of the works council to perform activity of the works council and for a works trustee to perform his/her activity, for the time agreed between the employer and the trade union organisation or between the employer and the works council or works trustee. If no agreement is reached, the employer shall provide time off from work with wage compensation distributed according to the sixth sentence to members of the trade union body for activities of the trade union organisation and to members of the works council for activities of the works council or to the works trustee for his/her activities for an overall period equal to the average number of employees working for the employer in the previous calendar year multiplied by fifteen minutes. If the employer had no employees in the previous calendar year, the calculation of time off from work shall be based on the number of employees as at the last day of the calendar month preceding the calendar month in which time off from work is provided. If multiple employees' representatives operate in the employer's undertaking, they shall notify the employer in writing of the distribution of time off from work pursuant to the first sentence or second sentence. If the employees' representatives do not agree on the distribution of time off from work, the distribution of time off from work shall be set by an arbitrator of their choice; until written notice of the distribution of time off from work is delivered to the employer the employees' representatives shall not be entitled to time off from work. The distribution of time off from work between individual members of a trade union body shall be decided by the trade union body and its distribution between individual members of the works council shall be decided by the works council; the trade union body and works council shall notify the employer of the distribution in writing. A collective agreement or an agreement with employees' representatives may set conditions entitling a trade union organisation, works council or works trustee to monetary compensation for undrawn time off from work under the first sentence and second sentence.

(4) An employer has the right to check whether an employee uses time off from work provided under paragraph (3) for the purpose for which it was provided. The collective agreement or an agreement with employees' representatives may set conditions for the performance of the check defined in the first sentence.

(5) Pursuant to its operational possibilities, an employer shall provide employees' representatives, for necessary operational activities, free of charge and to the adequate extent, facilities with the necessary equipment, and settle expenses connected with their maintenance and technical operation.

(6) Employees' representatives and experts fulfilling tasks for the employees' representatives shall be obligated to maintain secrecy on events which they discovered in the performance of their position and which were designated by the employer as confidential. This duty shall also apply during one year following the termination of the performance of their position, unless special regulation stipulates otherwise.

(7) Employees' representatives may not be, in the fulfilment of tasks resulting from their position, disadvantaged or otherwise sanctioned by the employer.

(8) Employees' representatives, during their term in office and for six months after its termination, shall be protected against measures which could damage them, including the termination of the employment relationship and which could be motivated by their position or activity.

(9) The employer may give notice to or terminate immediately the employment of a member of the relevant trade union body, a member of a works council or a works trustee only with the prior consent of these employees' representatives. As previous agreement shall be considered as also failure by the employees' representatives to grant consent in writing to the employer within 15 days of receiving the employer's request. The employer may only make use of this previous consent within a period of two months from its being granted.

(10) If the employees' representatives refuse to grant consent pursuant to paragraph 9, the notice or immediate termination of the employment relationship from the side of the employer shall be, for this reason, invalid; if the other conditions for the notice or immediate termination of the employment relationship fulfilled, and the court in the conflict finds pursuant to § 77 that it cannot be justly requested of the employer that it continue to employ the employee, the notice or immediate termination of the employment relationship shall be valid.

(11) Equal conditions of activity and protection pursuant to paragraphs 1, 2, and 5 to 10 shall apply to the employees' representatives for safety and health protection at work pursuant to special regulation.

The right to transnational information and negotiation

§ 241

(1) The right of employees of an employer operating in the territory of the Members States of the European Union and the European Economic Area (hereinafter referred to as "the Member State"), and of a group of employers operating in the territory of the Members States to transnational information and negotiation shall be exercised through a European Works Council or through other procedure of employee information and negotiation.

(2) Exercising the right to transnational information and negotiation shall not affect the information and negotiation provided under § 29, § 73, § 237 and § 238.

(3) If a special regulation so provides, this act shall apply to the exercise of the right to transnational information and negotiation in a European company and in a European cooperative company.

§ 241a

(1) For the purposes of exercising the right to transnational information and negotiation

- a) an employer operating in the territory of the Member States means any employer employing at least 1,000 employees within the Member States and at least 150 employees in each of at least two Member States,
- b) a group of employers means a controlling employer and its controlled employers,
- c) a group of employers operating in the territory of the Member States means a group of employers together employing at least 1,000 employees within the Member States, of which at least two employers of the group of employers operate in two different Member States and of which at least one employer of the group employs at least 150 employees in one Member State and at least one other employer employs at least 150 employees in another Member State,
- d) employees' representatives at an employer or at an employer's organisational unit with headquarters or place of business (hereinafter referred to as "headquarters") in the territory of the Slovak Republic means the employees' representatives under Section 230 and 233, the member of the special negotiating body, the member of the European Works Council and the representative of employees ensuring other procedure of employee information and negotiation,
- e) the central management means the central management of an employer operating in the territory of the Member States or the central management of the controlling employer in case of a group of employers operating in the territory of the Member States; where a central management does not have its headquarters in a Member State, a representative of the central management in a Member State to be appointed shall be deemed to be the central management, if needed, and where such representative is not appointed, the management of the organisational unit of an employer or group of employers employing the greatest number of employees in any one Member State shall be regarded as the central management,
- f) a special negotiating body shall be established in accordance with Section 244, with a view to negotiating with the central management over setting up of a European Works Council or introducing another procedure for employee information and negotiation,
- g) the European Works Council shall be set up under Sections 245 or 246, with a view to informing and negotiating employees,
- h) information means the transmission of data by the employer to the employees' representatives in order to enable them to acquaint themselves with the subject matter and examine it; information shall take place at such time, in such fashion or with such content as to enable them to thoroughly assess the potential consequences following out of the provided information and, where appropriate, prepare for negotiation with the competent body of the employer operating in the territory of the Member States or the group of employers operating in the territory of the Member States,
- i) negotiation is a dialogue and an exchange of views between the central management or other appropriate level of management and the employees' representatives at such time, in such fashion and with such content as to enable the employees, based on the information provided, to express their position within appropriate terms on measures proposed regarding negotiation, a position that can be taken into account within the decision-making of the employer operating in the territory of the Member States or a group of employers operating in the territory of the Member States without prejudice to other duties of the management,

j) transnational issues mean the issues that affect an employer operating in the territory of the Member States, or a group of employers operating in the territory of the Member States as a whole, or at least two employers or organisational units of the employer or a group of employers located in two different Member States.

(2) For the purposes of this act controlling employer means an employer that can exercise a dominant influence over a controlled employer or a controlled group of employers, particularly by virtue of ownership, property, financial participation, or the rules that govern it.

(3) A controlling employer shall, without prejudice to the proof to the contrary, always be the employer that in relation to the controlled employer, directly or indirectly,

a) owns the majority of the subscribed capital of that employer,

b) controls the majority of votes attached to that employer's issued share capital, or

c) can appoint more than half of that employer's members of the administrative, management or supervisory body.

(4) For the purposes of paragraph 3 sub-paragraphs b) and c), the rights of the controlling employer to vote or to appoint shall also include the rights of every employer controlled by it and the rights of every person or the body acting in their own name but in the interest of the controlling employer, or any other employer controlled by the controlling employer.

(5) A dominant influence shall not be presumed to be exercised solely by virtue of the fact that an office holder is exercising the functions of the preliminary administrator, trustee in bankruptcy, liquidator, or other public officer in case of winding up, liquidation, insolvency, cessation of payments, composition, or analogous proceedings.

(6) An employer shall not be deemed to be a controlling employer with respect to another employer in which it has holdings, where the former employer is a company referred to in Article 3 paragraph 5, sub-paragraph a) or c) of Council Regulation (EC) No. 139/2004 of 20 January 2004 on the control of concentrations between undertakings.

(7) The law applicable in order to determine whether an employer is a controlling employer shall be the law of the Member State, which governs that employer. Where the law governing that employer is not that of a Member State, the applicable law shall be the law of the Member State within whose territory the representative of the employer, or, in the absence of such a representative, the central management of the organisational unit of employer or group of employers, which employs the greatest number of employees in any of the Member States, is situated.

(8) Where, owing to a conflict of laws in the application of paragraph 3, two or more employers from a group of employers satisfy one or more of the criteria, the employer which satisfies the criterion under paragraph 3 sub-paragraph c) shall be regarded as the controlling employer, without prejudice to proof that another employer is able to exercise a dominant influence.

(9) For the purposes of paragraph 1 sub-paragraphs a) and c), the minimum number of prescribed employees is based on the average number of employees, including part-time employees, employed with the employer operating in the territory of the Member States or a group of employers operating in the territory of the Member States, during the previous two years.

§ 242

(1) The duty to provide transnational information and negotiate under this act shall apply to

a) an employer operating in the territory of the Member States and an employer of a group of employers operating in the territory of the Member States having its headquarters in the Slovak Republic,

b) an organisational unit of an employer operating in the territory of the Member States or an employer of the group of employers operating in the territory of the Member States having its headquarters in the Slovak Republic,

c) the central management of an employer operating in the territory of the Member States and an employer of a group of employers operating in the territory of the member States having its headquarters in the Slovak Republic.

(2) The agreement under § 245 paragraph 1, or § 245a paragraph 1, may provide that the scope, the powers and competence of a European Works Council and the scope of other information and negotiation procedures shall also cover an organisational unit of an employer operating in the territory of the Member States that has headquarters outside the territory of the Member States, and an employer of the group of employers operating in the territory of the Member States that has its headquarters outside the territory of the Member States.

§ 243

(1) For the exercise of the right to transnational information and negotiation, a European Works Council or any other procedure for informing and negotiating employees shall be established under the conditions provided for under this act, in every employer operating in the territory of the Member States and every group of employers operating in the territory in the territory of the Member States, with a view to ensuring effective information of employees' representatives or the employees directly and negotiating them in such a way as to enable efficient decision-making of the employer operating in the territory of the Member States or the group of employers operating in the territory of the Member States to be maintained.

(2) Where a group of employers operating in the territory of the Member States comprises one employer or more employers operating in the territory of the Member States or groups of employers operating in the territory of the Member States, a European Works Council shall be established at the level of the group of employers operating in the territory of the Member States, unless, the agreement pursuant to Section 245 paragraph 1 provides otherwise. Provision of paragraph 1 shall not be affected.

(3) The relevant level at which the information and negotiation shall take place between the management and the employees' representatives shall be determined on the basis of the subject matter of the information and negotiation.

(4) Information and negotiation shall be limited to transnational issues. To this end the power of a European Works Council, or the scope of other employee information and negotiation procedure must be different from the power of the employees' representatives at national level.

§ 243a

Conditions for the setting up of a European Works Council or for establishing of other employees information and negotiation procedure

(1) The central management shall be responsible for creating the conditions and means necessary for the setting up of a European Works Council or the establishment of other employee information and negotiation procedure in an employer operating in the Member States or a group of employers operating in the territory of the Member States.

(2) The management of every employer belonging to a group of employers operating in the territory of the Members States and the central management shall be obliged, upon request, to acquire and provide the parties concerned with the information necessary to determine whether a European Works Council can be set up or other employee information and negotiation procedure can be established, and to initiate the negotiations pursuant to Section 244. This involves, in particular, the information regarding the structure of the employer or a group of employers and their employees, including the information regarding the number of employees pursuant to Section 241a paragraph 1, sub-paragraphs a) and c), in order to be able to determine whether the employer in which the employees carry out work, is an employer operating in the territory of the Members States or belongs to a group of employer operating in the territory of the member States.

(3) Unless the parties concerned agree otherwise, the central management shall be obliged to cover reasonable cost of

a) setting up of and the activity of a special negotiating body, a European Works Council, a select committee, or the establishment of other employee information and negotiation procedure,

b) the organisation of negotiations, interpreting, travelling expenses and accommodation of members of a special negotiating body, a European Works Council, a select committee, or the employees' representatives ensuring other employee information and negotiation procedure and at least one invited expert.

§ 244

Special negotiating body

(1) The central management shall initiate negotiations for the establishment of a European Works Council or the introduction of other employee information and negotiation procedure on its own initiative, or at the written request of at least 100 employees in at least two employers, or in at least two organisational units of an employer or employers in at least two different Member States, or based on a written request of their representatives.

(2) For the purposes of negotiations referred to in paragraph 1, a special negotiating body shall be established to negotiate, on behalf of employees, over the setting up of the European Works Council or the introduction of other employee information and negotiation procedure.

(3) Members of a special negotiating body shall be employees of an employer operating in the territory of the Members States or of a group of employers operating in the Member States. Members of a special negotiating body shall be elected or appointed in proportion to the number of employees working in every Member State of an employer operating in the territory of the Members States or a group of employers, operating in the

Member States, with each Member State being allocated one seat in proportion of employees working in that Member State, comprising 10 % of employees totally employed in all Member States, or a certain fraction of this proportion.

(4) Members of a special negotiating body for the employees employed in the Slovak Republic shall be appointed and removed by the employees' representatives from among the employees of employers or their organisational units employed in the Slovak Republic. Where in an employer or an organisational unit thereof there are no employees' representatives, the employees shall elect members of the special negotiating body by direct ballot. If employees' representatives fail to reach agreement, the employees' representatives representing the greatest number of employees employed in the Slovak Republic shall decide. Votes to be divided shall be fixed in proportion to the number of employees being represented.

(5) The special negotiating body shall inform the central management and the employers concerned of its composition. The central management shall inform the competent recognised European organisations of employers and employees with which the European Commission negotiates the issues, subject to Article 154 of the Treaty on the Functioning of the European Union, on the composition of a special negotiating body and on the initiation of negotiations.

(6) The central management and the special negotiating body shall be obliged to negotiate and cooperate, with regard to their reciprocal rights and obligations, with a view to reaching an agreement, subject to Section 245 paragraph 1, or Section 245a paragraph 1.

(7) For the purpose of concluding an agreement in accordance with Section 245 paragraph 1, or Section 245a paragraph 1, the central management shall convene a meeting with the special negotiating body and shall inform the employers concerned accordingly.

(8) The central management and the special negotiating body may decide not to conclude an agreement in accordance with Section 245 paragraph 1, and let the European Works Council be governed under Sections 246 to 248.

(9) The special negotiating body shall have the right, before and after every meeting with the central management, to meet without the central management being present. For the purpose of the negotiations, the special negotiating body may ask for assistance of experts, including representatives of the competent recognised European employees' organisations, subject to paragraph 5, who may, at the request of the special negotiating body, participate in the meetings on the setting up of a European Works Council or the establishment of other employee information and negotiation procedure, in the capacity of advisers.

(10) Any expenses relating to the setting up of the special negotiating body and its activity and the negotiations shall be borne by the central management so as to enable the special negotiating body to carry out its task in an appropriate manner.

(11) The special negotiating body shall adopt its conclusions by a majority of its members' votes, with the participation of the majority of its members present. For the purpose of concluding an agreement, subject to Section 245 paragraph 1, or Section 245a paragraph 1, the special negotiating body shall decide by a majority of votes of all its members. The special negotiating body may decide, by at least two-thirds of the votes of all members, not to open negotiations pursuant to Section 245 paragraph 1, or Section

245a paragraph 1, or to terminate the negotiations already opened. Where a decision has been taken in pursuance of the third sentence, Sections 246 to 248 shall not apply.

(12) A new request to convene the special negotiating body may be made at the earliest two years after the day the decision has been taken subject to paragraph 11, third sentence, unless the parties concerned agree a shorter period.

§ 245

The agreement on the setting up of European Works Council

(1) The agreement on the setting up of a European Works Council between the central management and the special negotiating body must be concluded in writing and must determine, in particular:

- a) all the employers and the employer's organisational units which are covered by the agreement,
- b) the composition of the European Works Council, the number of its members, the term of office and the allocation of seats, which, where possible, takes account of the need for a balanced representation of employees by their activities, categories and sex,
- c) the tasks, rights and obligations of the European Works Council, the procedure for the information and negotiation of the European Works Council,
- d) the way of linking between the information and negotiation at transnational level and the information and negotiation of employees' representatives at national level,
- e) the venue, frequency and duration of meetings of the European Works Council,
- f) the composition, the way of appointing, the tasks and the rules of procedure for the select committee, where needed,
- g) the financial and material resources to be allocated to the European Works Council,
- h) the day of effect of the agreement and the duration for which it has been concluded,
- i) the conditions under which the agreement may be amended or terminated,
- j) the cases in which the agreement should be renegotiated and the procedure for its repeated conclusion, including, where appropriate, the case of a change to the structure of the employer operating in the territory of the Member States or the group of employers operating in the territory of the Member States.

(2) Where an agreement has been concluded pursuant to paragraph 1, Sections 246 to 248 shall not apply, unless agreed otherwise.

(3) A European Works Council may be extended with employees' representatives of an employer or a group of employers from other than the Member States, if the central management and the special negotiating body so agree.

§ 245a

The agreement on establishing other employees information and negotiation procedure

(1) The central management and the special negotiating body may agree to establish one or more employee information and negotiation procedures instead of a European Works Council. This agreement must be in writing and must contain, in particular,

- a) the stipulation of transnational questions which affect important employees' interests, which must be the subject of the information and negotiation,
 - b) the way and the provision for the right of employees' representatives to jointly negotiate the information conveyed to them,
 - c) the linking between the information and negotiation at transnational level and the employee information and negotiation at national level,
 - d) procedures for the information and negotiation where an adoption of decisions is expected on substantial organisational changes.
- (2) Where an agreement has been concluded pursuant to paragraph 1, § 246 to § 248 shall not apply, unless agreed otherwise.

§ 246

The European Works Council set up by law

- (1) A European Works Council shall be set up by law, where
- a) the central management and the special negotiating body has agreed to jointly,
 - b) the central management refuses to initiate negotiations or does not open negotiations over the setting up of a European Works Council, or the establishment of other employee information and negotiation procedure within six months of the submission of a request, subject to Section 244 paragraph 1, or
 - c) within three years of the submission of the request, subject to Section 244 paragraph 1, the central management and the special negotiating body have not concluded an agreement, subject to Section 245 paragraph 1, or Section 245a paragraph 1, and the special negotiating body has not taken a decision on the termination of negotiations, subject to Section 244 paragraph 11.
- (2) Where a European Works Council has been set up in pursuance of paragraph 1, the procedure to be followed shall be pursuant Sections 247 and 248; in such a case, Sections 245 and 245a shall not apply.

§ 247

Composition of the European Works Council set up by law

- (1) Members of the European Works Council shall be the employees of an employer operating in the territory of the Member States or a group of employers operating in the territory of the Member States. Members of a European Works Council shall be elected or appointed in proportion to the number of employees employed by an employer operating in the territory of the Member States or a group of employers operating in the territory of the Member States in each Member State, with every Member State being allocated one seat per share of employees employed in that Member State, comprising 10 % of employees employed in total in all Member States or a certain fraction of this share.
- (2) Members of the European Works Council on behalf of the employees employed in the Slovak Republic shall be elected and removed by the employees' representatives from among the employees of employers or organisational units of employers employed in the Slovak Republic. Where in an employer or an organisational unit of an employer there are no employees' representatives, the employees shall elect members of the European Works Council by direct ballot. If employees' representatives fail to reach agreement,

the employees' representatives representing the greatest number of employees employed in the Slovak Republic shall decide. Ballots division shall be fixed in proportion to the number of employees being represented.

(3) The European Works Council shall inform the central management and any other appropriate level of management of its composition. The central management shall inform employers and employees' representatives or directly employees in the absence of employees' representatives in an employer of the composition of the European Works Council.

(4) For the purpose of coordination of its activity the European Works Council shall elect from its ranks a select committee of maximum five members. The select committee shall adopt its own rules of procedure. The select committee must have conditions created to enable it to carry out activity periodically.

(5) After completion of four years of its setting up, the European Works Council shall consider whether it will negotiate with the central management over the conclusion of an agreement, subject to Section 245 paragraph 1 or Section 245a paragraph 1, or it will continue as a European Works Council set up by law. Where a decision has been taken to open negotiations, the European Works Council shall have the status of a special negotiating body.

(6) The European Works Council and the select committee may request assistance by experts, in so far as this is necessary for it to carry out its tasks.

§ 248

Information and negotiation of the European Works Council set up by law

(1) The central management shall inform the European Works Council in particular on the organisational structure, economic and financial situation of the employer operating in the territory of the Member States and the group of employers operating in the territory of the Member States and the probable development of the activities, production and sale.

(2) The European Works Council shall be informed and negotiated by the central management, in particular, of

a) the situation and the probable trend of employment,

b) the situation of investments, substantial changes concerning organisation, introduction of new working methods or production processes,

c) relocations of the employer or a part thereof, amalgamation, merger, subdivision, change to the legal form of the employer, reduction of business, closure or dissolution of the employer, or significant parts thereof, transfers of production,

d) collective redundancies.

(3) Negotiation shall take place in such a way as to enable employees' representatives to meet the central management and obtain a reasoned response from the central management to any opinion the employees' representatives might formulate.

(4) The European Works Council shall have the right to meet with the central management once a year, in order to be informed and negotiated, on the basis of a report drawn up by the central management, on the progress of the business of the employer operating in the territory of the Member States or a group of employers operating in the territory of the Member States and its prospects; the affected employers shall also be informed in an appropriate manner.

(5) Where there are exceptional circumstances, or where decisions are taken that affect the employees' interests to a considerable extent, the select committee, or where no such committee has been set up, the European Works Council shall have the right to be informed. The select committee, or where no such committee has been set up, the European Works Council shall have the right in such cases, to meet, at its request, with the central management or any other more appropriate level of management within the employer operating in the territory of the Member States or a group of employers operating in the territory of the Member States, having its own powers of decision, so as to negotiate this information.

(6) Exceptional circumstances or decisions that affect the employees' interests to a considerable extent shall be in particular

- a) closure, dissolution or transfer of an employer, or a part thereof,
- b) collective redundancies.

(7) Those members of the European Works Council who have been elected or appointed on behalf of the employees of employers or organisational units of employers which are directly concerned by the exceptional circumstances or decisions that affect the employees' interests to a considerable extent, subject to paragraphs 5 and 6, shall also have the right to participate in the meetings with the select committee, subject to paragraph 5.

(8) The meeting for the purposes of information and negotiation, subject to paragraphs 5 and 7, shall take place, without unnecessary delay, on the basis of a report drawn up by the central management or any other appropriate level of management of the employer operating in the territory of the Member States or a group of employers operating in the territory of the Member States; at the end of the meeting, or within a reasonable time of its conclusion, an opinion may be delivered.

(9) Before any meeting with the central management, the European Works Council, or the select committee shall be entitled to meet without the management concerned being present.

§ 249

Information of representatives of employees of an employer in the territory of the Slovak Republic and the way of linking between the transnational and national levels

(1) The special negotiating body, the European Works Council or the employees' representatives responsible for other employee information and negotiation procedure shall inform the employees' representatives in an employer or in organisational unit of an employer with headquarters in the Slovak Republic, or in the absence of representatives, the workforce as a whole, of the content and outcome of the information and negotiation.

(2) The ways of linking between the information and negotiation at transnational level and the information and negotiation at national level shall be stipulated in the agreement, subject to Section 245 paragraph 1 or Section 245a paragraph 1. Where these ways of linking have not been stipulated and where a decision is to be taken that would lead to substantial changes concerning the organisation of work or the industrial relations, the central management shall be obliged, in addition to informing and negotiating the European Works Council, also inform the employees' representatives at national level, or

directly the workforce, in the absence of employees' representatives in an employer, and negotiate this information with them.

§ 249a

Protection of information

(1) The central management with headquarters in the territory of the Slovak Republic is not obliged to transmit information when its nature is such that, according to objective criteria, it would seriously jeopardise the activity of the employers concerned, or would seriously harm them. Where the central management designates information to be the information under the first sentence, the parties concerned may take it to the court to determine that the information the transmission of which was refused by the central management is not the information subject to the first sentence.

(2) Members of a special negotiating body, members of a European Works Council, representatives of employees carrying out other employee information and negotiation procedure and any experts who assist them are not authorised to reveal any information which has expressly been provided to them in confidence, both during their terms of office and after the expiry of their terms of office. This obligation shall apply irrespective of the place in which these persons are currently located.

§ 250

Protection of members of a special negotiating body, members of a European Works Council and representatives of employees carrying out other employee information and negotiation procedure

(1) In the exercise of their functions, § 240 shall apply accordingly to members of the special negotiating body, members of the European Works Council and to employees' representatives carrying out other employee information and negotiation procedure in an employer, or an organisational unit of an employer with headquarters in the Slovak Republic.

(2) Members of the special negotiating body and members of the European Works Council shall be provided training with pay, in the scope necessary for the performance of their employee representative function.

(3) Members of a special negotiating body, members of a European Works Council and employees' representatives carrying out other employee information and negotiation procedure shall, in the performance of their functions, have available the means for collective representation of the employees' interests of an employer operating in the territory of the Member States or a group of employers operating in the territory of the Member States arising from the exercise of the right to transnational information and negotiation and, for this purpose, they shall be granted capability to be party to courts proceedings.

§ 250a

Procedure in the change to the structure of the employer

(1) Where the structure of an employer operating in the territory of the Member States or a group of employers operating in the territory of the Member States gets substantially changed, particularly by reason of consolidation, merge, or subdivision, the European Works Council, or the European Works Councils must adjust to these changes. The provisions of the agreement or agreements on the setting up of the European Works Council shall govern the adjustment, unless the contracting parties agree otherwise.

(2) Where the valid agreement on setting up of the European Works Council in cases subject to paragraph 1 does not contain the necessary provisions on the adjustment to changes, or in the case of conflict between the provisions of two or more applicable agreements on the setting up of a European Works Council, the central management shall start negotiations subject to § 244, on its own initiative, or upon request in writing of at least 100 employees in at least two employers, or in employer's organisational units in at least two different Member States, or upon request in writing of their representatives.

(3) Members of the special negotiating body shall include, together with the members elected or appointed subject to § 244 paragraph 3, also at least three members of the European Works Council or of each of the European Works Councils.

(4) During the negotiations, subject to § 244, the European Works Council or the European Works Councils shall continue their action, in accordance with the conditions adjusted on the basis of the agreement between the members of the of the European Works Council or European Works Councils and the central management.

Part Eleven

TRANSITIONAL AND FINAL PROVISIONS

Transitional provisions

§ 251

(1) Provisions of this Act shall also govern labour-law relations which arose prior to 1 April 2002, unless stipulated otherwise hereafter. Claims resulting from such and legal actions executed prior to 1 April 2002 shall be adjudged in accordance with the hitherto provisions.

(2) Provisions concerning compensation for loss of earnings upon termination of incapacity to work or in recognition of invalidity or partial invalidity (§ 201, paragraph (1)) and provisions concerning compensation for expenses for subsistence of survivors (§ 207) shall also be carried out with employees and survivors entitled to compensation before 31 March 2002; this shall also apply to compensations legally decided upon before 31 March 2002 or compensations the amount of which was agreed upon.

(3) If an employer applies hourly wage for the purpose of remuneration of employees he/she shall be obliged to increase the hourly wage rates in proportion between the determined weekly time prior to the date of effectiveness of this Act and the weekly

working time established pursuant to § 85, paragraph (8). The monthly wage shall not be altered by this reason.

§ 252

(1) Employment relationships that were established by election or appointment pursuant to § 27, paragraphs (3) to (5) of the Labour Code prior to the day of this Act entering into force shall be considered as employment relationships established by an employment contract pursuant to this Act.

(2) Working time of an employee, including overtime work stipulated in § 85, paragraph (9), shall, in the period from 1 April 2002 to 31 December 2003, be the maximum of 58 hours per week.

(3) The provisions of § 87, paragraphs (1), (2), and (4), § 90 through 93, § 94, paragraphs (2), (3) and (4), and § 96 shall not, in the period from 1 April 2002 to 31 March 2004, apply to the working time and rest periods of employees in transport sector whose working time is unevenly distributed. Such working time shall, in the period from 1 April 2002 to 31 June 2003, be arranged by the Ministry of Transport, Posts and Telecommunications of the Slovak Republic upon agreement with the competent higher trade union body.

§ 252a

(1) The provisions of this Act shall also govern labour-law relations arising prior to July 1, 2003, if not further stipulated otherwise. The arising of labour-law relations as well as claims arising prior to July 1, 2003 shall be governed pursuant to regulations valid as to June 30, 2003.

(2) If notice was given prior to July 1, 2003, the employment relationship shall terminate with the expiry of the notice period pursuant to regulations valid as to June 30, 2003.

(3) Labour-law relations based on an Agreement on Working Activity concluded prior to July 1, 2003 as well as claims arising before July 1, 2003 shall be governed pursuant to labour-law regulations valid as to June 30, 2003 and shall terminate at the latest as to December 31, 2003.

§ 252b

The provisions of this act shall also govern labour-law relations established before 1 September 2007 except where it shall be stated otherwise below. Legal acts executed before 1 September 2007 and claims made under them shall be judged according to the legal regulation in force until 31 August 2007.

§ 252c

Transitional provisions with effect from 1 March 2009

(1) If in the period from 1 March 2009 to 31 December 2012 there are serious operational reasons that prevent an employee from carrying out work, the employer may, after agreement with employee representatives according to § 230, give the employee time off work, for which the employer shall pay the employee no less than the basic wage component specified in § 119 (3). In the event of the removal of the obstacle to work on

the side of the employer under the first sentence, the employee shall be obliged to work a period equivalent to the provided time of work without entitlement to the pay provided under the first sentence, unless the contracting parties agree more favourable conditions for employees.

(2) If an employee works in excess of the set weekly working time when working to replace time off work that the employee provided under paragraph 1, this shall not be considered to be overtime work.

(3) Time off work provided to the employee under paragraph 1 shall be considered the performance of work.

(4) The employer shall keep records of time off work provided under paragraph 1 and records of working time in which the employee worked to replace time off work provided under paragraph 1; records shall specify the start and end of the time when the employee performed work.

(5) When determining average earnings in compliance with § 134 (1), wages paid to an employee under the first sentence of paragraph 1 shall not be counted as wages accounted to an employee; the number of hours worked shall not include time when the employer performs work in compliance with the second sentence of paragraph 1.

§ 252d

Transitional provisions with effect from 1 March 2010

(1) Provisions of this act shall also apply to labour-law relations established before 1 March 2010. Legal acts carried out before 1 March 2010 and claims arising from them shall be assessed according to legal regulation in effect to 28 February 2010.

(2) Fixed term employment relationships concluded before 1 March 2010 shall terminate at the end of the period for which they were agreed.

§ 252e

Transitional provision with effect from 1 January 2011

A woman starting her maternity leave before 1 January 2011, and a man starting his parental leave subject to § 166 paragraph 1 before 1 January 2011, whose entitlement to the leave continues as of 1 January 2011, shall be entitled to this leave under the legislation effective from 1 January 2011.

§ 252f

Transitional provision with effect from 6 June 2011

(1) Provisions of § 241 through § 250, effective from 6 June 2011, shall not apply to an employer operating in the territory of the Member States or a group of employers operating in the territory of the Member States in which there was an agreement ensuring the transnational information and negotiation signed or changed between 5 June 2009 to 5 June 2011, unless the contracting parties agree otherwise. This shall also apply to the case in which the contracting parties agree that the agreement, subject to the first sentence, shall be substantially changed, prolonged or renewed after 5 June 2011.

(2) The legislation effective until 5 June 2011 shall apply to the agreements, subject to paragraph 1.

§ 252g

Transitional provisions with effect from 1 September 2011

(1) The provisions of this act shall also govern labour-law relations established before 1 September 2011. Legal acts done before 1 September 2011 and claims resulting from them shall be assessed according to legal regulation in effect to 31 August 2011.

(2) Fixed term employment relationships concluded before 1 September 2011 shall terminate at the end of the period for which they were agreed.

(3) The provision of § 252c shall not be used from 1 September 2011. The rights and duties resulting from the agreements concluded under § 252c before 1 September 2011 shall be assessed according to legal regulation in effect to 31 August 2011.

(4) The right of a trade union organization operating in an employer's workplaces before 1 September 2011, to autonomously represent all employees of the employer shall be assessed until 31 December 2012 according to legal regulation in effect to 31 August 2011; an employer may implement the procedure referred to in § 230 paragraph (3) in relation to the trade union organization from 1 January 2013.

§ 252h

Transitional provisions effective from 1 January 2013

An employee may perform work under an agreement on temporary job of students concluded before 1 January 2013 that does not comply with the conditions laid down in § 227 effective from 1 January 2013 until 31 January 2013 at latest. An agreement on temporary job of students under the first sentence shall terminate no later than by 31 January 2013.

§ 252i

Transitional provisions effective from 1 January 2013

(1) This act shall also regulate labour-law relations established before 1 January 2013.

(2) A probationary period beginning before 1 January 2013, shall be assessed according to the regulations in effect to 31 December 2012.

(3) A fixed-term employment relationship concluded before 1 January 2013 shall terminate on expiry of the period for which it was agreed and it shall not terminate before the end of this period.

(4) Notice given by an employer to an employee before 1 January 2013 and the claims resulting from it shall be assessed according to the regulations in effect to 31 December 2012. An agreement on the termination of employment relationship concluded before 1 January 2013 and the claims resulting from it shall be assessed according to regulations in effect to 31 December 2012.

(5) Discharge benefit at termination of an employment relationship ending before 1 January 2013 shall be assessed according to regulations in effect to 31 December 2012.

(6) The performance of additional work as compensation for time off from work granted to an employee before 1 January 2013 in accordance with § 142a in effect to 31 December 2012, for which the employer provided the employee with the basic wage component, shall be regulated by the regulations in effect to 31 December 2012. Time off from work granted in accordance with § 142a paragraph (1) in effect to 31 December 2012 for which additional work was not performed as compensation before 31 December 2012 can be transferred to the negative side of an employee's working time account pursuant to § 87a after 31 December 2012.

(7) From 1 January 2013 the provisions of § 252g paragraph (4) shall not apply.

§ 253

Percentages and the period for which average earnings decisive for calculation of compensation for loss of earnings are arranged, following a period of temporary incapacity to work due to accident at work or occupational disease as per the hitherto provisions, shall be applicable to the period prior to the day this Act enters into force.

§ 254

(1) The term "pay" used in generally binding legal regulations shall be "wage" according to this Act.

(2) All forms of the words "health protection bodies" in the whole text of the Act shall be replaced by the words "state administration bodies in the field of public health", and all forms of the words "employee with altered capacity for work" in the whole text of the Act shall be replaced by the words "employee with health disability".

Final provisions

§ 254a

This act takes over the legal binding acts of the European Union listed in Annex 2.

§ 255

Repeal provisions

The following are hereby repealed:

1. Act No. 65/1965 Coll. the Labour Code as amended by Act No. 88/1968 Coll., Act No. 153/1969 Coll., Act No. 100/1970 Coll., Act No. 159/1971 Coll., Act No. 20/1975 Coll., Act No. 72/1982 Coll., Act No. 111/1984 Coll., Act No. 22/1985 Coll., Act No. 52/1987 Coll., § 18 of the Act No. 98/1987 Coll., Act No. 188/1988 Coll., Act No. 81/1990 Coll., Act No. 3/1991 Coll., Act No. 297/1991 Coll., Act No. 231/1992 Coll., Act No. 264/1992 Coll., Act of the National Council of the Slovak Republic No. 10/1993 Coll., Act of the National Council of the Slovak Republic No. 275/1993 Coll., Act of the National Council of the Slovak Republic No. 304/1995 Coll., Act of the National Council of the Slovak Republic No. 90/1996 Coll., Act of the National Council of the Slovak Republic No. 206/1996 Coll., Act of the National Council of the Slovak Republic No. 330/1996 Coll., Act No. 379/1997 Coll., Act No. 43/1998 Coll., Act No. 190/1998 Coll., Act No. 297/1999 Coll., Act No. 95/2000 Coll., Act No. 244/2000 Coll., Act No. 245/2000 Coll., Act No. 154/2001 Coll. and Act No. 158/2001 Coll.,

- 2.** Act No. 120/1990 Coll., regulating certain relations between trade union organisations and employers in the wording of Act No. 3/1991 Coll. and Act of the National Council of the Slovak Republic No. 55/1996 Coll.,
- 3.** Act No. 195/1991 Coll. on severance allowance provided upon termination of employment relationship in the wording of Act of the National Council of the Slovak Republic No. 10/1993 Coll.,
- 4.** Act No. 1/1992 Coll. on wages, remuneration for work stand-by and on average earning in the wording of Act of the National Council of the Slovak Republic No. 10/1993 Coll., Act of the National Council of the Slovak Republic No. 52/1996 Coll., Act of the National Council of the Slovak Republic No. 90/1996 Coll., Act No. 248/1997 Coll., Act No. 190/1998 Coll. and Act No. 105/1999 Coll.,
- 5.** Regulation of the Government of the Czechoslovak Socialist Republic No. 75/1982 Coll. on specific supplementary paid holiday for workers working in the underground depths of coal and lignite mines,
- 6.** Regulation of the Government of the Czechoslovak Socialist Republic No. 25/1985 Coll. on specific supplementary paid holiday for certain workers in organisations of constructional production,
- 7.** Regulation of the Government of the Slovak Socialist Republic No. 27/1985 Coll. on different granting of uninterrupted rest in the week for certain workers in the wording of Regulation of the Government of the Slovak Socialist Republic No. 230/1988 Coll.,
- 8.** Regulation of the Government of the Czechoslovak Socialist Republic No. 99/1987 Coll., on labour-law relations of workers in international economic organisations,
- 9.** Regulation of the Government of the Czechoslovak Socialist Republic No. 223/1988 Coll. implementing the Labour Code in the wording of legislative measures of the Chair of the Federal Assembly No. 362/1990 Coll., Regulation of the Government of the Czech and Slovak Federal Republic No. 13/1991 Coll., Act No. 231/1992 Coll., Regulation of the Government of the Slovak Republic No. 645/1992 Coll., Act of the National Council of the Slovak Republic No. 162/1993 Coll., Regulation of the Government of the Slovak Republic No. 190/1994 Coll., Regulation of the Government of the Slovak Republic No. 153/1995 Coll., Act of the National Council of the Slovak Republic No. 330/1996 Coll. and Act No. 297/1999 Coll.,
- 10.** Regulation of the Government of the Czech and Slovak Federative Republic No. 121/1990 Coll. on labour-law relations with regard to private enterprise of citizens, in the wording of Regulation of the Czech and Slovak Federative Republic No. 14/1991 Coll., Act No. 231/1992 Coll. and Act of the National Council of the Slovak Republic No. 206/1996 Coll.,
- 11.** Regulation of the Government of the Czech and Slovak Federative Republic No. 406/1991 Coll. on prolonged leave for rest in organisations that do not exercise business activities,
- 12.** Regulation of the Government of the Czech and Slovak Federative Republic No. 43/1992 Coll. on the establishment of minimum wage tariffs and wage allowances for work in constrained and health detrimental working environments and for night work, in the wording of Regulation of the Government of the Slovak Republic No. 645/1992 Coll.,

Regulation of the Government of the Slovak Republic No. 249/1993 Coll., Regulation of the Government of the Slovak Republic No. 84/1996 Coll., Regulation of the Government of the Slovak Republic No. 2/1998 Coll., Regulation of the Government of the Slovak Republic 65/1999 Coll., Act No. 105/1999 Coll., Regulation of the Government of the Slovak Republic 374/1999 Coll. and Regulation of the Government of the Slovak Republic 299/2000 Coll.,

13. Regulation of the Government of the Slovak Republic No. 294/1997 Coll. on conditions for settlement of an employer's expenses for subsidies to wages or pay upon transfer of an employee to work with lower wages or pay for reasons of quarantine measures,

14. Regulation of the Government of the Slovak Republic No. 335/1997 Coll., which in the guidance of wages shall adjust the qualitative indicators, proportionality of growth in wages to the qualitative indicators, level of regulative levy, data for its calculation, validity of levy, method of its settlement and evaluated period,

15. Decree of the State Planning Commission No. 62/1966 Coll. on principles for shortening work time and for arrangement of work and operational modes, in the wording of Act No. 1/1992 Coll.,

16. Decree of the Ministry of Labour and Social Affairs No. 63/1968 Coll. on principles for shortening weekly work time and for adopting operational and work modes with a five-day working week, in the wording of Decree No. 200/1968 Coll., Act No. 188/1988 Coll., Act No. 3/1991 Coll. and Act No. 1/1992 Coll.,

17. Decree of the Ministry of Education No. 140/1968 Coll. on work concessions and economic security for those studying concurrent to employment, in the wording of Act No. 188/1988 Coll.,

18. Decree of the Central Council of Trade Unions and the Federal Ministry of Finance No. 172/1973 Coll. on the release of workers from employment for performance of a function in the Revolutionary Union Movement in the wording of Decree No. 3/1991 Coll.,

19. Decree of the Federal Ministry of Labour and Social Affairs No. 121/1982 Coll. on certain adjustments of working time,

20. Decree of the Federal Ministry of Labour and Social Affairs No. 45/1987 Coll. on principles for reducing working time without reduction in wages for health reasons of workers under 21 years of age in underground depths of mines in the wording of Act No. 235/1992 Coll.,

21. Decree of the Federal Ministry of Labour and Social Affairs No. 95/1987 Coll. on supplementary paid holiday for workers working with chemical carcinogens in the wording of Act No. 235/1992 Coll.,

22. Decree of the Federal Ministry of Labour and Social Affairs No. 96/1987 Coll. on principles for reducing working time without a reduction in wages for health reasons of workers working with chemical carcinogens, in the wording of Decree No. 108/1989 Coll. and Act No. 235/1992 Coll.,

23. Decree of the Federal Ministry of Labour and Social Affairs No. 196/1989 Coll. on flexible working time, in the wording of Act No. 1/1992 Coll.,

24. Decree of the Federal Ministry of Labour and Social Affairs No. 18/1991 Coll. on other acts of general interest.

25. Edict of the Federal Ministry of Economy of 12 October, 1990 on Ban on Work in the Underground of Deep Mines for Workers Younger than 21 Years of Age (registered in the issue No. 77/1990 Coll.).

§ 256

Entry into effect

This Act shall enter into force on 1st April 2002, with the exception of § 5 (2) to (5), and § 241 to § 250, which entered into effect upon accession of the Slovak Republic to the European Union.

Act No. 165/2002 Coll. amending Act No. 313/2001 Coll. on Public Service as amended by later regulations and amendment of the Act No. 311/2001 Coll., Labour Code entered into effect on 1st April 2002.

Act No. 408/2002 Coll. amending Act No. 313/2001 Coll. on Public Service, as amended by later regulations and on amendment of certain Acts, entered into effect on 1st January 2003 with the exception of Articles II and III which entered into effect on the day of promulgation (on 25th July 2002), and Article IV which entered into effect on 1st September 2002.

Act No. 413/2002 Coll. on Social Insurance entered into force on 1st July 2003 with the exception of § 122 (4) which entered into effect upon entering into force of Treaty on Accession of the Slovak Republic to the European Union, and § 277 which entered into effect on the day of promulgation.

Act No. 639/2002 Coll. in relation to § 278 point 27 and § 279 of Labour Code.

Act No. 210/2003 Coll. amending Act No. 311/2001 Coll. Labour Code as amended by later regulations entered into effect on 1st July 2003, with the exception of Article 1, point 6, which entered into effect on the day of entry into force of Treaty on Accession of the Slovak Republic to the European Union and the one hundred and ninth, one hundred and tenth, and one hundred and eleventh points, which entered into effect on 1st January 2004.

Act No. 461/2003 Coll. on Social Insurance entered into effect on 1st January 2004 with the exception of § 122(4) to (6), 123(3) to (5), § 272(7), § 286(2), § 291(3) to (4) and § 293 which entered into effect on the day of entry into effect on the day of promulgation, § 120(4) which entered into effect on the day of entry into force of Treaty on Accession of the Slovak Republic to the European Union.

Act No. 5/2004 Coll. on Employment Services and on amendment of certain Acts entered into effect on 1st February 2004 (Article II of the Act amends certain provisions of the Labour Code), with the exception of Article I § 72 (9) and (10) which entered into effect on the day of entry into effect on the day of promulgation, § 120(4) which entered into effect on the day of entry into force of Treaty on Accession of the Slovak Republic to the European Union.

Act No. 365/2004 Coll. on Equal Treatment in Certain Areas and on the Protection against Discrimination and on Amending and Supplementing Certain Acts (Antidiscrimination Act) entered into effect on 1st July 2004 (Article III of the Acts amends § 13 of the Labour Code).

Act No. 82/2005 Coll. on Illegal work and Illegal Employment, and on amendment of certain Acts, entered into force on 1st April 2005 (Article IV of the Act amends certain provisions of the Labour Code) with the exception of Article II and V which entered into effect on 1st February 2006.

Act No. 131/2005 Coll. amending the Act No. 553/2003 Coll. on the Remuneration of Certain Employees Performing in Public Interest and on amendment of certain Acts, as amended by later regulations and on amendment of the Act No. 311/2001 Coll. the Labour Code, as amended by later regulations, entered into effect on 1st July 2005 (Article II of the Act amends § 103(3) of the Labour Code).

Act No. 244/2005 Coll. amending the Act No. 280/2002 Coll. on the Parental Allowance as amended by later regulations, and on amendment of certain Acts, entered into effect on 1st July 2005 (Article IV of the Act amends the Labour Code with the exception of Article II point 10 which entered into effect on the day of promulgation).

Act No. 570/2005 Coll. on the Conscription duty and on amendment of certain Acts, entered into effect on 1st January 2006 (Article V of the Act amends the Labour Code).

Act No. 124/2006 Coll. on Safety and Protection of Health at Work and on amendment of certain Acts, entered into effect on 1st July 2006 (Article IV of the Act amends the Labour Code).

Act No. 231/2006 Coll. amending the Act No. 312/2001 Coll. on Civil Service and on amendment of certain Acts as amended by later regulations, entered into effect on 1st June 2006 (Article II of the Act amends the Labour Code).

Act No. 348/2007 Coll. amending the Act No. 311/2001 Coll. Labour Code as amended by later regulations, and on amendment of certain Acts, entered into effect on 1st September 2007, except from Article IV the second and third point that entered into effect on 1st January 2008.

Act No. 200/2008 Coll. amending the Act No. 311/2001 Coll. Labour Code as amended by later regulations entered into effect on the date of promulgation.

Act No. 460/2008 Coll. amending acts within the competence of the Ministry of Labour, Social Affairs and Family with regard to the changeover to the euro in the Slovak Republic entered into effect on 1st January 2009.

Act No. 49/2009 Coll. amending Act No. 5/2004 Coll. on Employment Services and the amendment of certain acts, as amended by later regulations, and amending Act No. 311/2001 Coll. the Labour Code, as amended by later regulations entered into effect on 1st March 2009.

Act No. 184/2009 Coll. on Vocation Education and Preparation and the amendment of certain acts (Article II amends Act No. 311/2001 Coll. Labour Code) entered into effect on 1st September 2009.

Act No. 574/2009 Coll. on the amendment of Act No. 311/2002 Coll. Labour Code as amended by later regulations entered into effect on 1st March 2010.

Act No. 543/2010 Coll. by which amends and supplements the Act No. 461/2003 Coll. on social insurance as amended by later regulations and the amendment of certain acts (Article VI amends Act No. 311/2001 Coll. Labour Code) entered into effect on 1st January 2011.

Act No. 48/2011 Coll. by which amends and supplements the Act No. 311/2001 Coll. Labour Code as amended by later regulations and the amendment of certain acts (Article I amends Act No. 311/2001 Coll. Labour Code) entered into effect on 1st April 2011 with the exception of Article I fifth point, tenth to twenty first points, which shall enter into effect on 6 June 2011.

Act No. 257/2011 Coll. by which amends and supplements the Act No. 311/2001 Coll. Labour Code as amended by later regulations and the amendment of certain acts (Article I amends Act No. 311/2001 Coll. Labour Code) entered into effect on 1st September 2011 with the exception for the eighty-eighth point in Article I and the first and fourth point in Article VI, which shall enter into effect on 1 January 2012.

Act No. 406/2011 Coll. on Volunteering and by which amends and supplements the Act No. 311/2001 Coll. Labour Code as amended by later regulations and the amendment of certain acts (Article II amends Act No. 311/2001 Coll. Labour Code) entered into effect on 1st December 2011.

Act No. 512/2011 Coll. by which supplements the Act No. 578/2004 Coll. on Providers of Health Care, Health Care Personnel, Professional Organisations in Health Care and on the amendment of certain acts, as amended by later regulations and on the amendment of certain acts (Article II amends Act No. 311/2001 Coll. Labour Code) entered into effect on 1st January 2012.

Act No. 251/2012 Coll. on Energetics and by which amends and supplements the Act No. 311/2001 Coll. Labour Code as amended by later regulations and the amendment of certain acts (Article II amends Act No. 311/2001 Coll. Labour Code) entered into effect on 1st September 2012.

Act No. 252/2012 Coll. by which amends and supplements the Act No. 461/2003 Coll. on Social Insurance as amended by later regulations and the amendment of certain acts (Article II amends Act No. 311/2001 Coll. Labour Code) entered into effect on 1st January 2013.

Act No. 345/2012 Coll. on Some Measures in Local State Administration and by which amends and supplements the Act No. 311/2001 Coll. Labour Code as amended by later regulations and the amendment of certain acts (Article II amends Act No. 311/2001 Coll. Labour Code) entered into effect on 1st January 2013.

Act No. 361/2012 Coll. by which amends and supplements the Act No. 311/2001 Coll. Labour Code as amended by later regulations and the amendment of certain acts (Article II amends Act No. 311/2001 Coll. Labour Code) entered into effect on 1st January 2013.

President of the Slovak Republic s. m.

President of the National Council of the Slovak Republic s. m.

Prime Minister of the Slovak Republic s. m.

Annex No. 1 to Act No. 311/2001 Coll.

Ratings of degrees of difficulty of work posts

Work posts are, according to the rate of complexity, responsibility and laboriousness of work for qualification of employee, determined by ratings as follows:

- a) work post corresponding to the first degree of difficulty of work is characterised by the performance of assistant, preparatory or handling works according to exact procedures and instructions;
- b) work post corresponding to the second degree of work difficulty is characterised by the performance of purposeful service repetitive work or professional repetitive controllable work according to set procedures or operating regimes or works connected with material responsibility; performance of simple craft works; performance of sanitary work in health care; performance of repeated, controllable works of administrative, economic-administrative, operating-technical or economic kind according to instructions or set procedures;
- c) work post corresponding to the third degree of work difficulty is characterised by performance of various professional or purposeful professional works or independent execution of less complicated agendas; independent performance of individual creative craft works; management or operative execution of the work of equipment or operating processes connected with higher intellectual exertion with possible responsibility for health and safety of other persons or for damages recoverable only with difficulty;
- d) work post corresponding to the fourth degree of work difficulty are characterised by the independent execution of professional agendas or the performance of partial conceptual, systematic and methodical works connected with higher intellectual exertion; provision of health care, expert activities in health care with responsibility for the health of people; management, organisation or the coordination of complicated processes or an extensive range of very complicated equipment with possible responsibility for the lives and health of other persons;

e) work post corresponding to the fifth degree of work difficulty are characterised by performance of specialised systematic, conceptual, creative or methodical works with high intellectual exertion; complete organisation of the most complicated sections and agendas with determination of new procedures within the system; the performance of expert and specialised activity in the a relevant area of health care with responsibility for the health of people; management, organisation and coordination of very complicated processes and systems including selection and optimisation of procedures and means of solution;

f) work post corresponding to the sixth degree of work difficulty are characterised by the solution of creative tasks in an unusual way with unspecified outputs with high rate of responsibility for damages with the broadest social consequences; the provision of specialised and certified activities in health care with responsibility for people's health and lives; management, organisation and coordination of the most complicated systems with responsibility for unrecoverable material and moral damages with considerable demands on the capacity to solve complicated and conflictive situations usually connected with general threat to the broadest group of persons.

Annex No. 1a to Act No. 311/2001 Coll.

Types of retail sales whose performance may be assigned to employees or agreed with employees on the days stipulated in the law

1. retail sales at petrol stations with fuels and lubricants,
2. retail sales and the filling of prescriptions in pharmacies,
3. retail sales at airports, harbours, other public transport facilities and hospitals,
4. the sale of travel tickets,
5. the sale of souvenirs.

Annex No. 2 to Act No. 311/2001 Coll.

The list of transposed legally binding acts of the European Union

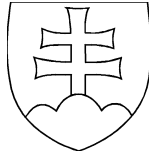
1. Council Directive 91/383/EEC of 25 June 1991 supplementing the measures to encourage improvements in the safety and health at work of workers with a fixed-duration employment relationship or a temporary employment relationship (OJ L 206, 29.7.1991).
2. Council Directive 91/533/EEC of 14 October 1991 on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship (OJ L 288, 18.10.1991)
3. Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual

- Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC) (OJ L 348, 28.11.1992)
4. Council Directive 94/33/EC of 22 June 1994 on the protection of young people at work (OJ L 216, 20.8.1994)
 5. Council Directive 94/45/EC of 22 September 1994 on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups undertakings for the purposes of informing and negotiating employees (OJ L 254, 30.9.1994) as amended by Council Directive 97/74/EC of 15 December 1997 (OJ L 10, 16.1.1998) and as amended by Council Directive 2006/109/EC of 20 November 2006 (OJ L 363, 20.12.2006).
 6. Council Directive 96/34/EC on the framework agreement on parental leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC (OJ L 145, 19.6.1996) as amended by Council Directive 97/75/EC of 15 December 1997 (OJ L 10, 16.1.1998).
 7. Directive 96/71/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1996 concerning the posting of workers in the framework of the provision of services (OJ L 18, 21.1.1997)
 8. Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC (OJ L 14, 20.1.1998) as amended by Council Directive 98/23/EC of 7 April 1998 (OJ L 131, 5.5.1998).
 9. Council Directive 98/59/EC of 20 July 1998 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies (OJ L 225, 12.8.98).
 10. Council Directive 99/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP (OJ L 14, 20.01.1998)
 11. Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin (OJ L 180, 19.07.2000).
 12. Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation (OJ L 303, 2.12.2000)
 13. Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses. (OJ L 82, 22.3.2001).
 14. Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 establishing a general framework for informing and negotiating employees in the European Community (OJ L 80, 23.3.2002).
 15. Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time (OJ L 299, 18.11.2003)
 16. Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast) (OJ L204, 26.7.2006, p. 23).

17. Directive 2008/94/EC of the European Parliament and of the Council of 22 October 2008 on the protection of employees in the event of the insolvency of their employer (codified version) (OJ L 283, 28. 10. 2008).
18. Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council of 19 November 2008 on temporary agency work (OJ L 327, 5. 12. 2008).
19. Directive 2009/38/EC of the European Parliament and of the Council of 6 May 2009 on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and negotiating employees (Recast) (OJ EU L 122, 16 May 2009).
20. Council Directive 2010/18/EU of 8 March 2010 implementing the revised Framework Agreement on parental leave concluded by BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC and repealing Directive 96/34/EC (OJ EU L 68, 18 March 2010).

Translation:

Ministry of Labour, Social Affairs and Family of the Slovak Republic - Foreign Relations and Protocol
Department
Bratislava
February 2013



ZÁKONNÍK PRÁCE

Slovenská republika - Slovensko

Zbierka zákonov

2001 - 2012

Úplné znenie

311/2001 Z. z.
ZÁKON
z 2. júla 2001
ZÁKONNÍK PRÁCE

Zmena: 165/2002 Z. z.
Zmena: 408/2002 Z. z.
Zmena: 210/2003 Z. z.
Zmena: 461/2003 Z. z.
Zmena: 5/2004 Z. z.
Zmena: 365/2004 Z. z.
Zmena: 82/2005 Z. z.
Zmena: 131/2005 Z. z.
Zmena: 244/2005 Z. z.
Zmena: 570/2005 Z. z.
Zmena: 124/2006 Z. z.
Zmena: 231/2006 Z. z.
Zmena: 348/2007 Z. z.
Zmena: 200/2008 Z. z.
Zmena: 460/2008 Z. z.
Zmena: 49/2009 Z. z.
Zmena: 184/2009 Z. z.
Zmena: 574/2009 Z. z.
Zmena: 543/2010 Z. z.
Zmena: 48/2011 Z. z.
Zmena: 257/2011 Z. z.
Zmena: 406/2011 Z. z.
Zmena: 512/2011 Z. z.
Zmena: 251/2012 Z. z.
Zmena: 252/2012 Z. z.
Zmena: 345/2012 Z. z.
Zmena: 361/2012 Z. z.

PREHLAD
Zákonníka práce

Základné zásady Čl. 1 – 11

PRVÁ ČASŤ VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Pôsobnosť Zákonníka práce § 1 – 6

Zamestnávateľ § 7 – 10

Zamestnanec § 11

Zástupcovia zamestnancov § 11a

Zástupcovia zamestnancov § 12

Zákaz diskriminácie § 13– nadpis zrušený od 1. júla 2004

Riešenie sporov § 14

Právne úkony § 15 – 16

Neplatnosť právneho úkonu § 17

Zmluva § 18 – 19

Zabezpečenie práv a povinností
z pracovnoprávných vzťahov § 20

Platobná neschopnosť zamestnávateľa
a uspokojovanie nárokov zamestnancov
z pracovného pomeru pri platobnej
neschopnosti zamestnávateľa § 21

Informačná povinnosť § 22

§ 23 až § 26 sa rušia od 1. januára 2004

Prechod práv a povinností
z pracovnoprávných vzťahov § 27 – 31

Dohoda o sporných nárokoch § 32 – 34

Smrť zamestnanca § 35

Zánik práva § 36

Počítanie času § 37

Doručovanie § 38

Výklad niektorých pojmov § 39 – 40

DRUHÁ ČASŤ PRACOVNÝ POMER

Predzmluvné vzťahy § 41

Pracovná zmluva § 42 – 44

Skúšobná doba § 45

Vznik pracovného pomeru § 46

Povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru § 47

Pracovný pomer na určitú dobu § 48

Pracovný pomer na kratší pracovný čas § 49 – 50

Delené pracovné miesto § 49a

Vedľajšia činnosť § 51- zrušený od 1. júla 2003

Domácka práca a telepráca § 52

Zamestnanec vykonávajúci duchovenskú činnosť § 52a

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

Dohoda o zmene pracovných podmienok § 54

Preradenie na inú prácu § 55 – 56

Pracovná cesta § 57

Dočasné pridelenie § 58, § 58a, § 58b

Skončenie pracovného pomeru § 59

Dohoda o skončení pracovného pomeru § 60

Výpoveď § 61

Výpovedná doba § 62

Výpoveď daná zamestnávateľom § 63

Zákaz výpovede § 64
§ 65 zrušený od 1. septembra 2007

Výpoveď daná zamestnancom § 67

Okamžité skončenie pracovného pomeru § 68 – 70

Skončenie pracovného pomeru dohodnutého na určitú dobu § 71

Skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe § 72

Hromadné prepúšťanie § 73

Účasť zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru § 74

Pracovný posudok a potvrdenie o zamestnaní § 75

Odstupné § 76

Odchodné § 76a

Nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru § 77 – 80

Základné povinnosti zamestnanca § 81

Základné povinnosti vedúcich zamestnancov § 82

Výkon inej zárobkovej činnosti § 83

Obmedzenie zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru § 83a

Pracovný poriadok § 84

TRETIA ČASŤ PRACOVNÝ ČAS A DOBA ODPOČINKU

Pracovný čas § 85 - §85a

Rovnomerné rozvrhnutie pracovného času § 86

Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času § 87

Konto pracovného času § 87a

Pružný pracovný čas § 88 a 89

Začiatok a koniec pracovného času § 90

Prestávky v práci § 91

Nepretržitý denný odpočinok § 92

Nepretržitý odpočinok v týždni § 93

Dni pracovného pokoja § 94 – 95

Pracovná pohotovosť § 96

Pracovná pohotovosť pri pružnom pracovnom čase § 96a

Náhrada za stratu času § 96b

Práca nadčas § 97

Nočná práca § 98

Evidencia § 99

Dovolenka § 100

Dovolenka za kalendárny rok § 101 - 104

Základná výmera dovolenky § 103

Dovolenka pri pružnom pracovnom čase § 104a

Dovolenka za odpracované dni § 105

Dodatková dovolenka § 106 – 107

Ďalšia dovolenka § 108 zrušený od 1. januára 2004

Krátenie dovolenky § 109

Spoločné ustanovenia o dovolenke § 110 – 117

ŠTVRTÁ ČASŤ MZDA A PRIEMERNÝ ZÁROBOK

Mzda § 118 – 119

Mzda za rovnakú prácu a za prácu rovnakej hodnoty § 119a

Minimálne mzdové nároky § 120

Mzda za prácu nadčas § 121

Mzda a náhrada mzdy za sviatok § 122

Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu § 123

Mzdové zvýhodnenie za prácu v sťaženom
a zdraví škodlivom pracovnom prostredí § 124

Mzda pri výkone inej práce § 125

Mzda pri chybnnej práci § 126 zrušený od 1. septembra 2007

Naturálna mzda § 127

Mzda v cudzej mene § 128

Splatnosť mzdy § 129

Výplata mzdy § 130

Zrážky zo mzdy a poradie zrážok § 131 – 132

Normovanie práce § 133

Priemerný zárobok na pracovnoprávne účely § 134 – 135

PIATA ČASŤ PREKÁŽKY V PRÁCI

Prekážky z dôvodov všeobecného záujmu § 136 – nadpis zrušený od 1. júla 2003

Iné úkony vo všeobecnom záujme § 137 – nadpis zrušený od 1. júla 2003

Náhrada mzdy pri výkone občianskej povinnosti,
a inom úkone vo všeobecnom záujme § 138 nadpis zrušený od 1. septembra 2007

Prekážka v práci z dôvodu dobrovoľníckej činnosti § 138a

Náhrada mzdy pri plnení brannej povinnosti a pri plnení
úloh odbornej prípravy v ozbrojených silách § 139

Štúdium popri zamestnaní a ďalšie vzdelávanie § 140

Dôležité osobné prekážky v práci § 141

Dočasné prerušenie výkonu práce § 141a

Prekážky na strane zamestnávateľa § 142

Prekážky v práci pri pružnom pracovnom čase § 143

Spoločné ustanovenie o prekážkach v práci § 144

Výkon práce § 144a

Náhrady výdavkov poskytované zamestnancom
v súvislosti s výkonom práce § 145

ŠIESTA ČASŤ OCHRANA PRÁCE

Ochrana práce § 146

Povinnosti zamestnávateľa § 147

Práva a povinnosti zamestnancov § 148

Kontrola odborovým orgánom § 149

Inšpekcia práce § 150

SIEDMA ČASŤ SOCIÁLNA POLITIKA ZAMESTNÁVATEĽA

Pracovné podmienky a životné podmienky
zamestnancov § 151

Stravovanie zamestnancov § 152

Vzdelávanie zamestnancov § 153 – 155

Zabezpečenie zamestnanca pri dočasnej
pracovnej neschopnosti, v starobe
a zamestnávanie po návrate do práce § 156 – 157

Zamestnanec so zdravotným postihnutím § 158 – 159

Pracovné podmienky žien a mužov
starajúcich sa o deti § 160 – 162

Skončenie pracovného pomeru § 163 – zrušený od 1. septembra 2007

Úprava pracovného času § 164 – 165

Materská dovolenka a rodičovská dovolenka § 166 – 169

Prestávky na dojčenie § 170

Pracovné podmienky mladistvých zamestnancov § 171 – 173

Zákaz práce nadčas, práce v noci a pracovnej pohotovosti § 174

Práce zakázané mladistvým zamestnancom § 175

Lekárska preventívna prehliadka vo vzťahu k práci § 176

ÔSMA ČASŤ NÁHRADA ŠKODY

Predchádzanie škodám § 177 – 178

Všeobecná zodpovednosť zamestnanca za škodu § 179 – 181

Zodpovednosť zamestnanca za schodok na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať § 182 – 184

Zodpovednosť zamestnanca za stratu zverených predmetov § 185

Rozsah a spôsob náhrady škody § 186 – 189
§ 190 zrušený od 1. septembra 2007

Všeobecná zodpovednosť zamestnávateľa za škodu § 192

Zodpovednosť zamestnávateľa za škodu na odložených veciach § 193

Zodpovednosť zamestnávateľa pri odvracaní škody § 194

Zodpovednosť zamestnávateľa za škodu pri pracovnom úraze a pri chorobe z povolania § 195 – 198

§ 199 až § 213 zrušené od 1. januára 2004

§ 214 zrušený od 1. septembra 2009

Zodpovednosť za škodu v niektorých osobitných prípadoch § 215

§ 216 zrušený od 1. septembra 2007

Spoločné ustanovenia o zodpovednosti
zamestnávateľa § 217 – 219

Plnenie pracovných úloh a priama súvislosť s ním § 220 – 221

Bezdôvodné obohatenie § 222

DEVIATA ČASŤ DOHODY O PRÁČACH VYKONÁVANÝCH MIMO PRACOVNÉHO POMERU

Dohody o prácach vykonávaných mimo
pracovného pomeru § 223 – 225

Dohoda o vykonaní práce § 226

Dohoda o pracovnej činnosti § 226a – zrušený od 1. júla 2003

Dohoda o brigádnickej práci študentov § 227 – 228

Dohoda o pracovnej činnosti § 228a

DESIATA ČASŤ KOLEKTÍVNE PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

Účasť zamestnancov v pracovnoprávných
vzťahoch a jej formy § 229

Odborová organizácia § 230 – 232

Zamestnanecká rada a zamestnanecký dôverník § 233

Voľba členov zamestnaneckej rady, voľba zamestnaneckého
dôverníka a volebné obdobie § 234 – nadpis zrušený od 1. júla 2003

§ 235 – nadpis zrušený od 1. júla 2003

§ 236 – nadpis zrušený od 1. júla 2003

Prerokovanie § 237 – nadpis zrušený od 1. júla 2003

Právo na informácie § 238

Kontrolná činnosť § 239

Podmienky činnosti zástupcov zamestnancov a ich ochrana § 240

Právo na nadnárodné informácie

a na prerokovanie § 241 – 243

Podmienky zriadenia európskej zamestnaneckej rady alebo zavedenia iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi § 243a

Osobitný vyjednávací orgán § 244

Dohoda o zriadení európskej zamestnaneckej rady § 245

Dohoda o zavedení iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi § 245a

Európska zamestnanecká rada ustanovená podľa zákona § 246

Zloženie európskej zamestnaneckej rady ustanovenej podľa zákona § 247

Informovanie európskej zamestnaneckej rady ustanovenej podľa zákona a prerokovanie s ňou § 248

Informovanie zástupcov zamestnancov zamestnávateľa na území Slovenskej republiky a spôsob prepojenia medzi nadnárodnou a národnou úrovňou § 249

Ochrana informácií § 249a

Ochrana členov osobitného vyjednávacieho orgánu, členov európskej zamestnaneckej rady a zástupcov zamestnancov zabezpečujúcich iný postup informovania zamestnancov a prerokovania s nimi § 250

Postup pri zmene štruktúry zamestnávateľa § 250a

JEDENÁSTA ČASŤ PRECHODNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Prechodné ustanovenia § 251 – 254

Záverečné ustanovenia § 254a

Zrušovacie ustanovenia § 255

Účinnosť § 256

PRÍLOHY:

Príloha č. 1: Charakteristiky stupňov náročnosti pracovných miest

Príloha č. 1a: Maloobchodný predaj, pri ktorom možno zamestnancovi nariadiť alebo s ním dohodnúť prácu v dňoch ustanovených zákonom

Príloha č. 2: Zoznam preberaných právne záväzných aktov Európskej únie

Národná rada Slovenskej republiky sa uzniesla na tomto zákone:

ZÁKLADNÉ ZÁSADY

Čl. 1

Fyzické osoby majú právo na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a na ochranu proti svojvoľnému prepusteniu zo zamestnania v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon). Tieto práva im patria bez akýchkoľvek obmedzení a diskriminácie z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia s výnimkou prípadu, ak rozdielne zaobchádzanie je odôvodnené povahou činností vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú, ak tento dôvod tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je legitímny a požiadavka primeraná.

Čl. 2

Pracovnoprávne vzťahy podľa tohto zákona môžu vznikáť len so súhlasom fyzickej osoby a zamestnávateľa. Zamestnávateľ má právo na slobodný výber zamestnancov v potrebnom počte a štruktúre a určovať podmienky a spôsob uplatnenia tohto práva, ak tento zákon, osobitný predpis alebo medzinárodná zmluva, ktorou je Slovenská republika viazaná, neustanovuje inak. Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov.

Čl. 3

Zamestnanci majú právo na mzdu za vykonanú prácu, na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, na odpočinok a zotavenie po práci. Zamestnávateľa sú povinní poskytovať zamestnancom mzdu a utvárať pracovné podmienky, ktoré zamestnancom umožňujú čo najlepší výkon práce podľa ich schopností a vedomostí, rozvoj tvorivej iniciatívy a prehlbovanie kvalifikácie.

Čl. 4

Zamestnanci alebo zástupcovia zamestnancov majú právo na poskytovanie informácií o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa a o predpokladanom vývoji jeho činnosti, a to zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase. Zamestnanci sa môžu vyjadrovať a predkladať svoje návrhy k pripravovaným rozhodnutiam zamestnávateľa, ktoré môžu ovplyvniť ich postavenie v pracovnoprávných vzťahoch.

Čl. 5

Zamestnanci a zamestnávateľa sú povinní riadne plniť svoje povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov.

Čl. 6

Ženy a muži majú právo na rovnaké zaobchádzanie, ak ide o prístup k zamestnaniu, odmeňovanie a pracovný postup, odborné vzdelávanie a o pracovné podmienky. Tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám sa zabezpečujú pracovné podmienky, ktoré chránia ich biologický stav v súvislosti s tehotenstvom, narodením dieťaťa, starostlivosťou o dieťa po pôrode a ich osobitný vzťah s dieťaťom po jeho narodení. Ženám a mužom sa zabezpečujú pracovné podmienky, ktoré im umožňujú vykonávať spoločenskú funkciu pri výchove detí a pri starostlivosti o ne.

Čl. 7

Mladiství majú právo na prípravu na povolanie a zabezpečenie pracovných podmienok umožňujúcich rozvoj ich telesných a duševných schopností.

Čl. 8

Zamestnávateľa sú povinní robiť opatrenia v záujme ochrany života a zdravia zamestnancov pri práci a zodpovedajú podľa tohto zákona za škody spôsobené zamestnancom pracovným úrazom alebo chorobou z povolania. Zamestnanci majú právo na hmotné zabezpečenie pri neschopnosti na prácu, v starobe a v súvislosti s tehotenstvom a rodičovstvom na základe predpisov o sociálnom zabezpečení. Zamestnancom so zdravotným postihnutím zamestnávateľ zabezpečuje pracovné podmienky umožňujúce im uplatniť a rozvíjať ich schopnosti na prácu s ohľadom na ich zdravotný stav. Pracovnoprávne vzťahy sú v čase neschopnosti zamestnancov na prácu z

dôvodov choroby, úrazu, tehotenstva alebo materstva a rodičovstva vo zvýšenej miere chránené zákonom.

Čl. 9

Zamestnanci a zamestnávateľa, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov, môžu svoje práva uplatniť na súde. Zamestnávateľa nesmú znevýhodňovať a poškodzovať zamestnancov preto, že zamestnanci uplatňujú svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov.

Čl. 10

Zamestnanci a zamestnávateľa majú právo na kolektívne vyjednávanie; v prípade rozporu ich záujmov zamestnanci majú právo na štrajk a zamestnávateľa majú právo na výluku. Odborové orgány sa zúčastňujú na pracovnoprávnych vzťahoch vrátane kolektívneho vyjednávania. Zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník sa zúčastňujú na pracovnoprávnych vzťahoch za podmienok ustanovených zákonom. Zamestnávateľ je povinný umožniť odborovému orgánu, zamestnaneckej rade alebo zamestnaneckému dôverníkovi pôsobiť na pracoviskách.

Čl. 11

Zamestnávateľ môže o zamestnancovi zhromažďovať len osobné údaje súvisiace s kvalifikáciou a profesionálnymi skúsenosťami zamestnanca a údaje, ktoré môžu byť významné z hľadiska práce, ktorú zamestnanec má vykonávať, vykonáva alebo vykonával.

PRVÁ ČASŤ VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Pôsobnosť Zákonníka práce § 1

(1) Tento zákon upravuje individuálne pracovnoprávne vzťahy v súvislosti s výkonom závislej práce fyzických osôb pre právnické osoby alebo fyzické osoby a kolektívne pracovnoprávne vzťahy.

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

(3) Závislá práca môže byť vykonávaná výlučne v pracovnom pomere, v obdobnom pracovnom vzťahu alebo výnimočne za podmienok ustanovených v tomto zákone aj v inom pracovnoprávnom vzťahu. Závislá práca nemôže byť vykonávaná v zmluvnom občianskoprávnom vzťahu alebo v zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu podľa osobitných predpisov.

(4) Ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.

(5) Pracovnoprávne vzťahy vznikajú najskôr od uzatvorenia pracovnej zmluvy alebo dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru, ak tento zákon alebo osobitný predpis neustanovuje inak.

(6) V pracovnoprávných vzťahoch možno upraviť podmienky zamestnania a pracovné podmienky zamestnanca výhodnejšie ako to upravuje tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z povahy ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť.

§ 2

(1) Na právne vzťahy pri výkone štátnej služby sa vzťahuje tento zákon, len ak to ustanovuje osobitný predpis.

(2) Na právne vzťahy vyplývajúce z výkonu verejnej funkcie sa vzťahuje tento zákon, ak to výslovne ustanovuje alebo ak to ustanovuje osobitný predpis.

§ 3

(1) Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa spravujú týmto zákonom, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

(2) Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov, ktorí sú povinní zabezpečiť súlad podľa osobitného predpisu, a zamestnancov pracujúcich v prevádzke, údržbe a rozvoji plynárenskej prepravnej siete, ktorí sú v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu prevádzkovateľa plynárenskej prepravnej siete, zamestnancov v doprave, zamestnancov vykonávajúcich zdravotnícke povolanie, členov posádok lodí plávajúcich pod štátnou vlajkou Slovenskej republiky, zamestnancov súkromných bezpečnostných služieb a profesionálnych športovcov sa spravujú týmto zákonom, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

(3) Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov cirkví a náboženských spoločností, ktorí vykonávajú duchovenskú činnosť, sa spravujú týmto zákonom, ak tento zákon, osobitný predpis, medzinárodná zmluva, ktorou je Slovenská republika viazaná, zmluva uzatvorená medzi Slovenskou republikou a cirkvami a náboženskými spoločnosťami alebo vnútorné predpisy cirkví a náboženských spoločností neustanovujú inak.

§ 4

Pracovnoprávne vzťahy medzi družstvom a jeho členmi sa spravujú týmto zákonom, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

§ 5

(1) Pracovnoprávne vzťahy medzi zamestnancami vykonávajúcimi prácu na území Slovenskej republiky a zahraničným zamestnávateľom, ako aj medzi cudzincami a osobami bez štátnej príslušnosti pracujúcimi na území Slovenskej republiky a

zamestnávateľmi so sídlom na území Slovenskej republiky sa spravujú týmto zákonom, ak právne predpisy o medzinárodnom práve súkromnom neustanovujú inak.

(2) Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov, ktorých zamestnávateľia vysielajú na výkon prác z územia členského štátu Európskej únie na územie Slovenskej republiky, sa spravujú týmto zákonom, osobitnými predpismi alebo príslušnou kolektívnou zmluvou, ktoré upravujú

- a) dĺžku pracovného času a odpočinok,
- b) dĺžku dovolenky,
- c) minimálnu mzdu, minimálne mzdové nároky a mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas,
- d) bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci,
- e) pracovné podmienky žien, mladistvých a zamestnancov starajúcich sa o dieťa mladšie ako tri roky,
- f) rovnaké zaobchádzanie s mužmi a so ženami a zákaz diskriminácie,
- g) pracovné podmienky pri zamestnávaní agentúrou dočasného zamestnávania.

(3) Ustanovenie odseku 2 nebráni uplatňovaniu zásad a podmienok zamestnávania výhodnejších pre zamestnancov. Výhodnosť sa posudzuje pri každom pracovnoprávnom nároku samostatne.

(4) Vyslaným zamestnancom je zamestnanec, ktorý počas určitej doby vykonáva prácu na území iného členského štátu, ako je štát, v ktorom bežne pracuje.

(5) Ustanovenia odseku 2 písm. b) a c) sa nepoužijú v prípade počiatočnej montáže alebo prvej inštalácie tovaru, ktoré sú hlavnou súčasťou zmluvy o dodávke tovaru a sú potrebné na uvedenie dodaného tovaru do užívania a sú vykonávané kvalifikovanými zamestnancami alebo odborníkmi dodávateľského podniku, ak čas, na ktorý bol zamestnanec vyslaný, nepresiahne osem dní v období posledných 12 mesiacov od začiatku vyslania; to neplatí pre tieto práce:

- a) hĺbenie (výkopy),
- b) zemné práce (premiestňovanie zeminy),
- c) vlastné stavebné práce,
- d) montáž a demontáž prefabrikovaných dielcov,
- e) interiérové alebo inštalačné práce,
- f) úpravy,
- g) renovačné práce,
- h) opravy,
- i) rozoberanie (demontáž),
- j) demolačné práce,
- k) údržba,
- l) maliarske a čistiace práce v rámci údržby,
- m) rekonštrukcie.

(6) Ak je zamestnanec vyslaný podľa § 58 do členského štátu Európskej únie, pracovné podmienky a podmienky zamestnávania sa spravujú právom štátu, na ktorého území prácu vykonáva.

§ 6

Podmienky, za ktorých môže byť prijatý do pracovnoprávneho vzťahu cudzinec alebo osoba bez štátnej príslušnosti, ustanovuje osobitný predpis.

Zamestnávateľ

§ 7

(1) Zamestnávateľ je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu v pracovnoprávnom vzťahu, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch.

(2) Zamestnávateľ vystupuje v pracovnoprávnych vzťahoch vo svojom mene a má zodpovednosť vyplývajúcu z týchto vzťahov. Zamestnávateľom je aj organizačná jednotka zamestnávateľa, ak to ustanovujú osobitné predpisy alebo stanovy podľa osobitného predpisu. Ak je účastníkom pracovnoprávneho vzťahu zamestnávateľ, nemôže ním byť súčasne jeho organizačná jednotka a naopak.

(3) So zamestnancom, ktorý je aj štatutárnym orgánom alebo členom štatutárneho orgánu, dohodne podmienky podľa § 43 ods. 1 v pracovnej zmluve orgán alebo právnická osoba, ktorá ho ako štatutárny orgán ustanovila.

(4) zrušený od 1.9.2007.

§ 8

(1) Spôsobilosť fyzickej osoby mať práva a povinnosti v pracovnoprávnych vzťahoch ako zamestnávateľ vzniká narodením. Túto spôsobilosť má aj počaté dieťa, ak sa narodí živé.

(2) Spôsobilosť fyzickej osoby vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať práva a brať na seba povinnosti v pracovnoprávnych vzťahoch ako zamestnávateľ vzniká plnoletosťou; dovtedy za ňu koná zákonný zástupca.

§ 9

(1) V pracovnoprávnych vzťahoch robí právne úkony za zamestnávateľa, ktorý je právnická osoba, štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu; zamestnávateľ, ktorý je fyzická osoba, koná osobne. Namiesto nich môžu robiť právne úkony aj nimi poverení zamestnanci. Iní zamestnanci zamestnávateľa, najmä vedúci jeho organizačných útvarov, sú oprávnení ako orgány zamestnávateľa robiť v mene zamestnávateľa právne úkony vyplývajúce z ich funkcií určených organizačnými predpismi.

(2) Zamestnávateľ môže písomne poveriť ďalších svojich zamestnancov, aby robili určité právne úkony v pracovnoprávnych vzťahoch v jeho mene. V písomnom poverení musí byť uvedený rozsah oprávnenia povereného zamestnanca.

(3) Vedúci zamestnanci zamestnávateľa sú zamestnanci, ktorí sú na jednotlivých stupňoch riadenia zamestnávateľa oprávnení určovať a ukladať podriadeným zamestnancom zamestnávateľa pracovné úlohy, organizovať, riadiť a kontrolovať ich prácu a dávať im na ten účel záväzné pokyny.

§ 10

(1) Právne úkony štatutárných orgánov alebo členov štatutárných orgánov a poverených zamestnancov (§ 9 ods. 1 a 2) zaväzujú zamestnávateľa, ktorý na základe týchto úkonov nadobúda práva a povinnosti.

(2) Ak štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu alebo poverený zamestnanec prekročil právnym úkonom v pracovnoprávných vzťahoch svoje oprávnenie, nezaväzujú tieto úkony zamestnávateľa, ak zamestnanec vedel alebo musel vedieť, že tento štatutárny orgán alebo poverený zamestnanec svoje oprávnenie prekročil. To isté platí, ak právny úkon urobil zamestnanec zamestnávateľa, ktorý na to nebol oprávnený zo svojej funkcie, ani tým nebol poverený.

Zamestnanec

§ 11

(1) Zamestnanec je fyzická osoba, ktorá v pracovnoprávných vzťahoch, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu.

(2) Spôsobilosť fyzickej osoby mať v pracovnoprávných vzťahoch práva a povinnosti ako zamestnanec a spôsobilosť vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať tieto práva a brať na seba tieto povinnosti vzniká, ak ďalej nie je ustanovené inak, dňom, keď fyzická osoba dovŕši 15 rokov veku; zamestnávateľ však nesmie dohodnúť ako deň nástupu do práce deň, ktorý by predchádzal dňu, keď fyzická osoba skončí povinnú školskú dochádzku.

(3) Zamestnanec môže uzatvoriť dohodu o hmotnej zodpovednosti najskôr v deň, keď dovŕši 18 rokov veku.

(4) Práca fyzickej osoby vo veku do 15 rokov alebo práca fyzickej osoby staršej ako 15 rokov do skončenia povinnej školskej dochádzky je zakázaná. Tieto fyzické osoby môžu vykonávať ľahké práce, ktoré svojím charakterom a rozsahom neohrozujú ich zdravie, bezpečnosť, ich ďalší vývoj alebo školskú dochádzku len pri

a) účinkovaní alebo spoluúčinkovaní na kultúrnych predstaveniach a umeleckých predstaveniach,

b) športových podujatiach,

c) reklamných činnostiach.

(5) Výkon ľahkých prác uvedených v odseku 4 povoľuje na žiadosť zamestnávateľa príslušný inšpektorát práce po dohode s príslušným orgánom štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva (ďalej len „orgán verejného zdravotníctva“). V povolení sa určí počet hodín a podmienky, za ktorých sa ľahké práce môžu vykonávať. Príslušný inšpektorát práce odoberie povolenie, ak podmienky povolenia nie sú dodržiavané.

§ 11a

Zástupcovia zamestnancov

(1) Zástupcovia zamestnancov sú príslušný odborový orgán, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník. Pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci je zástupcom zamestnancov aj zástupca zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci podľa osobitného predpisu.

(2) V družstve, kde je súčasťou členstva aj pracovnoprávny vzťah člena k družstvu, je na účely tohto zákona zástupcom zamestnancov osobitný orgán družstva volený členskou schôdzou.

§ 12

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

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

§ 13

Nadpis zrušený od 1. 7. 2004

(1) Zamestnávateľ je v pracovnoprávných vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami 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).

(2) V pracovnoprávných vzťahoch sa zakazuje diskriminácia zamestnancov z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia.

(3) Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávných vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.

(4) Zamestnávateľ nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činností zamestnávateľa narúšať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa tým, že ho monitoruje, vykonáva záznam telefonických hovorov uskutočňovaných technickými pracovnými zariadeniami zamestnávateľa a kontroluje elektronickú poštu odoslanú z pracovnej elektronickej adresy a doručenú na túto adresu bez toho, aby ho na to vopred upozornil. Ak zamestnávateľ zavádza kontrolný mechanizmus, je povinný prerokovať so zástupcami zamestnancov rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, ako aj dobu jej trvania a informovať zamestnancov o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia, ako aj o dobe jej trvania.

(5) Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania podľa odsekov 1 a 2 a nedodržaním podmienok podľa odsekov 3 a 4; zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky.

(6) Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania alebo nedodržaním podmienok podľa odseku 3, môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany ustanovenej osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).

(7) Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho súkromie na pracovisku alebo v spoločných priestoroch bolo narušené nedodržaním podmienok podľa odseku 4, môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany.

§ 14

Riešenie sporov

Spory medzi zamestnancom a zamestnávateľom o nároky z pracovnoprávnych vzťahov prejednávajú a rozhodujú súdy.

Právne úkony

§ 15

Prejav vôle treba vykladať tak, ako to so zreteľom na okolnosti, za ktorých sa urobil, zodpovedá dobrým mravom.

§ 16

(1) Na právne úkony, pri ktorých sa vyžaduje písomná forma, je potrebná u tých, ktorí nemôžu písať alebo čítať, notárska zápisnica alebo zápisnica potvrdená dvoma súčasne prítomnými zamestnancami zamestnávateľa o tom, že právny úkon zodpovedá prejavenej vôli.

(2) Notárska zápisnica alebo zápisnica potvrdená dvoma súčasne prítomnými zamestnancami zamestnávateľa sa nevyžaduje, ak má ten, kto nemôže čítať alebo písať, schopnosť oboznámiť sa s obsahom právneho úkonu pomocou prístrojov alebo špeciálnych pomôcok a je schopný zápisnicu vlastnoručne podpísať.

§ 17

Neplatnosť právneho úkonu

(1) Právny úkon, ktorým sa zamestnanec vopred vzdáva svojich práv, je neplatný.

(2) Právny úkon, na ktorý neudelil predpísaný súhlas príslušný orgán alebo zákonný zástupca alebo na ktorý neudelili predpísaný súhlas zástupcovia zamestnancov, právny úkon, ktorý nebol vopred prerokovaný so zástupcami zamestnancov, alebo právny úkon, ktorý sa neurobil formou predpísanou týmto zákonom, je neplatný, len ak to výslovne ustanovuje tento zákon alebo osobitný predpis.

(3) Neplatnosť právneho úkonu nemôže byť zamestnancovi na ujmu, ak neplatnosť nespôsobil sám. Ak vznikne zamestnancovi následkom neplatného právneho úkonu škoda, je zamestnávateľ povinný ju nahradiť.

Zmluva

§ 18

Zmluva podľa tohto zákona alebo iných pracovnoprávnych predpisov je uzatvorená, len čo sa účastníci dohodli na jej obsahu.

§ 19

(1) Účastník, ktorý konal v omyle, ktorý druhému účastníkovi musel byť známy, má právo od zmluvy odstúpiť, ak sa omyl týka takej okolnosti, že by bez neho k zmluve nedošlo.

(2) Zamestnávateľ má právo odstúpiť od pracovnej zmluvy, ak

a) zamestnanec nenastúpi do práce v dohodnutý deň nástupu do práce bez toho, aby mu v tom bránila prekážka v práci,

b) zamestnanec do troch pracovných dní neupovedomí zamestnávateľa o prekážke v práci, ktorá mu bráni nastúpiť do práce v dohodnutý deň nástupu do práce, alebo

c) zamestnanec bol po uzatvorení pracovnej zmluvy právoplatne odsúdený za úmyselný trestný čin.

(3) Odstúpiť od pracovnej zmluvy podľa odseku 2 možno najneskôr do začatia výkonu práce zamestnancom. Odstúpenie od pracovnej zmluvy musí byť písomné, inak je neplatné.

§ 20

Zabezpečenie práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov

(1) Práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov možno zabezpečiť dohodou o zrážkach zo mzdy, ručením alebo zriadením záložného práva.

(2) Uspokojenie nároku zamestnávateľa možno zabezpečiť dohodou medzi ním a zamestnancom o zrážkach zo mzdy. Dohoda sa musí uzatvoriť písomne, inak je neplatná.

(3) Ak vznikne podľa tohto zákona alebo podľa iného pracovnoprávneho predpisu povinnosť zamestnanca zaplatiť pohľadávku zamestnávateľovi alebo ak vznikne povinnosť zamestnávateľa zaplatiť pohľadávku zamestnancovi, môže sa iná fyzická osoba alebo právnická osoba zaručiť písomným vyhlásením, že túto pohľadávku uspokojí, ak tak neurobí sám dlžník.

(4) Nárok na náhradu škody na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať, a nárok na náhradu škody, ktorú zamestnanec spôsobil zamestnávateľovi úmyselne, môže zamestnávateľ so zamestnancom zabezpečiť písomnou zmluvou o zriadení záložného práva k nehnuteľnosti, ktorú zamestnanec vlastní.

Nároky zamestnancov z pracovnoprávnych vzťahov pri platobnej neschopnosti zamestnávateľa

§ 21

Ak sa zamestnávateľ stane platobne neschopným a nemôže uspokojiť nároky zamestnancov z pracovnoprávnych vzťahov, tieto nároky sa uspokojia dávkou garančného poistenia podľa osobitného predpisu.

§ 22

Informačná povinnosť

(1) Zamestnávateľ, predbežný správca konkurznej podstaty alebo správca konkurznej podstaty je povinný písomne informovať zástupcov zamestnancov, a ak u zamestnávateľa

nepôsobia zástupcovia zamestnancov, priamo zamestnancov o platobnej neschopnosti do desiatich dní od jej vzniku.

(2) Zamestnanec je povinný zamestnávateľovi, predbežnému správcovi konkurznej podstaty alebo správcovi konkurznej podstaty na ich žiadosť oznámiť všetky informácie potrebné v súvislosti s potvrdením nárokov z pracovnoprávneho vzťahu podľa osobitného predpisu.

Nadpis zrušený od 1. 1. 2004

§ 23

Zrušený od 1. 1. 2004

§ 24

Zrušený od 1. 1. 2004

§ 25

Zrušený od 1. 1. 2004

§ 26

Zrušený od 1. 1. 2004

Prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov

§ 27

Ak zanikne zamestnávateľ, ktorý má právneho nástupcu, prechádzajú práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov na tohto nástupcu, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

§ 28

(1) Ak sa prevádza hospodárska jednotka, ktorou je na účely tohto zákona, zamestnávateľ alebo časť zamestnávateľa alebo ak sa prevádza úloha alebo činnosť zamestnávateľa alebo ich časť k inému zamestnávateľovi, prechádzajú práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov voči prevedeným zamestnancom na preberajúceho zamestnávateľa.

(2) Prevod podľa odseku 1 je prevod hospodárskej jednotky, ktorá si zachováva svoju totožnosť ako organizované zoskupenie zdrojov (hmotné zložky, nehmotné zložky a osobné zložky), ktorého cieľom je vykonávanie hospodárskej činnosti bez ohľadu na to, či je táto činnosť hlavná alebo doplnková.

(3) Prevodca je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá prevodom podľa odseku 2 prestáva byť zamestnávateľom.

(4) Preberajúcim zamestnávateľom je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá prevodom podľa odseku 2 pokračuje ako zamestnávateľ voči prevedeným zamestnancom.

(5) Práva a povinnosti doterajšieho zamestnávateľa voči zamestnancom, ktorých pracovnoprávne vzťahy do dňa prevodu zanikli, zostávajú nedotknuté.

(6) zrušený od 1.9.2007.

§ 29

(1) Zamestnávateľ je povinný najneskôr jeden mesiac pred tým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, písomne informovať zástupcov zamestnancov, a ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, priamo zamestnancov o

a) dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,

b) dôvodoch prechodu,

c) pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,

d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov.

(2) Zamestnávateľ je povinný s cieľom dosiahnuť dohodu najneskôr mesiac pred tým, ako uskutoční opatrenia vzťahujúce sa na zamestnancov, prerokovať tieto opatrenia so zástupcami zamestnancov.

(3) Povinnosti ustanovené v odsekoch 1 a 2 sa vzťahujú aj na preberajúceho zamestnávateľa.

§ 29a

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

§ 30

Práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov prechádzajú smrťou zamestnávateľa, ktorý je fyzickou osobou, na jeho dedičov.

§ 31

(1) Ak sa predáva zamestnávateľ alebo jeho časť, práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov prechádzajú z predávajúceho zamestnávateľa na kupujúceho zamestnávateľa.

(2) Ak po odstúpení od zmluvy o predaji zamestnávateľa alebo jeho časti nedôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov na ďalšieho nadobúdateľa, uspokojenie nárokov z pracovnoprávnych vzťahov zabezpečuje predávajúci zamestnávateľ.

(3) Ak zamestnávateľ-prenajíateľ dá do nájmu časť zamestnávateľa inému zamestnávateľovi, práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov voči zamestnancom tejto časti prechádzajú na zamestnávateľa-nájomcu.

(4) Ak po skončení nájmu zamestnávateľa alebo jeho časti nedôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov na ďalšieho nájomcu, uspokojenie nárokov z pracovnoprávnych vzťahov zabezpečuje zamestnávateľ-prenajíateľ; to sa nevzťahuje na zamestnancov prijatých do zamestnania zamestnávateľom-nájomcom odo dňa vzniku nájmu.

(5) Ak sa zrušuje zamestnávateľ, určí orgán, ktorý zamestnávateľa zrušuje, ktorý zamestnávateľ je povinný uspokojiť nároky zamestnancov zrušeného zamestnávateľa alebo uplatňovať jeho nároky.

(6) Ak sa pri zrušení zamestnávateľa vykonáva jeho likvidácia, má likvidátor povinnosť uspokojiť nároky zamestnancov zrušeného zamestnávateľa.

(7) Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, je zamestnávateľ povinný dodržiavať kolektívnu zmluvu dohodnutú predchádzajúcim zamestnávateľom, a to až do skončenia jej účinnosti.

(8) Pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov z doterajšieho zamestnávateľa na preberajúceho zamestnávateľa právne postavenie a funkcia zástupcov zamestnancov zostávajú zachované do uplynutia funkčného obdobia, ak sa nedohodnú inak.

(9) Ustanovenia o prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov sa nevzťahujú na zamestnávateľa, na ktorého bol súdom vyhlásený konkurz.

Dohoda o sporných nárokoch **§ 32**

Účastníci si môžu upraviť svoje sporné nároky dohodou o sporných nárokoch, ktorá musí byť písomná, inak je neplatná.

§ 33

(1) Nárok je potrebné uspokojiť na mieste ustanovenom týmto zákonom alebo dohodou účastníkov. Ak nie je miesto plnenia takto určené, je ním bydlisko alebo sídlo toho, či nárok sa má uspokojiť.

(2) Ak sa uspokojuje nárok doručovaním poštovým podnikom, je nárok uspokojený okamihom doručenia plnenia. Ak sa nárok uspokojuje prostredníctvom banky alebo pobočky zahraničnej banky v Slovenskej republike, je nárok uspokojený pripísaním peňažných prostriedkov na účet oprávneného.

(3) Ak nie je lehota uspokojenia nároku ustanovená právnym predpisom alebo ak nie je určená v rozhodnutí alebo dohodnutá, musí sa nárok uspokojiť do siedmich dní odo dňa, keď o uspokojenie oprávnený účastník požiadal.

(4) Nárok možno uspokojiť aj zložením do úradnej úschovy.

§ 34

Ak je zamestnávateľ alebo zamestnanec povinný uspokojiť viac peňažných nárokov a plnenie nestačí na vyrovnanie všetkých peňažných nárokov, je vyrovnaný ten nárok, o ktorom povinný pri plnení vyhlási, že ho chce uspokojiť. Ak tak neurobí, je plnením uspokojený nárok najskôr splatný.

§ 35 **Smrť zamestnanca**

(1) Ak osobitný predpis neustanovuje inak, peňažné nároky zamestnanca jeho smrťou nezaničajú. Do štvornásobku jeho 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.

(2) Peňažné nároky zamestnávateľa zanikajú smrťou zamestnanca s výnimkou nárokov, o ktorých sa právoplatne rozhodlo alebo ktoré zamestnanec pred svojou smrťou písomne uznal čo do dôvodu aj sumy, a nárokov na náhradu škody spôsobenej úmyselne alebo stratou predmetov zverených zamestnancovi na písomné potvrdenie.

(3) zrušený od 1.1.2004.

§ 36 **Zánik práva**

K zániku práva preto, že sa v ustanovenej lehote neuplatnilo, dochádza len v prípadoch uvedených v § 63ods. 4 a 5, § 68 ods. 2, § 69 ods. 3, § 75 ods. 3, § 77, § 87a ods. 7, § 193 ods. 2 a § 240 ods. 9. Ak sa právo uplatnilo po uplynutí ustanovenej lehoty, súd prihliadne na zánik práva, aj keď to účastník konania nenamietne.

§ 37 **Počítanie času**

Doba, na ktorú boli obmedzené práva alebo povinnosti, a doba, ktorej uplynutím je podmienený vznik práva alebo povinnosti, sa začína prvým dňom a končí sa uplynutím posledného dňa určenej alebo dohodnutej doby.

§ 38 **Doručovanie**

(1) Písomnosti zamestnávateľa týkajúce sa vzniku, zmeny a skončenia pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy musia byť doručené zamestnancovi do vlastných rúk. To platí rovnako o písomnostiach týkajúcich sa vzniku, zmien a zániku práv a povinností vyplývajúcich z dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru. Písomnosti doručuje zamestnávateľ zamestnancovi na pracovisku, v jeho byte alebo kdekoľvek bude zastihnutý. Ak to nie je možné, možno písomnosť doručiť poštovým podnikom ako doporučenú zásielku.

(2) Písomnosti doručované poštovým podnikom zamestnávateľ zasiela na poslednú adresu zamestnanca, ktorá je mu známa, ako doporučenú zásielku s doručenkou a poznámkou "do vlastných rúk".

(3) Písomnosti zamestnanca týkajúce sa vzniku zmeny a zániku pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy alebo z dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru doručuje zamestnanec na pracovisku alebo ako doporučenú zásielku.

(4) Povinnosť zamestnávateľa alebo zamestnanca doručiť písomnosť sa splní, len čo zamestnanec alebo zamestnávateľ písomnosť prevezme alebo len čo ju poštový podnik vrátil zamestnávateľovi alebo zamestnancovi ako nedoručiteľnú, alebo ak doručenie písomnosti bolo zmarené konaním alebo opomenutím zamestnanca alebo zamestnávateľa. Účinky doručenia nastanú aj vtedy, ak zamestnanec alebo zamestnávateľ prijatie písomnosti odmietne.

(5) Pri doručovaní písomností poštovým podnikom musia byť splnené podmienky podľa osobitného predpisu.

Výklad niektorých pojmov

§ 39

(1) Právne predpisy a ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sú predpisy na ochranu života a predpisy na ochranu zdravia, hygienické a proti epidemickej predpisy, technické predpisy, technické normy, dopravné predpisy, predpisy o požiarnej ochrane a predpisy o manipulácii s horľavinami, výbušninami, zbraňami, rádioaktívnymi látkami, jedmi a inými látkami škodlivými zdraviu, ak upravujú otázky týkajúce sa ochrany života a zdravia.

(2) Predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sú aj pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci vydané zamestnávateľmi po dohode so zástupcami zamestnancov; ak k dohode nedôjde do 15 dní od predloženia návrhu, rozhodne príslušný inšpektorát práce podľa osobitného predpisu.

§ 40

(1) Osamelý zamestnanec je zamestnanec, ktorý žije sám a je slobodný, ovdovený alebo rozvedený muž, slobodná, ovdovená alebo rozvedená žena.

(2) Za osamelého zamestnanca sa považuje aj osamelý muž alebo žena z iných vážnych dôvodov.

(3) Mladistvý zamestnanec je zamestnanec mladší ako 18 rokov.

(4) Kto je zákonný zástupca mladistvého zamestnanca, ustanovuje osobitný predpis.

(5) Rodinný príslušník na účely tohto zákona je manžel, vlastné dieťa, dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení, rodič zamestnanca, súrodenec zamestnanca, manžel súrodenca zamestnanca, rodič manžela, súrodenec manžela, prarodič zamestnanca, prarodič jeho manžela, vnuk zamestnanca a iná osoba, ktorá so zamestnancom žije spoločne v domácnosti.

(6) Tehotná zamestnankyňa na účely tohto zákona je zamestnankyňa, ktorá svojho zamestnávateľa písomne informovala o svojom stave a predložila o tom lekárske potvrdenie.

(7) Dojčiaca zamestnankyňa na účely tohto zákona je zamestnankyňa, ktorá svojho zamestnávateľa písomne informovala o tejto skutočnosti.

(8) Zamestnanec so zdravotným postihnutím na účely tohto zákona je zamestnanec uznaný za invalidného podľa osobitného predpisu, ktorý svojmu zamestnávateľovi predloží rozhodnutie o invalidnom dôchodku.

(9) Porovnateľný zamestnanec na účely tohto zákona je zamestnanec, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na neurčitý čas a na ustanovený týždenný pracovný čas u toho istého zamestnávateľa alebo u zamestnávateľa podľa § 58, ktorý vykonáva alebo by vykonával rovnaký druh práce alebo obdobný druh práce s prihliadnutím na kvalifikáciu a odbornú prax.

DRUHÁ ČASŤ PRACOVNÝ POMER

§ 41

Predzmluvné vzťahy

(1) Pred uzatvorením pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný oboznámiť fyzickú osobu s právami a povinnosťami, ktoré pre ňu vyplývajú z pracovnej zmluvy, s pracovnými podmienkami a mzdovými podmienkami, za ktorých má prácu vykonávať.

(2) Ak osobitný právny predpis vyžaduje na výkon práce zdravotnú spôsobilosť na prácu, psychickú spôsobilosť na prácu alebo iný predpoklad, zamestnávateľ môže uzatvoriť pracovnú zmluvu len s fyzickou osobou zdravotne spôsobilou alebo psychicky spôsobilou na túto prácu alebo s fyzickou osobou, ktorá spĺňa iný predpoklad.

(3) Zamestnávateľ môže uzatvoriť pracovnú zmluvu s mladistvým iba po predchádzajúcom lekárskom vyšetrení mladistvého.

(4) Na uzatvorenie pracovnej zmluvy s mladistvým je zamestnávateľ povinný vyžiadať si vyjadrenie jeho zákonného zástupcu.

(5) Zamestnávateľ môže od fyzickej osoby, ktorá sa uchádza o prvé zamestnanie, vyžadovať len informácie, ktoré súvisia s prácou, ktorú má vykonávať. Zamestnávateľ môže od fyzickej osoby, ktorá už bola zamestnávaná, požadovať predloženie pracovného posudku a potvrdenia o zamestnaní.

(6) Zamestnávateľ nesmie vyžadovať od fyzickej osoby informácie

a) o tehotenstve,

b) o rodinných pomeroch,

c) o bezúhonnosti s výnimkou, ak ide o prácu, pri ktorej sa podľa osobitného predpisu vyžaduje bezúhonnosť, alebo ak požiadavku bezúhonnosti vyžaduje povaha práce, ktorú má fyzická osoba vykonávať,

d) o politickej príslušnosti, odborovej príslušnosti a náboženskej príslušnosti,

e) zrušené od 1.7.2003.

(7) Fyzická osoba je povinná informovať zamestnávateľa o skutočnostiach, ktoré bránia výkonu práce alebo ktoré by mohli zamestnávateľovi spôsobiť ujmu, a o dĺžke pracovného času u iného zamestnávateľa, ak ide o mladistvého.

(8) Zamestnávateľ pri prijímaní fyzickej osoby do zamestnania nesmie porušiť zásadu rovnakého zaobchádzania, ak ide o prístup k zamestnaniu (§ 13 ods. 1 a 2).

(9) Ak zamestnávateľ pri vzniku pracovného pomeru poruší povinnosti ustanovené v odsekoch 5, 6 a 8, fyzická osoba má právo na primeranú peňažnú náhradu.

Pracovná zmluva

§ 42

(1) Pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Jedno písomné vyhotovenie pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.

(2) Ak osobitný predpis ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako predpoklad vykonávania funkcie štatutárneho orgánu alebo vnútorný predpis zamestnávateľa ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako požiadavku vykonávania funkcie vedúceho

zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu, pracovný pomer s týmto zamestnancom sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou až po jeho zvolení alebo vymenovaní.

§ 43

(1) V pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti, ktorými sú:

- a) druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma, a jeho stručná charakteristika,
- b) miesto výkonu práce obec, časť obce alebo inak určené miesto,
- c) deň nástupu do práce,
- d) mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve.

(2) Zamestnávateľ v pracovnej zmluve uvedie okrem náležitostí podľa odseku 1 aj ďalšie pracovné podmienky, a to výplatné termíny, pracovný čas, výmeru dovolenky a dĺžku výpovednej doby.

(3) Ak sú pracovné podmienky podľa odseku 1 písm. d) a odseku 2 dohodnuté v kolektívnej zmluve, stačí uviesť odkaz na ustanovenia kolektívnej zmluvy; inak stačí uviesť odkaz na príslušné ustanovenia tohto zákona. 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 po dobu 12 mesiacov.

(4) V pracovnej zmluve možno dohodnúť ďalšie podmienky, o ktoré majú účastníci záujem, najmä ďalšie hmotné výhody.

(5) Ak je miesto výkonu práce v cudzine, zamestnávateľ v pracovnej zmluve ďalej uvedie

- a) dobu výkonu práce v cudzine,
- b) menu, v ktorej sa bude vyplácať mzda, prípadne jej časť,
- c) ďalšie plnenia spojené s výkonom práce v cudzine v peniazoch alebo naturáliách,
- d) prípadné podmienky návratu zamestnanca z cudziny.

(6) Informácie uvedené v odseku 5 sa poskytnú zamestnancovi len vtedy, ak čas zamestnania v cudzine presiahne jeden mesiac.

§ 44

(1) Ak písomná pracovná zmluva neobsahuje podmienky ustanovené v § 43 ods. 2, 4 a 5, je zamestnávateľ povinný najneskôr do jedného mesiaca od vzniku pracovného pomeru vyhotoviť zamestnancovi písomné oznámenie obsahujúce tieto podmienky.

(2) Ak sa má pracovný pomer skončiť pred uplynutím jedného mesiaca od nástupu do zamestnania, musí zamestnávateľ zamestnancovi vydať písomné oznámenie o prijatí do zamestnania najneskôr do skončenia pracovného pomeru.

(3) Ak je miesto výkonu práce v cudzine, zamestnávateľ je povinný písomné oznámenie o prijatí do zamestnania vydať pred odchodom zamestnanca do cudziny.

§ 45 **Skúšobná doba**

- (1) V pracovnej zmluve možno dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je najviac tri mesiace, a u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, je najviac šesť mesiacov.
- (2) Skúšobná doba sa predlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca.
- (3) Skúšobná doba sa musí dohodnúť písomne, inak je neplatná.
- (4) Skúšobnú dobu nie je možné dohodnúť v prípade opätovne uzatváraných pracovných pomerov na určitú dobu.

§ 46 **Vznik pracovného pomeru**

Pracovný pomer vzniká odo dňa, ktorý bol dohodnutý v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce.

§ 47 **Povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru**

- (1) 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.
- (2) Pri nástupe do zamestnania je zamestnávateľ povinný zamestnanca oboznámiť s pracovným poriadkom, s kolektívnou zmluvou, s právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na prácu ním vykonávanú, s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré musí zamestnanec pri svojej práci dodržiavať, a s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania. Zamestnávateľ je tiež povinný pri nástupe do zamestnania oboznámiť mladistvého zamestnanca, a v prípade fyzickej osoby vykonávajúcej ľahké práce uvedené v § 11 ods. 4 aj jej zákonného zástupcu, o možných rizikách vykonávanej práce a o prijatých opatreniach týkajúcich sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
- (3) Zamestnávateľ nesmie posudzovať ako nesplnenie povinnosti, ak zamestnanec odmietne vykonať prácu alebo splniť pokyn, ktoré
 - a) sú v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi alebo s dobrými mravmi,
 - b) bezprostredne a vážne ohrozujú život alebo zdravie zamestnanca alebo iných osôb.
- (4) Zamestnávateľ je povinný predkladať zástupcom zamestnancov správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch v lehotách, ktoré s ním dohodol.

§ 48

Pracovný pomer na určitú dobu

(1) Pracovný pomer je dohodnutý na neurčitý čas, ak nebola v pracovnej zmluve výslovne určená doba jeho trvania alebo ak v pracovnej zmluve alebo pri jej zmene neboli splnené zákonné podmienky na uzatvorenie pracovného pomeru na určitú dobu. Pracovný pomer je uzatvorený na neurčitý čas aj vtedy, ak pracovný pomer na určitú dobu nebol dohodnutý písomne.

(2) Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát.

(3) Opätovne dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu je pracovný pomer, ktorý má vzniknúť pred uplynutím šiestich mesiacov po skončení predchádzajúceho pracovného pomeru na určitú dobu medzi tými istými účastníkmi.

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

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

b) vykonávania prác, pri ktorých je potrebné podstatne zvýšiť počet zamestnancov na prechodný čas nepresahujúci osem mesiacov v kalendárnom roku,

c) vykonávania prác, ktoré sú závislé od striedania ročných období, každý rok sa opakujú a nepresahujú osem mesiacov v kalendárnom roku (sezónna práca),

d) vykonávania prác dohodnutých v kolektívnej zmluve.

(5) Dôvod na predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru podľa odseku 4 sa uvedie v pracovnej zmluve.

(6) Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky s vysokoškolským učiteľom alebo tvorivým zamestnancom vedy, výskumu a vývoja je možné aj vtedy, ak je na to objektívny dôvod vyplývajúci z povahy činnosti vysokoškolského učiteľa alebo tvorivého zamestnanca vedy, výskumu a vývoja ustanovený osobitným predpisom.

(7) Zamestnanca v pracovnom pomere na určitú dobu nemožno zvýhodniť alebo obmedziť, ak ide o pracovné podmienky a podmienky zamestnávania podľa tohto zákona a o pracovné podmienky súvisiace s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci podľa osobitného predpisu, v porovnaní s porovnateľným zamestnancom.

(8) Zamestnávateľ informuje vhodným spôsobom zamestnancov v pracovnom pomere na určitú dobu a zástupcov zamestnancov o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili.

(9) Obmedzenia podľa odsekov 2 až 7 sa nevzťahujú na zamestnávanie agentúrou dočasného zamestnávania.

Pracovný pomer na kratší pracovný čas

§ 49

- (1) Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť v pracovnej zmluve kratší pracovný čas, ako je ustanovený týždenný pracovný čas.
- (2) Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť zmenu ustanoveného týždenného pracovného času na kratší týždenný pracovný čas a zmenu kratšieho týždenného pracovného času na ustanovený týždenný pracovný čas.
- (3) Kratší pracovný čas nemusí byť rozvrhnutý na všetky pracovné dni.
- (4) Zamestnancovi v pracovnom pomere na kratší pracovný čas patrí mzda zodpovedajúca dohodnutému kratšiemu pracovnému času.
- (5) Zamestnanec v pracovnom pomere na kratší pracovný čas sa nesmie zvýhodniť alebo obmedziť v porovnaní s porovnateľným zamestnancom.
- (6) Zamestnávateľ informuje zrozumiteľným spôsobom zamestnancov a zástupcov zamestnancov o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas.

§ 49a

Delené pracovné miesto

- (1) Delené pracovné miesto je pracovné miesto, na ktorom si zamestnanci v pracovnom pomere na kratší pracovný čas sami medzi sebou rozvrhnú pracovný čas a pracovnú náplň pripadajúcu na toto pracovné miesto.
- (2) Pred uzatvorením dohody o zaradení zamestnanca v pracovnom pomere na kratší pracovný čas na delené pracovné miesto zamestnávateľ písomne oznámi zamestnancovi pracovné podmienky vzťahujúce sa na delené pracovné miesto.
- (3) Dohoda o zaradení zamestnanca na delené pracovné miesto uzatvorená medzi zamestnávateľom a zamestnancom musí byť písomná, inak je neplatná. Jej súčasťou je písomné oznámenie podľa odseku 2.
- (4) Ak sa zamestnanci, s ktorými zamestnávateľ uzatvoril dohodu o zaradení na delené pracovné miesto, nedohodnú na rozvrhnutí pracovného času alebo pracovnej náplne, určí ich zamestnávateľ.
- (5) Ak nastane prekážka v práci na strane zamestnanca na delenom pracovnom mieste, zamestnanci, ktorí sa s ním delia o pracovné miesto, sú povinní ho zastúpiť, ak tomu nebránia vážne dôvody na ich strane. Zamestnávateľ je povinný informovať zamestnanca bez zbytočného odkladu, ak vznikne potreba zastupovania podľa prvej vety.
- (6) Dohodu o zaradení zamestnanca na delené pracovné miesto môže zamestnávateľ aj zamestnanec písomne vypovedať. Dohoda o zaradení zamestnanca na delené pracovné miesto zaniká uplynutím jedného mesiaca odo dňa oznámenia vypovedania dohody, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.
- (7) Ak delené pracovné miesto zaniká, ale pracovná náplň pripadajúca na toto pracovné miesto zostáva zachovaná, zamestnanec má právo na zaradenie v rozsahu celého pracovného času a pracovnej náplne, ktorá pripadala na delené pracovné miesto, alebo ak sa o pracovné miesto delilo viac zamestnancov, v rozsahu ich pomernej časti.

§ 50

Zamestnávateľ môže dohodnúť niekoľko pracovných pomerov s tým istým zamestnancom len na činnosti spočívajúce v prácach iného druhu; práva a povinnosti z týchto pracovných pomerov sa posudzujú samostatne.

§ 51

Zrušený od 1.7.2003

§ 52

Domácka práca a telepráca

(1) Pracovný pomer zamestnanca, ktorý vykonáva prácu pre zamestnávateľa podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve doma alebo na inom dohodnutom mieste (ďalej len "domácka práca") alebo vykonáva prácu pre zamestnávateľa podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve doma alebo na inom dohodnutom mieste s použitím informačných technológií (ďalej len "telepráca") v pracovnom čase, ktorý si sám rozvrhuje, sa spravuje týmto zákonom s týmito odchýlkami:

- a) nevzťahujú sa na neho ustanovenia o rozvrhnutí určeného týždenného pracovného času, nepretržitom dennom odpočinku, nepretržitom odpočinku v týždni a o prestojoch,
- b) pri dôležitých osobných prekážkach v práci mu nepatrí od zamestnávateľa náhrada mzdy s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka,
- c) nepatrí mu mzda za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu a mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce, ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne inak.

(2) Zamestnávateľ prijme pri telepráci vhodné opatrenia, najmä

- a) zabezpečí, nainštaluje a pravidelne udržiava technické a programové vybavenie potrebné na výkon telepráce okrem prípadov, keď zamestnanec vykonávajúci teleprácu používa svoje vlastné vybavenie,
- b) zabezpečuje, najmä pokiaľ ide o softvér, ochranu údajov, ktoré sa spracúvajú a používajú pri telepráci,
- c) informuje zamestnanca o všetkých obmedzeniach používania technického vybavenia a programového vybavenia, ako aj o sankciách v prípade porušenia týchto obmedzení.

(3) Zamestnávateľ prijme opatrenia, ktoré predchádzajú izolácii zamestnanca vykonávajúceho domácku prácu alebo teleprácu od ostatných zamestnancov a dávajú mu možnosť stretávať sa s ostatnými zamestnancami.

(4) Pracovné podmienky zamestnanca pri domáckej práci a telepráci nesmú znevýhodňovať zamestnanca v porovnaní s porovnateľným zamestnancom na pracovisku zamestnávateľa.

(5) Za domácku prácu alebo teleprácu sa nepovažuje práca, ktorú zamestnanec vykonáva príležitostne alebo za mimoriadnych okolností so súhlasom zamestnávateľa alebo po dohode s ním doma alebo na inom ako zvyčajnom mieste výkonu práce za predpokladu, že druh práce, ktorý zamestnanec vykonáva podľa pracovnej zmluvy, to umožňuje.

§ 52a
Zamestnanec vykonávajúci duchovenskú činnosť

Na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov cirkví a náboženských spoločností, ktorí vykonávajú duchovenskú činnosť, sa nevzťahujú ustanovenia o pracovnom čase a o kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch.

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

(1) Po úspešnom vykonaní záverečnej skúšky alebo maturitnej skúšky alebo po úspešnom skončení štúdia (prípravy na povolanie) je zamestnávateľ, pre ktorého sa žiak pripravoval na povolanie, povinný uzatvoriť so žiakom strednej odbornej školy alebo odborného učilišťa pracovnú zmluvu a umožniť mu ďalší odborný rast; skúšobnú dobu v tomto prípade nemožno dohodnúť. Dohodnutý druh práce musí zodpovedať kvalifikácii získanej v učebnom odbore alebo v študijnom odbore, ak sa zamestnávateľ so žiakom nedohodne inak. Uzatvorenie pracovnej zmluvy môže zamestnávateľ odmietnuť, ak nemá pre žiaka vhodnú prácu, pretože sa menia jeho úlohy, pre zdravotnú nespôsobilosť žiaka, alebo ak žiak nesplnil počas prípravy na povolanie podmienky úspešnosti určené zamestnávateľom, ktoré zamestnávateľ žiakovi písomne oznámil pred začatím prípravy na povolanie. Pracovnú zmluvu môže zamestnávateľ so žiakom uzatvoriť aj pred skončením štúdia (prípravy na povolanie) najskôr v deň, keď dovŕši 15 rokov veku.

(2) Zamestnávateľ, pre ktorého sa žiak pripravuje na povolanie, môže so žiakom strednej odbornej školy alebo odborného učilišťa uzatvoriť dohodu, v ktorej sa žiak zaviazá, že po vykonaní záverečnej skúšky alebo maturitnej skúšky alebo po skončení štúdia (prípravy na povolanie) zotrvá u zamestnávateľa v pracovnom pomere po určitú dobu, najviac tri roky, alebo uhradí zamestnávateľovi primerané náklady, ktoré zamestnávateľ vynaložil na jeho prípravu na povolanie v učebnom odbore alebo v študijnom odbore. Do obdobia zotrvania v pracovnom pomere sa nezapočítavajú obdobia uvedené v § 155 ods. 4. Dohoda sa môže uzatvoriť len pri uzatváraní pracovnej zmluvy. Dohoda sa musí uzatvoriť písomne a so súhlasom zákonného zástupcu, inak je neplatná.

(3) Ak zamestnancovi vznikne v čase, po ktorý sa zaviazal zotrvať v pracovnom pomere u zamestnávateľa, pre ktorého sa pripravoval na povolanie, pracovnoprávny vzťah alebo obdobný pracovný vzťah k inému zamestnávateľovi, prechádza záväzok zamestnanca podľa odseku 2 na nového zamestnávateľa, ktorý je povinný uhradiť predchádzajúcemu zamestnávateľovi pomernú časť primeraných nákladov na prípravu žiaka na povolanie v učebnom odbore alebo v študijnom odbore, ak sa nedohodnú inak. Zamestnanec je povinný zotrvať u nového zamestnávateľa v pracovnom pomere po dobu, ktorá zodpovedá uhradeným nákladom; ak zamestnanec nezotrvá u nového zamestnávateľa v pracovnom pomere, je povinný uhradiť mu pomernú časť týchto nákladov. Zamestnanec je počas trvania záväzku podľa odseku 2 povinný oznámiť zamestnávateľovi, s ktorým uzatvoril dohodu podľa odseku 2, vznik pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu k inému zamestnávateľovi.

(4) Zamestnanec nie je povinný uhradiť zamestnávateľovi primerané náklady podľa odsekov 2 a 3, ak

- a) nemôže vykonávať podľa lekárskeho posudku povolanie, na ktoré sa pripravoval, prípadne doterajšiu prácu z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. c) alebo § 69 ods. 1 písm. a),
- b) zamestnávateľ porušuje povinnosť, ktorú má voči zamestnancovi podľa pracovnej zmluvy alebo kolektívnej zmluvy, alebo právnych predpisov,
- c) zamestnávateľ skončí so zamestnancom pracovný pomer s výnimkou skončenia pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. e) a § 68 ods. 1.
- (5) Uhrádzajú sa primerané náklady za celý čas prípravy žiaka na povolanie v strednej odbornej škole alebo v odbornom učilišti. Pomerná časť primeraných nákladov je časť, ktorá zodpovedá nesplnenému času záväzku.
- (6) Povinnosť zamestnávateľa uhradiť náklady nevzniká, ak
- a) zamestnanec nemôže vykonávať podľa lekárskeho posudku povolanie, na ktoré sa pripravoval, prípadne doterajšiu prácu z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. c) a § 69 ods. 1 písm. a),
- b) predchádzajúci zamestnávateľ porušuje povinnosť, ktorú má voči zamestnancovi podľa pracovnej zmluvy alebo kolektívnej zmluvy, alebo právnych predpisov,
- c) zamestnanec nasleduje manžela do miesta jeho bydliska alebo mladistvý zamestnanec nasleduje rodičov do miesta ich nového bydliska,
- d) predchádzajúci zamestnávateľ skončí so zamestnancom pracovný pomer s výnimkou § 63 ods. 1 písm. e) a § 68 ods. 1,
- e) z údajov predchádzajúceho zamestnávateľa v potvrdení o zamestnaní nevyplýva, že ďalšiemu zamestnávateľovi vznikne povinnosť uhradiť tieto náklady.

§ 54

Dohoda o zmene pracovných podmienok

Dohodnutý obsah pracovnej zmluvy možno zmeniť len vtedy, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na jeho zmene. Zamestnávateľ je povinný zmenu pracovnej zmluvy vyhotoviť písomne.

Preradenie na inú prácu

§ 55

- (1) Vykonávať práce iného druhu alebo na inom mieste, ako boli dohodnuté v pracovnej zmluve, je zamestnanec povinný len výnimočne, a to v prípadoch ustanovených v odsekoch 2 a 4.
- (2) Zamestnávateľ je povinný preradiť zamestnanca na inú prácu, ak
- a) zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlho dobo stratil spôsobilosť naďalej vykonávať doterajšiu prácu, alebo ak ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva,
- b) tehotná žena, matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaci žena vykonáva prácu, ktorou sa nesmú tieto ženy zamestnávať alebo ktorá podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej tehotenstvo alebo materské poslanie,

- c) je to nevyhnutné podľa lekárskeho posudku alebo rozhodnutia orgánu verejného zdravotníctva v záujme ochrany zdravia iných osôb pred prenosnými chorobami (ďalej len "karanténne opatrenie"),
- d) je to nevyhnutné podľa právoplatného rozhodnutia súdu alebo iného príslušného orgánu,
- e) zamestnanec pracujúci v noci na základe lekárskeho posudku je uznaný za nespôsobilého na nočnú prácu,
- f) tehotná žena, matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaca žena pracujúca v noci požiada o preradenie na dennú prácu.
- (3) Ak nemožno dosiahnuť účel preradenia podľa odseku 2 preradením zamestnanca v rámci pracovnej zmluvy, môže zamestnávateľ preradiť zamestnanca v týchto prípadoch po dohode aj na prácu iného druhu, ako bol dohodnutý v pracovnej zmluve.
- (4) Zamestnávateľ môže preradiť zamestnanca aj bez jeho súhlasu na čas nevyhnutnej potreby na inú prácu, ako bola dohodnutá, ak je to potrebné na odvrátenie mimoriadnej udalosti alebo na zmiernenie jej bezprostredných následkov.
- (5) Práca, na ktorú zamestnávateľ preraduje zamestnanca podľa odseku 3, musí zodpovedať zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na prácu. Zamestnávateľ je povinný prihliadnuť aj na to, aby táto práca bola pre zamestnanca vhodná vzhľadom na jeho schopnosti a kvalifikáciu.
- (6) Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zamestnancom dôvod preradenia na inú prácu a dobu, počas ktorej má preradenie trvať. Ak preradením zamestnanca dochádza k zmene pracovnej zmluvy, zamestnávateľ je povinný vydať mu písomné oznámenie o dôvode preradenia na inú prácu a o jeho trvaní okrem prípadov uvedených v odseku 4.

§ 56

Pred uzatvorením dohody o zmene pracovných podmienok podľa § 54 a pred preradením zamestnanca na prácu iného druhu, ako bol dohodnutý v pracovnej zmluve podľa § 55, je zamestnávateľ povinný zabezpečiť jeho lekárske vyšetrenie v prípadoch ustanovených osobitným predpisom. Úhradu za poskytnutú zdravotnú starostlivosť nemožno od zamestnanca požadovať.

§ 57

Pracovná cesta

Zamestnávateľ môže zamestnanca vyslať na pracovnú cestu mimo obvodu obce pravidelného pracoviska alebo bydliska zamestnanca na nevyhnutne potrebné obdobie len s jeho súhlasom. To neplatí, ak vyslanie na pracovnú cestu vyplýva priamo z povahy dohodnutého druhu práce alebo miesta výkonu práce alebo ak možnosť vyslania na pracovnú cestu je dohodnutá v pracovnej zmluve. Na pracovnej ceste zamestnanec vykonáva prácu podľa pokynov vedúceho zamestnanca, ktorý ho na pracovnú cestu vyslal.

§ 58 Dočasné pridelenie

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

(2) V pracovnej zmluve uzatvorenej medzi agentúrou dočasného zamestnávania a zamestnancom sa agentúra dočasného zamestnávania zaviazá zabezpečiť zamestnancovi dočasný výkon práce u užívateľského zamestnávateľa a dohodnú sa podmienky zamestnania.

(3) Písomná dohoda o dočasnom pridelení uzatvorená medzi zamestnávateľom a zamestnancom musí obsahovať najmä názov a sídlo užívateľského zamestnávateľa, deň, keď dočasné pridelenie vznikne, a dobu, na ktorú sa dočasné pridelenie dohodlo, druh práce a miesto výkonu práce, mzdové podmienky a podmienky jednostranného ukončenia výkonu práce pred uplynutím doby dočasného pridelenia. Tieto náležitosti musí obsahovať aj pracovná zmluva uzatvorená medzi agentúrou dočasného zamestnávania a zamestnancom, ak sa táto pracovná zmluva uzatvára na určitú dobu.

(4) Užívateľský zamestnávateľ, ku ktorému bol zamestnanec dočasne pridelený, ukladá zamestnancovi v mene zamestnávateľa alebo agentúry dočasného zamestnávania počas dočasného pridelenia pracovné úlohy, organizuje, riadi a kontroluje jeho prácu, dáva mu na tento účel pokyny, utvára priaznivé pracovné podmienky a zaisťuje bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci rovnako ako ostatným zamestnancom. Vedúci zamestnanci užívateľského zamestnávateľa nemôžu voči dočasne pridelenému zamestnancovi robiť právne úkony v mene zamestnávateľa alebo agentúry dočasného zamestnávania.

(5) Počas dočasného pridelenia poskytuje zamestnancovi mzdu, náhradu mzdy, cestovné náhrady zamestnávateľ, ktorý zamestnanca dočasne pridelil, alebo agentúra dočasného zamestnávania. Pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania dočasne pridelených zamestnancov musia byť najmenej rovnako priaznivé ako u porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa.

(6) Pracovnými podmienkami a podmienkami zamestnávania sú:

- a) pracovný čas, prestávky v práci, odpočinok, práca nadčas, pracovná pohotovosť, práca v noci, dovolenka a sviatky,
- b) mzdové podmienky,
- c) bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci,
- d) náhrada škody v prípade pracovných úrazov alebo chorôb z povolania,
- e) náhrada pri platobnej neschopnosti a ochrana nárokov dočasných zamestnancov,
- f) ochrana tehotných žien, matiek do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiacich žien, žien a mužov starajúcich sa o deti a mladistvých,
- g) právo na kolektívne vyjednávanie,
- h) podmienky stravovania.

(7) Ak zamestnávateľ, ktorý zamestnanca dočasne pridelil, alebo agentúra dočasného zamestnávania uhradila zamestnancovi škodu, ktorá mu vznikla pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním u užívateľského zamestnávateľa, má nárok na náhradu voči tomuto užívateľskému zamestnávateľovi, ak sa s ním nedohodne inak.

(8) Dočasné pridelenie sa skončí uplynutím času, na ktorý sa dohodlo. Pred uplynutím tohto času sa končí dočasné pridelenie dohodou účastníkov pracovného pomeru alebo jednostranným skončením účastníkov na základe dohodnutých podmienok.

(9) Užívateľský zamestnávateľ poskytuje zamestnávateľovi a agentúre dočasného zamestnávania informácie o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania porovnateľného zamestnanca u užívateľského zamestnávateľa.

(10) Užívateľský zamestnávateľ, ku ktorému bol zamestnanec pridelený agentúrou dočasného zamestnávania,

a) informuje dočasných zamestnancov o všetkých svojich voľných pracovných miestach tak, aby im bola poskytnutá rovnaká príležitosť ako ostatným zamestnancom získať trvalé zamestnanie,

b) zabezpečí dočasným zamestnancom prístup k svojim sociálnym službám, za rovnakých podmienok ako svojim zamestnancom, ak tomu nebránia objektívne dôvody,

c) umožní dočasným zamestnancom prístup k vzdelávaniu rovnako ako svojim zamestnancom,

d) poskytuje zástupcom zamestnancov informácie o využívaní dočasných zamestnancov v rámci informácií o svojej situácii v zamestnanosti.

(11) Dočasní zamestnanci sa započítavajú na účely voľby zástupcov zamestnancov podľa § 233 ods. 2 a 3.

§ 58a

(1) Zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania sa môžu s užívateľským zamestnávateľom dohodnúť o dočasnom pridelení zamestnanca v pracovnom pomere na výkon práce. Zamestnávateľ môže s užívateľským zamestnávateľom dohodnúť dočasné pridelenie zamestnanca iba v prípade, ak sú u zamestnávateľa objektívne prevádzkové dôvody.

(2) Dohoda o dočasnom pridelení uzatvorená medzi zamestnávateľom alebo agentúrou dočasného zamestnávania a užívateľským zamestnávateľom musí obsahovať

a) meno a priezvisko, dátum a miesto narodenia a miesto trvalého pobytu dočasne prideleného zamestnanca,

b) druh práce, ktorú bude dočasne pridelený zamestnanec vykonávať, vrátane predpokladov na zdravotnú spôsobilosť na prácu, psychickú spôsobilosť na prácu, alebo iných predpokladov podľa osobitného zákona, ak sa na výkon tohto druhu práce vyžadujú,

c) dobu, na ktorú sa dočasné pridelenie dohodlo,

d) miesto výkonu práce,

e) deň nástupu dočasne prideleného zamestnanca na výkon práce u užívateľského zamestnávateľa,

f) pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania dočasne prideleného zamestnanca, ktoré musia byť najmenej rovnako priaznivé ako u porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa,

g) podmienky, za ktorých môže zamestnanec alebo užívateľský zamestnávateľ skončiť dočasné pridelenie pred uplynutím doby dočasného pridelenia,

h) číslo rozhodnutia a dátum vydania rozhodnutia, ktorým sa agentúre dočasného zamestnávania vydalo povolenie na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania.

(3) Dohoda medzi zamestnávateľom alebo agentúrou dočasného zamestnávania a užívateľským zamestnávateľom o dočasnom pridelení zamestnancov musí byť uzatvorená písomne, inak je neplatná.

§ 58b

Ustanovenia pracovnej zmluvy alebo dohody podľa § 58a, ktoré zakazujú uzatvorenie pracovného pomeru medzi užívateľským zamestnávateľom a zamestnancom po jeho pridelení agentúrou dočasného zamestnávania alebo zamestnávateľom alebo ich uzatvoreniu zabraňujú, sú neplatné.

Skončenie pracovného pomeru

§ 59

(1) Pracovný pomer možno skončiť

- a) dohodou,
- b) výpoveďou,
- c) okamžitým skončením,
- d) skončením v skúšobnej dobe.

(2) Pracovný pomer dohodnutý na určitú dobu sa skončí uplynutím dohodnutej doby.

(3) Pracovný pomer cudzinca alebo osoby bez štátnej príslušnosti, ak k jeho skončeniu nedošlo už iným spôsobom, sa skončí dňom, ktorým

- a) sa má skončiť jeho pobyt na území Slovenskej republiky podľa vykonateľného rozhodnutia o odňatí povolenia na pobyt,
- b) nadobudne právoplatnosť rozsudok ukladajúci tejto osobe trest vyhostenia z územia Slovenskej republiky,
- c) uplynula doba, na ktorú bolo vydané povolenie na pobyt na území Slovenskej republiky.

(4) Pracovný pomer zaniká smrťou zamestnanca.

§ 60

Dohoda o skončení pracovného pomeru

(1) Ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na skončení pracovného pomeru, pracovný pomer sa skončí dohodnutým dňom.

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

(3) Jedno vyhotovenie dohody o skončení pracovného pomeru vydá zamestnávateľ zamestnancovi.

§ 61

Výpoveď

(1) Výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná.

(2) Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených v tomto zákone. Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť.

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

(4) Výpoveď, ktorá bola doručená druhému účastníkovi, možno odvolať len s jeho súhlasom. Odvolanie výpovede, ako aj súhlas s jej odvolaním treba urobiť písomne.

§ 62

Výpovedná doba

(1) Ak je daná výpoveď, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby.

(2) Výpovedná doba je najmenej jeden mesiac, ak tento zákon neustanovuje inak.

(3) Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je najmenej

a) dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,

b) tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.

(4) Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako podľa odseku 3, je najmenej dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok.

(5) Do doby trvania pracovného pomeru podľa odsekov 3 a 4 sa započítava aj doba trvania opakovane uzatvorených pracovných pomerov na určitú dobu u toho istého zamestnávateľa, ktoré na seba bezprostredne nadväzujú.

(6) Ak výpoveď dáva zamestnanec, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok, výpovedná doba je najmenej dva mesiace.

(7) Výpovedná doba začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca, ak tento zákon neustanovuje inak.

(8) Ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu najviac v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby, ak sa na tejto peňažnej náhrade dohodli v pracovnej zmluve; dohoda o peňažnej náhrade musí byť písomná, inak je neplatná.

§ 63

Výpoveď daná zamestnávateľom

(1) Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak

a) sa zamestnávateľ alebo jeho časť

1. zrušuje alebo

2. premiestňuje a zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce,

b) sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách,

c) zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, alebo ak ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva,

d) zamestnanec

1. nespĺňa predpoklady ustanovené právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce,

2. prestal spĺňať požiadavky podľa § 42 ods. 2,

3. nespĺňa bez zavinenia zamestnávateľa požiadavky na riadny výkon dohodnutej práce určené zamestnávateľom vo vnútornom predpise alebo

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

e) sú u zamestnanca dôvody, pre ktoré by s ním zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer, alebo pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny; pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny možno dať zamestnancovi výpoveď, ak bol v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede.

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

a) zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce,

b) zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú prácu.

(3) V kolektívnej zmluve možno dohodnúť podmienky realizácie povinnosti zamestnávateľa podľa odseku 2.

(4) Pre porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, môže dať zamestnávateľ zamestnancovi výpoveď iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode výpovede dozvedel, a pre porušenie pracovnej disciplíny v cudzine aj do dvoch mesiacov po jeho návrate z cudziny, najneskôr vždy do jedného roka odo dňa, keď dôvod výpovede vznikol.

(5) Ak sa v priebehu lehoty dvoch mesiacov uvedenej v odseku 4 konanie zamestnanca, v ktorom možno vidieť porušenie pracovnej disciplíny, stane predmetom konania iného orgánu, možno dať výpoveď ešte do dvoch mesiacov odo dňa, keď sa zamestnávateľ dozvedel o výsledku tohto konania.

(6) Ak zamestnávateľ chce dať zamestnancovi výpoveď pre porušenie pracovnej disciplíny, je povinný oboznámiť zamestnanca s dôvodom výpovede a umožniť mu vyjadriť sa k nemu.

Zákaz výpovede **§ 64**

(1) Zamestnávateľ nesmie dať zamestnancovi výpoveď v ochrannnej dobe, a to

- a) v dobe, keď je zamestnanec uznaný dočasne za práceneschopného pre chorobu alebo úraz, ak si túto neschopnosť úmyselne nevyvolal alebo nespôsobil pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok, a v dobe od podania návrhu na ústavné ošetrovanie alebo od nástupu na kúpeľnú liečbu až do dňa ich skončenia,
- b) pri povolaní na výkon mimoriadnej služby v období krízovej situácie odo dňa, keď bol zamestnanec povolaný na výkon mimoriadnej služby doručením povolávacieho rozkazu alebo keď bol na výkon mimoriadnej služby povolaný mobilizačnou výzvou alebo mobilizačným oznámením, alebo ak bol zamestnancovi výkon mimoriadnej služby nariadený, až do uplynutia dvoch týždňov po jeho prepustení z tejto služby; to platí rovnako v prípade výkonu alternatívnej služby podľa osobitného predpisu,
- c) v dobe, keď je zamestnankyňa tehotná, keď je zamestnankyňa na materskej dovolenke, keď je zamestnankyňa a zamestnanec na rodičovskej dovolenke alebo keď sa osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky,
- d) v dobe, keď je zamestnanec dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie,
- e) v dobe, keď je zamestnanec pracujúci v noci uznaný na základe lekárskeho posudku dočasne nespôsobilým na nočnú prácu.

(2) Ak je zamestnancovi daná výpoveď pred začiatkom ochrannnej doby tak, že by výpovedná doba mala uplynúť v ochrannnej dobe, pracovný pomer sa skončí uplynutím posledného dňa ochrannnej doby okrem prípadov, keď zamestnanec oznámi, že na predĺžení pracovného pomeru netrvá.

(3) Zákaz výpovede sa nevzťahuje na výpoveď danú zamestnancovi

a) z dôvodov ustanovených

1. § 63 ods. 1 písm. a) prvom bode

2. § 63 ods. 1 písm. a) druhom bode v dobe, keď sa osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky, 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 a o zamestnanca na rodičovskej dovolenke (§ 166 ods. 1); ak je daná zamestnankyni alebo zamestnancovi výpoveď z tohto dôvodu pred nástupom na materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku tak, že by výpovedná doba uplynula v čase tejto materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky, skončí sa výpovedná doba súčasne s materskou dovolenkou a rodičovskou 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 alebo zamestnankyňu a zamestnanca na rodičovskej dovolenke,

d) ak z vlastnej viny stratil predpoklady na výkon dohodnutej práce podľa osobitného zákona.

§ 65

Zrušený od 1.9.2007

§ 66

Zamestnancovi so zdravotným postihnutím 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).

§ 67

Výpoveď daná zamestnancom

Zamestnanec môže dať zamestnávateľovi výpoveď z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu.

Okamžité skončenie pracovného pomeru

§ 68

(1) Zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne a to iba vtedy, ak zamestnanec

- a) bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin,
- b) porušil závažne pracovnú disciplínu.

(2) Zamestnávateľ môže podľa odseku 1 okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie dozvedel, najneskôr však do jedného roka odo dňa, keď tento dôvod vznikol. O začiatku a plynutí lehoty rovnako platia ustanovenia § 63 ods. 4 a 5.

(3) Zamestnávateľ nemôže okamžite skončiť pracovný pomer s tehotnou zamestnankyňou, so zamestnankyňou na materskej 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 rodičovskej dovolenke (§ 166 ods. 1) z dôvodov uvedených v odseku 1 skončiť pracovný pomer výpoveďou.

§ 69

(1) Zamestnanec môže pracovný pomer okamžite skončiť, ak

- a) podľa lekárskeho posudku nemôže ďalej vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia svojho zdravia a zamestnávateľ ho nepreradil do 15 dní odo dňa predloženia tohto posudku na inú pre neho vhodnú prácu,

b) zamestnávateľ mu nevyplatil mzdu, náhradu mzdy, cestovné náhrady, náhradu za pracovnú pohotovosť, náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca alebo ich časť do 15 dní po uplynutí ich splatnosti,

c) je bezprostredne ohrozený jeho život alebo zdravie.

(2) Mladistvý zamestnanec môže okamžite skončiť pracovný pomer aj vtedy, ak nemôže vykonávať prácu bez ohrozenia svojej morálky.

(3) Zamestnanec môže okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote jedného mesiaca odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie pracovného pomeru dozvedel.

(4) Zamestnanec, ktorý okamžite skončil pracovný pomer, má nárok na náhradu mzdy v sume svojho priemerného mesačného zárobku za výpovednú dobu dvoch mesiacov.

§ 70

Okamžité skončenie pracovného pomeru musí zamestnávateľ aj zamestnanec urobiť písomne, musia v ňom skutkovo vymedziť jeho dôvod tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, a musia ho v ustanovenej lehote doručiť druhému účastníkovi, inak je neplatné. Uvedený dôvod sa nesmie dodatočne meniť.

§ 71

Skončenie pracovného pomeru dohodnutého na určitú dobu

(1) Pracovný pomer uzatvorený na určitú dobu sa skončí uplynutím tejto doby.

(2) Ak zamestnanec pokračuje po uplynutí dohodnutej doby s vedomím zamestnávateľa ďalej vo výkone práce, platí, že sa tento pracovný pomer zmenil na pracovný pomer uzatvorený na neurčitý čas, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

(3) Pred uplynutím dohodnutej doby sa môže skončiť pracovný pomer podľa odseku 1 aj inými spôsobmi uvedenými v § 59.

(4) zrušený od 1.9.2007.

§ 72

Skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe

(1) 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 dokonca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacou ženou len písomne, vo výnimočných prípadoch, ktoré nesúvisia s jej tehotenstvom alebo materstvom, a musí ho náležite písomne odôvodniť, inak je neplatné.

(2) Písomné oznámenie o skončení pracovného pomeru sa má doručiť druhému účastníkovi spravidla aspoň tri dni pred dňom, keď sa má pracovný pomer skončiť.

§ 73

Hromadné prepúšťanie

(1) O hromadné prepúšťanie ide, ak zamestnávateľ alebo časť zamestnávateľa rozviaže pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) alebo ak sa

pracovný pomer skončí iným spôsobom z dôvodu, ktorý nespočíva v osobe zamestnanca, počas 30 dní

a) najmenej s desiatimi zamestnancami u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva viac ako 20 a menej ako 100 zamestnancov,

b) najmenej s 10 % zamestnancov z celkového počtu zamestnancov u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najmenej 100 a menej ako 300 zamestnancov,

c) najmenej s 30 zamestnancami u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najmenej 300 zamestnancov.

(2) S cieľom dosiahnuť dohodu je zamestnávateľ povinný najneskôr jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania prerokovať so zástupcami zamestnancov, a ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov priamo s dotknutými zamestnancami opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť, predovšetkým prerokovať možnosť ich umiestnenia vo vhodnom zamestnaní na iných svojich pracoviskách, a to aj po predchádzajúcej príprave, a opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov hromadného prepúšťania zamestnancov. Na ten účel je zamestnávateľ povinný poskytnúť zástupcom zamestnancov všetky potrebné informácie a písomne ho informovať najmä o

a) dôvodoch hromadného prepúšťania,

b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,

c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,

d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,

e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať.

(3) Zamestnávateľ doručí odpis písomnej informácie podľa odseku 2 spolu s menami, priezviskami a adresami trvalého pobytu zamestnancov, s ktorými sa má rozviazať pracovný pomer, súčasne aj úradu práce, sociálnych vecí a rodiny na účely hľadania riešení problémov spojených s hromadným prepúšťaním podľa odseku 7.

(4) Zamestnávateľ po prerokovaní hromadného prepúšťania so zástupcami zamestnancov je povinný doručiť písomnú informáciu o výsledku prerokovania

a) úradu práce, sociálnych vecí a rodiny,

b) zástupcom zamestnancov.

(5) Zástupcovia zamestnancov môžu úradu práce, sociálnych vecí a rodiny predložiť pripomienky týkajúce sa hromadného prepúšťania.

(6) Pri hromadnom prepúšťaní zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) alebo návrh na rozviazanie pracovného pomeru dohodou z tých istých dôvodov najskôr po uplynutí jedného mesiaca odo dňa doručenia písomnej informácie podľa odseku 4 písm. a).

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

(8) Ak zamestnávateľ poruší povinnosti ustanovené v odsekoch 2 až 4 a 6, má zamestnanec, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer v rámci hromadného prepúšťania, nárok na náhradu mzdy najmenej v sume dvojnásobku jeho priemerného zárobku podľa § 134.

(9) Ustanovenia odsekov 1 až 8 sa nevzťahujú na

a) skončenie pracovného pomeru uzatvoreného na určitú dobu uplynutím tejto doby,

- b) členov posádok lodí plávajúcich pod štátnou vlajkou Slovenskej republiky.
- (10) Ustanovenia odsekov 6 a 7 sa nevzťahujú na zamestnávateľa, na ktorého bol súdom vyhlásený konkurz.
- (11) Ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, zamestnávateľ plní povinnosti ustanovené v odsekoch 2 až 4 priamo voči dotknutým zamestnancom.
- (12) Povinnosti ustanovené v odsekoch 2 až 4 plní zamestnávateľ aj vtedy, ak rozhodnutie o hromadnom prepúšťaní prijal riadiaci zamestnávateľ uvedený v § 241a ods. 3.
- (13) Na účely hromadného prepúšťania sa za časť zamestnávateľa považuje aj organizačná zložka zamestnávateľa, ktorá má postavenie odštepného závodu zapísaného do obchodného registra podľa osobitného predpisu.

§ 74

Účasť zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru

Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

§ 75

Pracovný posudok a potvrdenie o zamestnaní

- (1) Zamestnávateľ je povinný vydať zamestnancovi pracovný posudok do 15 dní od jeho požiadania. Zamestnávateľ však nie je povinný vydať zamestnancovi pracovný posudok skôr ako dva mesiace pred skončením pracovného pomeru. Pracovným posudkom sú všetky písomnosti týkajúce sa hodnotenia práce zamestnanca, jeho kvalifikácie, schopností a ďalších skutočností, ktoré majú vzťah k výkonu práce. Zamestnanec má právo nahliadnuť do osobného spisu a robiť si z neho výpisy, odpisy a fotokópie.
- (2) Pri skončení pracovného pomeru je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi potvrdenie o zamestnaní a uviesť v ňom najmä
- a) dobu trvania pracovného pomeru,
 - b) druh vykonávaných prác,
 - c) či sa zo mzdy zamestnanca vykonávajú zrážky, v čí prospech, v akej výške a v akom poradí je pohľadávka, pre ktorú sa majú zrážky ďalej vykonávať,
 - d) údaje o poskytnutej mzde za vykonanú prácu, o poskytnutej náhrade mzdy a náhrade za čas pracovnej pohotovosti, o zrazených preddavkoch na daň z príjmov a o ďalších skutočnostiach rozhodujúcich pre ročné zúčtovanie preddavkov na daň zo závislej činnosti a z funkčných požitkov a pre výpočet podpory v nezamestnanosti,
 - e) údaj o dohode o zotrvaní v pracovnom pomere u zamestnávateľa po určitú dobu, po vykonaní záverečnej skúšky alebo maturitnej skúšky, alebo po skončení štúdia, alebo prípravy na povolanie vrátane údajov o tom, kedy sa táto doba skončí (§ 53 ods. 2),

f) údaj o poskytnutí odchodného podľa § 76a.

(3) Ak zamestnanec s obsahom pracovného posudku alebo potvrdenia o zamestnaní nesúhlasí a zamestnávateľ na požiadanie zamestnanca pracovný posudok alebo potvrdenie o zamestnaní neupraví alebo nedoplní, môže sa domáhať v lehote troch mesiacov odo dňa, keď sa o ich obsahu dozvedel, na súde, aby bol zamestnávateľ zaviazaný primerane ich upraviť.

(4) Iné informácie je zamestnávateľ oprávnený o zamestnancovi podávať iba s jeho súhlasom, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

§ 76 **Odstupné**

(1) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume

a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

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

a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,

b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(3) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku; to neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné

predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť.

(4) Ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi opäť k tomu istému zamestnávateľovi alebo k jeho právnomu nástupcovi do pracovného pomeru pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, je povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť, ak sa so zamestnávateľom nedohodne inak. Pomerná časť odstupného sa určí podľa počtu dní od opätovného nástupu do pracovného pomeru do uplynutia času vyplývajúceho z poskytnutého odstupného.

(5) Odstupné nepatrí zamestnancovi, u ktorého pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach dochádza k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov na iného zamestnávateľa podľa tohto zákona.

(6) Odstupné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

(7) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odstupné aj v iných prípadoch ako podľa odsekov 1 a 2.

§ 76a Odchodné

(1) Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

(2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

(3) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

(4) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

Nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru

§ 77

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.

§ 78

(1) Ak dal zamestnanec neplatnú výpoveď alebo ak skončil neplatne pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a zamestnávateľ mu oznámil, že trvá na tom, aby naďalej vykonával prácu, jeho pracovný pomer sa nekončí.

(2) Ak nevykonával zamestnanec prácu v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru, môže od neho zamestnávateľ požadovať náhradu škody, ktorá mu tým vznikla, odo dňa, keď oznámil zamestnancovi, že trvá na ďalšom vykonávaní práce.

(3) Ak skončil zamestnanec pracovný pomer neplatne a zamestnávateľ netrvá na tom, aby zamestnanec u neho naďalej pracoval, platí, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom písomne nedohodne inak, že pracovný pomer sa skončil dohodou, ak

a) bola daná neplatná výpoveď, uplynutím výpovednej doby,

b) bol pracovný pomer neplatne skončený okamžite, dňom, keď mal pracovný pomer skončiť,

c) bol pracovný pomer neplatne skončený v skúšobnej dobe, dňom, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

(4) Zamestnávateľ nemôže voči zamestnancovi uplatňovať náhradu škody v prípadoch ustanovených v odseku 3.

§ 79

(1) Ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

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

(3) Ak zamestnávateľ skončil pracovný pomer neplatne a zamestnanec netrvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, platí, ak sa so zamestnávateľom nedohodne písomne inak, že sa jeho pracovný pomer skončil dohodou, ak

a) bola daná neplatná výpoveď, uplynutím výpovednej doby,

b) bol pracovný pomer neplatne skončený okamžite alebo v skúšobnej dobe, dňom, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

(4) V prípadoch ustanovených v odseku 3 písm. b) zamestnanec má nárok na náhradu mzdy v sume svojho priemerného zárobku podľa § 134 za výpovednú dobu dvoch mesiacov.

§ 80

Pri neplatnej dohode o skončení pracovného pomeru sa postupuje pri posudzovaní nároku zamestnanca na náhradu ušlej mzdy obdobne ako pri neplatnej výpovedi danej zamestnancovi zamestnávateľom. Zamestnávateľ nemôže uplatňovať nárok na náhradu škody pre neplatnosť dohody.

§ 81

Základné povinnosti zamestnanca

Zamestnanec je povinný najmä

- a) pracovať zodpovedne a riadne, plniť pokyny nadriadených vydané v súlade s právnymi predpismi; nadriadeným je aj predstavený podľa osobitného predpisu,
- b) byť na pracovisku na začiatku pracovného času, využívať pracovný čas na prácu a odchádzať z neho až po skončení pracovného času,
- c) dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu ním vykonávanú, ak bol s nimi riadne oboznámený,
- d) v období, v ktorom má podľa osobitného predpisu nárok na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti, dodržiavať liečebný režim určený ošetrovujúcim lekárom,
- e) hospodáriť riadne s prostriedkami, ktoré mu zveril zamestnávateľ, a chrániť jeho majetok pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím a nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa,
- f) zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri výkone zamestnania a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám,
- g) písomne oznamovať zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu všetky zmeny, ktoré sa týkajú pracovného pomeru a súvisia s jeho osobou, najmä zmenu jeho mena, priezviska, trvalého pobytu alebo prechodného pobytu, adresy na doručovanie písomností, zdravotnej poisťovne, a ak sa so súhlasom zamestnanca poukazuje výplata na účet v banke alebo v pobočke zahraničnej banky, aj zmenu bankového spojenia.

§ 82

Základné povinnosti vedúcich zamestnancov

Vedúci zamestnanec je okrem povinností uvedených v § 81 povinný najmä

- a) riadiť a kontrolovať prácu zamestnancov,
- b) utvárať priaznivé pracovné podmienky a zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci,
- c) zabezpečovať odmeňovanie zamestnancov podľa všeobecne záväzných právnych predpisov, kolektívnych zmlúv a pracovných zmlúv a dodržiavať zásadu poskytovania rovnakej mzdy za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty podľa § 119a,
- d) utvárať priaznivé podmienky na zvyšovanie odbornej úrovne zamestnancov a na uspokojovanie ich sociálnych potrieb,
- e) zabezpečovať, aby nedochádzalo k porušovaniu pracovnej disciplíny,
- f) zabezpečovať prijatie včasných a účinných opatrení na ochranu majetku zamestnávateľa.

§ 83

Výkon inej zárobkovej činnosti

(1) Zamestnanec môže popri svojom zamestnaní vykonávanom v pracovnom pomere vykonávať inú zárobkovú činnosť, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter, len s predchádzajúcim písomným súhlasom zamestnávateľa. Ak sa zamestnávateľ nevyjadrí do 15 dní od doručenia žiadosti zamestnanca, platí, že súhlas udelil.

(2) Zamestnávateľ môže udelený súhlas podľa odseku 1 z vážnych dôvodov písomne odvolať; v písomnom odvolaní súhlasu je zamestnávateľ povinný uviesť tieto dôvody. Po odvolaní súhlasu zamestnávateľom podľa prvej vety je zamestnanec povinný bez zbytočného odkladu inú zárobkovú činnosť skončiť spôsobom vyplývajúcim z príslušných právnych predpisov.

(3) Súhlas zamestnávateľa podľa odseku 1 sa nevyžaduje na výkon vedeckej, pedagogickej, publicistickej, lektorskej, prednášateľskej, literárnej a umeleckej činnosti.

§ 83a

Obmedzenie zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru

(1) Zamestnávateľ a zamestnanec sa môžu v pracovnej zmluve dohodnúť, že zamestnanec po skončení pracovného pomeru nebude po určitú dobu, najdlhšie jeden rok, vykonávať zárobkovú činnosť, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter.

(2) Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť obmedzenie zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru, iba ak zamestnanec v priebehu trvania pracovného pomeru má možnosť nadobudnúť informácie alebo znalosti, ktoré nie sú bežne dostupné a ich využitie by mohlo privodiť zamestnávateľovi podstatnú ujmu.

(3) Ak obmedzenie zárobkovej činnosti dohodnuté v pracovnej zmluve je väčšie, ako to vyžaduje potrebná miera ochrany zamestnávateľa, môže súd záväzok zamestnanca podľa odseku 1 obmedziť alebo zrušiť.

(4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi primeranú peňažnú náhradu najmenej v sume 50 % priemerného mesačného zárobku zamestnanca za každý mesiac plnenia záväzku podľa odseku 1. Peňažná náhrada je splatná vo výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, a to za predchádzajúce mesačné obdobie, ak sa nedohodlo inak.

(5) Zamestnanec a zamestnávateľ sa môžu v pracovnej zmluve dohodnúť na primeranej peňažnej náhrade, ktorú je zamestnanec povinný zaplatiť, ak poruší záväzok podľa odseku 1. Suma peňažnej náhrady nesmie presiahnuť celkovú sumu peňažnej náhrady zamestnávateľa dohodnutej podľa odseku 4. Suma peňažnej náhrady sa primerane zníži, ak zamestnanec splnil svoj záväzok sčasti. Zaplatením peňažnej náhrady záväzok zamestnanca podľa odseku 1 zanikne.

(6) Zamestnávateľ môže od záväzku podľa odseku 1 odstúpiť len počas trvania pracovného pomeru zamestnanca; záväzok zaniká prvým dňom kalendárneho mesiaca

nasledujúceho po mesiaci, v ktorom bolo odstúpenie doručené druhej zmluvnej strane, najneskôr však posledným dňom trvania pracovného pomeru.

(7) Zamestnanec môže záväzok podľa odseku 1 vypovedať, ak mu zamestnávateľ nevyplatil peňažnú náhradu do 15 dní od uplynutia jej splatnosti; záväzok zaniká dňom, v ktorom bola výpoveď doručená druhej zmluvnej strane.

(8) Záväzok podľa odsekov 1, 4 a 5 musí byť súčasťou pracovnej zmluvy, inak je neplatný. Odstúpenie od dohody podľa odseku 6 a výpoveď podľa odseku 7 musia byť písomné, inak sú neplatné.

(9) V kolektívnej zmluve je možné vymedziť okruh zamestnancov, s ktorými možno dohodnúť obmedzenie zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru, dobu trvania obmedzenia zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru, minimálnu mieru primeranej peňažnej náhrady podľa odseku 4 a obmedzenie najvyššej sumy peňažnej náhrady podľa odseku 5.

§ 84

Pracovný poriadok

(1) Zamestnávateľ môže vydať pracovný poriadok po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov, inak je neplatný.

(2) Pracovný poriadok bližšie konkretizuje v súlade s právnymi predpismi ustanovenia tohto zákona podľa osobitných podmienok zamestnávateľa.

(3) Pracovný poriadok je záväzný pre zamestnávateľa a pre všetkých jeho zamestnancov. Nadobúda účinnosť dňom, ktorý je v ňom určený, najskôr však dňom, keď bol u zamestnávateľa zverejnený.

(4) Každý zamestnanec musí byť s pracovným poriadkom oboznámený. Pracovný poriadok musí byť každému zamestnancovi prístupný.

TRETIA ČASŤ PRACOVNÝ ČAS A DOBA ODPOČINKU

§ 85

Pracovný čas

(1) Pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou.

(2) Doba odpočinku je akákoľvek doba, ktorá nie je pracovným časom.

(3) Na účely určenia rozsahu pracovného času a rozvrhnutia pracovného času je týždňom sedem po sebe nasledujúcich dní.

(4) Pracovný čas v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť osem hodín, ak tento zákon neustanovuje inak.

(5) Pracovný čas zamestnanca je najviac 40 hodín týždenne. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, má pracovný čas najviac 38 a 3/4 hodiny týždenne a vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas najviac 37 a 1/2 hodiny týždenne.

(6) Pracovný čas zamestnanca, ktorý pracuje s dokázaným chemickým karcinogénom alebo pri pracovných procesoch s rizikom chemickej karcinogenity alebo ktorý vykonáva

činnosti vedúce k ožiareniu ako zamestnanec kategórie A v kontrolovanom pásme so zdrojom ionizujúceho žiarenia okrem kontrolovaného pásma v jadrovej elektrárni, je najviac 33 a 1/2 hodiny týždenne.

(7) Mladistvý zamestnanec mladší ako 16 rokov má pracovný čas najviac 30 hodín týždenne, aj keď pracuje pre viacerých zamestnávateľov. Mladistvý zamestnanec starší ako 16 rokov má pracovný čas najviac 37 a 1/2 hodiny týždenne, aj keď pracuje pre viacerých zamestnávateľov. Pracovný čas mladistvého zamestnanca nesmie v priebehu 24 hodín presiahnuť osem hodín.

(8) Pracovný čas, ktorý zamestnávateľ určí podľa odsekov 1, 5 až 7, je ustanovený týždenný pracovný čas. Pracovný čas, ktorý je zamestnanec povinný odpracovať v príslušnom týždni po rozvrhnutí ustanoveného týždenného pracovného času, je určený týždenný pracovný čas.

(9) Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas nesmie prekročiť 48 hodín.

§ 85a

(1) Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas môže prekročiť 48 hodín za obdobie štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich v prípade, ak ide o zdravotníckeho zamestnanca podľa osobitného predpisu, ak zamestnanec s takým rozsahom pracovného času súhlasí. Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca podľa prvej vety vrátane práce nadčas nesmie presiahnuť 56 hodín.

(2) Zamestnávateľ je povinný pri dohodnutí pracovného času podľa odseku 1

a) upovedomiť o tejto skutočnosti príslušný inšpektorát práce alebo príslušný orgán dozoru v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ak o to požiadajú,

b) viesť aktuálne záznamy o zamestnancoch, ktorých pracovný čas je takto dohodnutý, a predložiť tieto záznamy príslušnému inšpektorátu práce alebo príslušnému orgánu dozoru v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ak o ne požiadajú.

(3) Zamestnanec nesmie byť zo strany zamestnávateľa prenasledovaný alebo inak postihovaný za to, že nesúhlasí s rozsahom pracovného času nad 48 hodín týždenne v priemere.

(4) Zamestnanec má právo odvolať súhlas podľa odseku 1; odvolanie súhlasu je účinné uplynutím jedného mesiaca od jeho písomného oznámenia zamestnávateľovi.

§ 86

Rovnomerné rozvrhnutie pracovného času

(1) O rovnomernom rozvrhnutí pracovného času rozhoduje zamestnávateľ po prerokovaní so zástupcami zamestnancov.

(2) Pri rovnomernom rozvrhnutí pracovného času na jednotlivé týždne rozdiel dĺžky pracovného času pripadajúci na jednotlivé týždne nepresiahne tri hodiny a pracovný čas v jednotlivých dňoch nepresiahne deväť hodín. Priemerný týždenný pracovný čas nesmie pritom v určitom období, najviac štvortýždňovom, presahovať hranicu pre ustanovený týždenný pracovný čas.

(3) Pri rovnomernom rozvrhnutí pracovného času rozvrhuje zamestnávateľ týždenný pracovný čas v zásade na päť pracovných dní v týždni.

§ 87

Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času

(1) Ak povaha práce alebo podmienky prevádzky nedovoľujú, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne na jednotlivé týždne, zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov alebo po dohode so zamestnancom, rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne. Priemerný týždenný pracovný čas nesmie pritom presiahnuť v období najviac štyroch mesiacov ustanovený týždenný pracovný čas.

(2) Zamestnávateľ môže v kolektívnej zmluve alebo po dohode so zástupcami zamestnancov rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne na obdobie dlhšie ako štyri mesiace, najviac na obdobie 12 mesiacov, ak ide o činnosti, pri ktorých sa v priebehu roka prejavuje rozdielna potreba práce. Dohodu nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa. Priemerný týždenný pracovný čas počas tohto obdobia nesmie pritom presiahnuť ustanovený týždenný pracovný čas. Rovnako môže byť rozvrhnutý pracovný čas pre určité organizačné útvary alebo druhy prác.

(3) Zamestnancovi so zdravotným postihnutím, tehotnej žene, žene alebo mužovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako tri roky, osamelému zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov, možno rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne len po dohode s ním.

(4) Pracovný čas v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 12 hodín.

(5) zrušený od 1.9.2007.

§ 87a

Konto pracovného času

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

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

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

(4) Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi základnú zložku mzdy, ktorá zodpovedá ustanovenému týždennému pracovnému času zamestnanca. Poskytovaním základnej zložky mzdy nie je dotknutá povinnosť zamestnávateľa poskytovať ďalšie

zložky mzdy, ak táto povinnosť vyplýva z tohto zákona, osobitných predpisov, z pracovnej zmluvy alebo kolektívnej zmluvy.

(5) Pri uplatňovaní konta pracovného času je zamestnávateľ povinný viesť účet konta pracovného času, na ktorom eviduje rozdiel medzi ustanoveným týždenným pracovným časom a skutočne odpracovaným časom zamestnanca a rozdiel medzi skutočne poskytnutou základnou zložkou mzdy podľa odseku 3 a základnou zložkou mzdy, na ktorú by mal zamestnanec právo za skutočne odpracovaný čas.

(6) Ak bola ku dňu skončenia pracovného pomeru alebo vyrovnávacieho obdobia poskytnutá nižšia základná zložka mzdy, ako by zamestnancovi patrila podľa odpracovaného času, zamestnávateľ je povinný zamestnancovi rozdiel doplatiť; § 129 ods. 3 sa použije primerane.

(7) Ak zamestnanec neodpracoval ku dňu skončenia pracovného pomeru alebo vyrovnávacieho obdobia celý rozsah pracovného času, za ktorý mu zamestnávateľ poskytol základnú zložku mzdy, zamestnávateľ má právo na vrátenie základnej zložky mzdy poskytnutej nad rozsah odpracovaného pracovného času, len ak sa pracovný pomer so zamestnancom skončil podľa § 63 ods. 1 písm. d) a e) alebo § 68 ods. 1; toto právo môže zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa pracovný pomer skončil.

(8) Práca nadčas pri uplatnení konta pracovného času je práca vykonávaná nad určený týždenný pracovný čas a mimo rozvrhu pracovných zmien vyplývajúcich z konta pracovného času.

(9) Ak sa konto pracovného času uplatňuje u zamestnanca s kratším pracovným časom, vychádza sa z kratšieho pracovného času.

Pružný pracovný čas

§ 88

(1) Pružný pracovný čas je spôsob rovnomerného alebo nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času, ktorý zamestnávateľ môže zaviesť kolektívnou zmluvou alebo po dohode so zástupcami zamestnancov.

(2) Základný pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec povinný byť na pracovisku.

(3) Voliteľný pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec povinný byť na pracovisku v takom rozsahu, aby odpracoval prevádzkový čas.

(4) Prevádzkový čas je celkový pracovný čas, ktorý je zamestnanec povinný odpracovať v pružnom pracovnom období určenom zamestnávateľom.

(5) Pružné pracovné obdobie sa uplatní ako pracovný deň, pracovný týždeň, štvortýždňové pracovné obdobie alebo iné pracovné obdobie.

(6) Dĺžka pracovnej zmeny pri uplatnení pružného pracovného času môže byť najviac 12 hodín.

§ 89

Pružný pracovný čas sa neuplatní, ak zamestnávateľ vyšle zamestnanca na pracovnú cestu. Zamestnávateľ na tento účel určí pevný začiatok a koniec pracovnej zmeny.

§ 90

Začiatok a koniec pracovného času

- (1) Pracovná zmena je časť ustanoveného týždenného pracovného času, ktorý je zamestnanec povinný na základe vopred určeného rozvrhu pracovných zmien odpracovať v rámci 24 hodín po sebe nasledujúcich a prestávka v práci.
- (2) Prácou na zmeny je spôsob organizácie pracovného času, pri ktorom zamestnanci jeden druhého striedajú na rovnakom pracovisku podľa určitého rozvrhu a v priebehu určitého obdobia dní alebo týždňov pracujú v rôznom čase. To platí aj v prípade, ak pri striedaní zamestnancov v zmenách dôjde k súbežnému výkonu práce zamestnancov nadväzujúcich zmien.
- (3) Zamestnanec pracujúci v pracovných zmenách je každý zamestnanec, ktorého pracovný režim je organizovaný formou práce na pracovné zmeny.
- (4) Začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien určí zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov a oznámi to písomne na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancovi prístupné.
- (5) Ranná zmena nesmie v zásade začínať pred 6. hodinou, odpoľudňajšia zmena nesmie v zásade končiť po 22. hodine.
- (6) Zamestnávateľ môže pracovný čas tej istej zmeny po dohode so zástupcami zamestnancov rozdeliť na dve časti.
- (7) Ranná zmena je pracovná zmena, ktorej prevažná časť spadá do času medzi 6. hodinou a 14. hodinou. Odpoľudňajšia zmena je pracovná zmena, ktorej prevažná časť spadá do času medzi 14. hodinou a 22. hodinou. Nočná zmena je pracovná zmena, ktorej prevažná časť spadá do času medzi 22. hodinou a 6. hodinou.
- (8) Ak je pracovný čas rozvrhnutý do dvoch pracovných zmien, ide o dvojzmenný pracovný režim. Ak zamestnávateľ rozvrhne pracovný čas do troch pracovných zmien, ide o trojzmenný pracovný režim. Pracovný režim, v ktorom pracovná činnosť prebieha súvislo po všetky dni v týždni, je nepretržitý pracovný režim. Ak sa zamestnávateľ písomne nedohodne so zamestnancom inak, zamestnávateľ nemôže rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec pracoval v nočných zmenách dva týždne po sebe nasledujúcich okrem prípadu, ak povaha práce alebo podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas inak.
- (9) Rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej týždeň vopred a s platnosťou najmenej na týždeň.
- (10) Zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov určiť čas potrebný na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času.
- (11) Ak to prevádzka zamestnávateľa dovoľuje, zamestnávateľ je povinný povoliť zamestnancovi na jeho žiadosť zo zdravotných dôvodov alebo z iných vážnych dôvodov na jeho strane vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času alebo ju s ním za tých istých podmienok dohodnúť v pracovnej zmluve.
- (12) zrušený od 1. 7. 2003.

§ 91

Prestávky v práci

- (1) Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Mladistvému zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako štyri a 1/2 hodiny, je zamestnávateľ povinný poskytnúť prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Ak ide o práce, ktoré sa nemôžu prerušiť, musí sa zamestnancovi aj bez prerušenia prevádzky alebo práce zabezpečiť primeraný čas na odpočinok a jedenie.
- (2) Podrobnejšie podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia zamestnávateľ dohodne so zástupcami zamestnancov.
- (3) Zamestnávateľ je povinný oznámiť zamestnancom prestávku na odpočinok a jedenie spôsobom ustanoveným v § 90.
- (4) Prestávky na odpočinok a jedenie sa neposkytujú na začiatku a konci zmeny.
- (5) Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času; to neplatí, ak ide o prestávku na odpočinok a jedenie, pri ktorej sa zabezpečuje primeraný čas na odpočinok a jedenie bez prerušenia práce zamestnancom.
- (6) Prestávka poskytovaná z dôvodov zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov pri práci sa započítava do pracovného času.

§ 92

Nepretržitý denný odpočinok

- (1) Zamestnávateľ je povinný rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal medzi koncom jednej a začiatkom druhej zmeny minimálny odpočinok v trvaní 12 po sebe nasledujúcich hodín v priebehu 24 hodín a mladistvý zamestnanec aspoň 14 hodín v priebehu 24 hodín.
- (2) Tento odpočinok možno skrátiť až na osem hodín zamestnancovi staršiemu ako 18 rokov v nepretržitých prevádzkach a pri turnusovej práci, pri naliehavých poľnohospodárskych prácach, pri poskytovaní univerzálnej poštovej služby, pri naliehavých opravárskych prácach, ak ide o odvrátenie nebezpečenstva ohrozujúceho život alebo zdravie zamestnancov, a pri mimoriadnych udalostiach. Ak zamestnávateľ skráti minimálny odpočinok je povinný dodatočne poskytnúť zamestnancovi do 30 dní rovnocenný nepretržitý náhradný odpočinok.
- (3) Zamestnancovi, ktorý sa vrátil z pracovnej cesty po 24. hodine sa poskytne čas na nevyhnutný odpočinok od skončenia pracovnej cesty do nástupu do práce v rozsahu osem hodín, a ak tento čas spadá do pracovného času zamestnanca, aj náhrada mzdy vo výške jeho priemerného zárobku.

§ 93

Nepretržitý odpočinok v týždni

- (1) Zamestnávateľ je povinný rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal raz za týždeň dva po sebe nasledujúce dni nepretržitého odpočinku, ktoré musia pripadať na sobotu a nedeľu alebo na nedeľu a pondelok.

(2) Ak povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas zamestnanca staršieho ako 18 rokov podľa odseku 1, poskytnú sa dva po sebe nasledujúce dni nepretržitého odpočinku v týždni v iných dňoch týždňa.

(3) Ak povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas podľa odsekov 1 a 2, zamestnávateľ môže zamestnancovi, ktorý je starší ako 18 rokov, po dohode so zástupcami zamestnancov alebo, ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, po dohode so zamestnancom, rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal raz za týždeň najmenej 24 hodín nepretržitého odpočinku, ktorý by mal pripadnúť na nedeľu s tým, že zamestnávateľ je povinný dodatočne poskytnúť zamestnancovi náhradný nepretržitý odpočinok v týždni do ôsmich mesiacov odo dňa, keď mal byť poskytnutý nepretržitý odpočinok v týždni.

(4) Ak povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas podľa odsekov 1 až 3, zamestnávateľ môže zamestnancovi, staršiemu ako 18 rokov, po dohode so zástupcami zamestnancov alebo, ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, po dohode so zamestnancom, rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal raz za týždeň najmenej 35 hodín nepretržitého odpočinku, ktorý pripadne na nedeľu a na časť dňa predchádzajúceho nedeli alebo na časť dňa nasledujúceho po nedeli.

(5) Ak povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas podľa odsekov 1 až 3, zamestnávateľ môže zamestnancovi staršiemu ako 18 rokov po dohode so zástupcami zamestnancov, alebo ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov po dohode so zamestnancom, rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal raz za dva týždne najmenej 24 hodín nepretržitého odpočinku v týždni, ktorý by mal pripadnúť na nedeľu s tým, že zamestnávateľ je povinný dodatočne poskytnúť zamestnancovi náhradný nepretržitý odpočinok v týždni do štyroch mesiacov odo dňa, keď mal byť poskytnutý nepretržitý odpočinok v týždni.

Dni pracovného pokoja

§ 94

(1) Dni pracovného pokoja sú dni, na ktoré pripadá nepretržitý odpočinok zamestnanca v týždni, a sviatky.

(2) Prácu v dňoch pracovného pokoja možno nariadiť len výnimočne, a to po prerokovaní so zástupcami zamestnancov.

(3) V deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni možno zamestnancovi nariadiť len tieto nevyhnutné práce, ktoré sa nemôžu vykonať v pracovných dňoch:

a) naliehavé opravárske práce,

b) nakladacie a vykladacie práce,

c) inventúrne a uzávierkové práce,

d) práce vykonávané v nepretržitej prevádzke za zamestnanca, ktorý sa nedostavil na zmenu,

e) práce na odvrátenie nebezpečenstva ohrozujúceho život, zdravie alebo pri mimoriadnych udalostiach,

f) práce nevyhnutné so zreteľom na uspokojovanie životných, zdravotných a kultúrnych potrieb obyvateľstva,

g) kŕmenie a ošetrovanie hospodárskych zvierat,

h) naliehavé práce v poľnohospodárstve v rastlinnej výrobe pri zakladaní, ošetrovaní a zbere pestovaných plodín a pri spracovaní potravinárskych surovín.

(4) Vo sviatok možno zamestnancovi nariadiť len práce, ktoré možno nariadiť v dňoch nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni, práce v nepretržitej prevádzke a práce potrebné pri strážení objektov zamestnávateľa.

(5) V dňoch 1. januára, vo Veľkonočnú nedeľu, 24. decembra po 12.00 hodine a 25. decembra nemožno zamestnancovi nariadiť ani s ním dohodnúť prácu, ktorou je predaj tovaru konečnému spotrebiteľovi vrátane s ním súvisiacich prác (ďalej len "maloobchodný predaj") s výnimkou maloobchodného predaja podľa prílohy č. 1a; ustanovenia odseku 3 písm. f) a odseku 4 sa v týchto prípadoch nepoužijú.

§ 95

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

§ 96

Pracovná pohotovosť

(1) Ak zamestnávateľ v odôvodnených prípadoch na zabezpečenie nevyhnutných úloh nariadi zamestnancovi alebo sa s ním dohodne, aby sa mimo rámca rozvrhu pracovných zmien a nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času zdržiaval po určený čas na dohodnutom mieste a bol pripravený na výkon práce podľa pracovnej zmluvy, ide o pracovnú pohotovosť.

(2) Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na pracovisku a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za pracovný čas.

(3) Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku podľa odseku 2 patrí zamestnancovi mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, najmenej však vo výške minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi mzda podľa prvej vety a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna; za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi mzda nepatrí.

(4) Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na dohodnutom mieste mimo pracoviska a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa nezapočítava do pracovného času.

(5) Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti mimo pracoviska patrí zamestnancovi náhrada najmenej 20% minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.

(6) Čas, keď zamestnanec počas pracovnej pohotovosti vykonáva prácu, je aktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za prácu nadčas.

(7) Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť najviac v rozsahu osem hodín v týždni a najviac v rozsahu 100 hodín v kalendárnom roku. Nad tento rozsah je pracovná pohotovosť prípustná len po dohode so zamestnancom.

(8) V kolektívnej zmluve možno dohodnúť obmedzenie rozsahu pracovnej pohotovosti, ktorú možno so zamestnancom dohodnúť podľa odseku 7.

§ 96a

Pracovná pohotovosť pri pružnom pracovnom čase

Pri uplatňovaní pružného pracovného času sa pracovná pohotovosť na pracovisku podľa § 96 ods. 2 považuje za základný pracovný čas.

§ 96b

Náhrada za stratu času

Zamestnávateľ môže v kolektívnej zmluve alebo so zástupcami zamestnancov dohodnúť, že za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou, patrí zamestnancovi dohodnutá peňažná náhrada alebo náhradné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

§ 97

Práca nadčas

(1) Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien.

(2) U zamestnanca s kratším pracovným časom je práca nadčas práca presahujúca jeho týždenný pracovný čas. Tomuto zamestnancovi nemožno nariadiť prácu nadčas.

(3) Práca nadčas pri pružnom pracovnom čase je práca vykonávaná zamestnancom na základe príkazu zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad rozsah prevádzkového času v určenom pružnom pracovnom období.

(4) Ak zamestnanec nadpracúva prácou vykonávanou nad určený týždenný pracovný čas pracovné voľno, ktoré mu zamestnávateľ poskytol na jeho žiadosť, alebo pracovný čas, ktorý odpadol pre nepriaznivé poveternostné vplyvy, nejde o prácu nadčas.

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

(6) Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období najviac štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich, ak sa zamestnávateľ so zástupcami zamestnancov nedohodne na dlhšom období, najviac však 12 mesiacov po sebe nasledujúcich.

(7) V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín. Zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu, možno po dohode so zástupcami zamestnancov nariadiť nad rozsah ustanovený v prvej vete ďalšiu prácu nadčas v rozsahu najviac 100 hodín v kalendárnom roku.

(8) Do počtu hodín najviac prípustnej práce nadčas v roku sa nezahŕňa práca nadčas, za ktorú zamestnanec dostal náhradné voľno, alebo ktorú vykonával pri

a) naliehavých opravárskych prácach alebo prácach, bez ktorých vykonania by mohlo vzniknúť nebezpečenstvo pracovného úrazu alebo škody veľkého rozsahu podľa osobitného predpisu,

b) mimoriadnych udalostiach podľa osobitného predpisu, kde hrozilo nebezpečenstvo ohrozujúce život, zdravie alebo škody veľkého rozsahu podľa osobitného predpisu.

(9) Rozsah a podmienky práce nadčas určí zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov.

(10) Zamestnanec môže v kalendárnom roku vykonať prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín.

(11) Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, nemožno nariadiť prácu nadčas. Prácu nadčas možno s týmto zamestnancom dohodnúť výnimočne pri prácach podľa odseku 8. So zamestnancom, ktorý vykonáva rizikové práce, možno dohodnúť výnimočne prácu nadčas aj na zabezpečenie bezpečného a plynulého výrobného procesu po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov.

(12) Zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu a ktorý dovŕšil vek 50 rokov, nemožno nariadiť prácu nadčas. Práca nadčas je prípustná len po dohode s týmto zamestnancom.

§ 98

Nočná práca

(1) Nočná práca je práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a 6. hodinou.

(2) Zamestnanec pracujúci v noci je na účely tohto zákona zamestnanec, ktorý

a) vykonáva práce, ktoré vyžadujú, aby sa pravidelne vykonávali v noci v rozsahu najmenej troch hodín po sebe nasledujúcich, alebo

b) pravdepodobne odpracuje v noci najmenej 500 hodín za rok.

(3) Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby sa zamestnanec pracujúci v noci podrobil posúdeniu zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci

a) pred zaradením na nočnú prácu,

b) pravidelne podľa potreby, najmenej raz za rok,

c) kedykoľvek v priebehu zaradenia na nočnú prácu pre zdravotné poruchy vyvolané výkonom nočnej práce,

d) ak o to požiada tehotná žena, matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaca žena.

(4) Náklady za posúdenie zdravotnej spôsobilosti podľa odseku 3 uhrádza zamestnávateľ podľa osobitného predpisu.

(5) Pracovisko, na ktorom sa pracuje v noci, je zamestnávateľ povinný vybaviť prostriedkami na poskytnutie prvej pomoci vrátane zabezpečenia prostriedkov umožňujúcich privolať rýchlu lekársku pomoc.

(6) Zamestnávateľ je povinný pravidelne prerokúvať so zástupcami zamestnancov organizáciu práce v noci. Zamestnávateľ je povinný zaistiť zamestnancom pracujúcim v noci bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci zodpovedajúcu charakteru ich práce a zabezpečiť, aby ochranné a preventívne služby alebo zariadenia týkajúce sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci boli pre zamestnancov pracujúcich v noci vždy k dispozícii a aby boli rovnocenné s tými, ktoré majú k dispozícii ostatní zamestnanci.

(7) Zamestnávateľ, ktorý pravidelne zamestnáva zamestnancov v noci, je povinný upovedomiť o tejto skutočnosti príslušný inšpektorát práce a zástupcov zamestnancov, ak si to vyžadujú.

(8) Zamestnávateľ je povinný u zamestnanca pracujúceho v noci rozvrhnúť ustanovený týždenný pracovný čas tak, aby priemerná dĺžka pracovnej zmeny neprekročila osem hodín v dobe najviac štyroch kalendárnych mesiacov po sebe nasledujúcich, pričom pri výpočte priemernej dĺžky pracovnej zmeny zamestnanca pracujúceho v noci sa vychádza z päťdenného pracovného týždňa.

(9) Pracovný čas u zamestnanca vykonávajúceho ťažkú telesnú prácu alebo ťažkú duševnú prácu, alebo prácu, pri ktorej by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia, nesmie presiahnuť osem hodín v priebehu 24 hodín. Zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov v súlade s právnymi predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vymedzí okruh ťažkých telesných prác alebo ťažkých duševných prác, alebo prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia.

(10) Predpokladom výkonu nočnej práce zamestnanca, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie sestry a pôrodná asistentka podľa osobitného predpisu a ktorý dovŕšil vek 50 rokov, je súhlas tohto zamestnanca s výkonom práce v noci.

§ 99

Evidencia

Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu pracovného času, práce nadčas, nočnej práce, aktívnej časti a neaktívnej časti pracovnej pohotovosti zamestnanca tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu alebo mal nariadenú alebo dohodnutú pracovnú pohotovosť.

§ 100

Dovolenka

Zamestnancovi vzniká za podmienok ustanovených týmto zákonom nárok na

- a) dovolenku za kalendárny rok alebo jej pomernú časť,
- b) dovolenku za odpracované dni,
- c) dodatkovú dovolenku,
- d) zrušené od 1. 1. 2004.

Dovolenka za kalendárny rok

§ 101

Zamestnanec, ktorý počas nepretržitého trvania pracovného pomeru k tomu istému zamestnávateľovi vykonával u neho prácu aspoň 60 dní v kalendárnom roku, má nárok na dovolenku za kalendárny rok, prípadne na jej pomernú časť, ak pracovný pomer netrval nepretržite počas celého kalendárneho roka. Za odpracovaný deň sa považuje deň, v ktorom zamestnanec odpracoval prevažnú časť svojej zmeny. Časti zmien odpracované v rôznych dňoch sa nesčítajú.

§ 102

Pomerná časť dovolenky je za každý celý kalendárny mesiac nepretržitého trvania toho istého pracovného pomeru jedna dvanásťtina dovolenky za kalendárny rok.

§ 103

Základná výmera dovolenky

- (1) Základná výmera dovolenky je najmenej štyri týždne.
- (2) Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕší najmenej 33 rokov veku, je najmenej päť týždňov.
- (3) Dovolenka riaditeľa školy, riaditeľa školského výchovno-vzdelávacieho zariadenia, riaditeľa špeciálneho výchovného zariadenia a ich zástupcov, učiteľa, pedagogického asistenta, majstra odbornej výchovy a vychovávateľa je najmenej osem týždňov v kalendárnom roku.

§ 104

Ak dovolenku čerpá zamestnanec s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom na jednotlivé týždne alebo na obdobie celého kalendárneho roka (§ 87), patrí mu toľko pracovných dní dovolenky, koľko ich na jeho dovolenku pripadá v celoročnom priemere.

§ 104a

Dovolenka pri pružnom pracovnom čase

Ak dovolenku čerpá zamestnanec s pružným pracovným časom, považuje sa za deň dovolenky čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovného času pripadajúceho na jeden deň, ktorý vyplýva z ustanoveného týždenného pracovného času zamestnanca, pričom sa zamestnanec posudzuje akoby pracoval päť dní v týždni.

§ 105

Dovolenka za odpracované dni

Zamestnancovi, ktorému nevznikol nárok na dovolenku za kalendárny rok ani na jej pomernú časť, pretože nevykonával v kalendárnom roku u toho istého zamestnávateľa prácu aspoň 60 dní, patrí dovolenka za odpracované dni v dĺžke jednej dvanástiny dovolenky za kalendárny rok za každých 21 odpracovaných dní v príslušnom kalendárnom roku.

Dodatková dovolenka

§ 106

- (1) Zamestnanec, ktorý pracuje po celý kalendárny rok pod zemou pri ťažbe nerastov alebo pri razení tunelov a štôlní, a zamestnanec, ktorý vykonáva práce zvlášť ťažké alebo zdraviu škodlivé, má nárok na dodatkovú dovolenku v dĺžke jedného týždňa. Ak zamestnanec za týchto podmienok pracuje len časť kalendárneho roka, patrí mu za každých 21 takto odpracovaných dní jedna dvanásťtina dodatkovej dovolenky.

(2) Za zamestnanca, ktorý pracuje v sťažených alebo zdraviu škodlivých podmienkach alebo ktorý vykonáva práce zvlášť ťažké alebo zdraviu škodlivé, sa na účely dodatkovej dovolenky podľa tohto zákona považuje zamestnanec, ktorý

- a) trvale pracuje v zdravotníckych zariadeniach alebo na ich pracoviskách, kde sa ošetrujú chorí s nakažlivou formou tuberkulózy a syndrómom získanej imunitnej nedostatočnosti (HIV/AIDS),
- b) je pri práci na pracoviskách s infekčnými materiálmi vystavený priamemu nebezpečenstvu nákazy,
- c) je pri práci vo významnej miere vystavený nepriaznivým účinkom ionizujúceho žiarenia,
- d) pracuje pri priamom ošetrovaní alebo pri obsluhu duševne chorých alebo mentálne postihnutých aspoň v rozsahu polovice určeného týždenného pracovného času,
- e) pracuje nepretržite aspoň jeden rok v tropických alebo iných zdravotne obťažných oblastiach,
- f) vykonáva mimoriadne namáhavé práce, pri ktorých je vystavený pôsobeniu škodlivých fyzikálnych alebo chemických vplyvov v takom rozsahu, že môžu vo významnej miere nepriaznivo pôsobiť na zdravie zamestnanca,
- g) pracuje s dokázanými chemickými karcinogénmi alebo pri pracovných procesoch s rizikom chemickej karcinogenity.

(3) Druhy prác zvlášť ťažkých alebo zdraviu škodlivých, pracoviská a oblasti, kde sa také práce vykonávajú, ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ktorý vydá Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky po dohode s Ministerstvom zdravotníctva Slovenskej republiky a Ministerstvom zahraničných vecí a európskych záležitostí Slovenskej republiky.

§ 107

Za nevyčerpanú dodatkovú dovolenku nemožno poskytnúť náhradu mzdy; táto dovolenka sa musí vyčerpať, a to prednostne.

§ 108

Zrušený od 1. 1. 2004

§ 109

Krátenie dovolenky

(1) Zamestnancovi, ktorý splnil podmienku odpracovania aspoň 60 dní v kalendárnom roku, a ktorému sa dovolenka poskytuje, môže zamestnávateľ krátiť dovolenku za prvých 100 zameškaných pracovných dní o jednu dvanástinu a za každých ďalších 21 zameškaných pracovných dní rovnako o jednu dvanástinu, ak v tomto kalendárnom roku nepracoval z dôvodu

- a) výkonu mimoriadnej služby v období krízovej situácie alebo alternatívnej služby v čase vojny a vojnového stavu,
- b) čerpania rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 2,
- c) dlhodobého uvoľnenia na výkon verejnej funkcie a na výkon odborovej funkcie podľa § 136 ods. 2,
- d) dôležitých osobných prekážok v práci podľa § 141 ods. 1 a ods. 3 písm. c).

(2) 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 § 166ods. 1.

(3) Za každú neospravedlnene zameškanú zmenu (pracovný deň) môže zamestnávateľ krátiť zamestnancovi dovolenku o jeden až dva dni. Neospravedlnené zameškania kratších častí jednotlivých zmien sa sčítajú.

(4) Pri krátení dovolenky podľa odseku 1 sa musí zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u toho istého zamestnávateľa trval počas celého kalendárneho roka, poskytnúť dovolenka aspoň v dĺžke jedného týždňa, mladistvému zamestnancovi v dĺžke dvoch týždňov.

(5) Zamestnancovi, ktorý nepracoval pre výkon trestu odňatia slobody, sa za každých 21 takto zameškaných pracovných dní kráti dovolenka za kalendárny rok o jednu dvanástinu. Rovnako sa kráti dovolenka za výkon väzby, ak bol zamestnanec právoplatne odsúdený alebo ak bol zamestnanec spod obžaloby oslobodený, prípadne ak bolo proti nemu trestné stíhanie zastavené len preto, že nie je za spáchaný trestný čin trestne zodpovedný alebo že mu bola udelená milosť, alebo že trestný čin bol amnestovaný.

(6) Dovolenku za odpracované dni a dodatkovú dovolenku možno krátiť iba z dôvodov ustanovených v odseku 3.

(7) Dovolenka, na ktorú vznikol nárok v príslušnom kalendárnom roku, sa kráti len z dôvodov, ktoré vznikli v tom roku.

Spoločné ustanovenia o dovolenke

§ 110

(1) Týždňom dovolenky je sedem po sebe nasledujúcich dní.

(2) Za nepretržité trvanie pracovného pomeru sa považuje aj skončenie doterajšieho pracovného pomeru a bezprostredne nadväzujúci vznik nového pracovného pomeru zamestnanca k tomu istému zamestnávateľovi.

§ 111

(1) Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniak určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný určiť zamestnancovi čerpanie aspoň štyroch týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ne nárok, a ak určeníu čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca.

(2) Zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov určiť hromadné čerpanie dovolenky, ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov.

(3) Hromadné čerpanie dovolenky podľa odseku 2 nesmie byť určené na viac ako dva týždne, ak tento zákon neustanovuje inak. Ak ide o vážne prevádzkové dôvody, ktoré sa zamestnancom oznámia najmenej šesť mesiacov vopred, môže byť hromadné čerpanie dovolenky určené na tri týždne.

(4) Hromadné čerpanie dovolenky podľa odseku 2 v umeleckých súboroch z povolania nesmie byť určené na viac ako štyri týždne. V divadle a v inej umeleckej ustanovizni, ktorej predmetom činnosti je interpretovanie hudobného diela, možno určiť hromadné čerpanie dovolenky v celej výmere.

(5) Ak sa poskytuje dovolenka v niekoľkých častiach, musí byť aspoň jedna časť najmenej dva týždne, ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne inak. Čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi aspoň 14 dní vopred. Toto obdobie môže byť výnimočne skrátené so súhlasom zamestnanca.

§ 112

(1) Zamestnávateľ je povinný nahradiť zamestnancovi náklady, ktoré mu bez jeho zavinenia vznikli preto, že zamestnávateľ mu zmenil čerpanie dovolenky alebo ho odvolal z dovolenky.

(2) 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 rodičovskej dovolenke. Počas ostatných prekážok v práci na strane zamestnanca môže zamestnávateľ určiť zamestnancovi čerpanie dovolenky len na jeho žiadosť.

(3) Ak prípadne počas dovolenky zamestnanca sviatok na deň, ktorý je inak jeho obvyklým pracovným dňom, nezapočítava sa mu do dovolenky.

(4) Ak zamestnávateľ určí zamestnancovi náhradné voľno za prácu nadčas alebo za prácu vo sviatok tak, že by pripadlo do dovolenky, je povinný určiť mu náhradné voľno na iný deň.

§ 113

(1) Zamestnávateľ môže určiť zamestnancovi čerpanie dovolenky, aj keď dosiaľ nesplnil podmienky na vznik nároku na dovolenku, ak možno predpokladať, že zamestnanec tieto podmienky splní do konca kalendárneho roka, v ktorom dovolenku čerpá, alebo do skončenia pracovného pomeru.

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

(3) Ak si zamestnankyňa (zamestnanec) nemôže vyčerpať dovolenku pre čerpanie materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, nevyčerpanú dovolenku jej (mu)zamestnávateľ poskytne po skončení materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky.

(4) Ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku, pretože bol uznaný za dočasne pracovne neschopného pre chorobu alebo úraz, ani do konca nasledujúceho kalendárneho

roka, nevyčerpanú dovolenku mu zamestnávateľ poskytne po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca.

(5) Ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku, pretože bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie, nevyčerpanú dovolenku mu zamestnávateľ poskytne po skončení výkonu verejnej funkcie alebo odborovej funkcie.

§ 114

Ak nastúpi zamestnanec v priebehu dovolenky službu v ozbrojených silách, ak bol uznaný za dočasne práce neschopného 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. Dovoľenka sa prerušuje aj nástupom materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky (§ 166 ods. 1).

§ 115

Ak bol zamestnanec dočasne pridelený na výkon práce pre iného užívateľského zamestnávateľa, poskytne mu dovolenku alebo jej časť tento zamestnávateľ. Ak nevyčerpá zamestnanec dovolenku pred skončením dočasného pridelenia, poskytne mu ju zamestnávateľ, ktorý zamestnanca dočasne prideliť.

§ 116

(1) Zamestnancovi patrí za vyčerpanú dovolenku náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

(2) Za časť dovolenky, ktorá presahuje štyri týždne základnej výmery dovolenky, ktorú zamestnanec nemohol vyčerpať ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

(3) Za nevyčerpané štyri týždne základnej výmery dovolenky nemôže byť zamestnancovi vyplatená náhrada mzdy, s výnimkou, ak si túto dovolenku nemohol vyčerpať z dôvodu skončenia pracovného pomeru.

§ 117

Zamestnanec je povinný vrátiť vyplatenú náhradu mzdy za dovolenku alebo jej časť, na ktorú stratil nárok alebo na ktorú mu nárok nevznikol.

ŠTVRTÁ ČASŤ MZDA A PRIEMERNÝ ZÁROBOK

Mzda § 118

(1) Zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu.

(2) Mzda je peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu. Za mzdu sa nepovažuje najmä náhrada mzdy, odstupné, odchodné, cestovné náhrady vrátane nenárokových cestovných náhrad, príspevky zo sociálneho fondu, príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie, príspevky na životné poistenie zamestnanca, výnosy z kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií, daňový bonus, náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, doplatky k nemocenským dávkam, náhrada za pracovnú pohotovosť, peňažná náhrada podľa § 83a ods. 4 a iné plnenie poskytované zamestnancovi v súvislosti so zamestnaním podľa tohto zákona, osobitných predpisov, kolektívnej zmluvy alebo pracovnej zmluvy, ktoré nemá charakter mzdy. Za mzdu sa tiež nepovažuje ďalšie plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi zo zisku po zdanení.

(3) Ako mzda sa posudzuje aj plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu pri príležitosti jeho pracovného výročia alebo životného výročia, ak sa neposkytuje zo zisku po zdanení alebo zo sociálneho fondu.

§ 119

(1) Mzda nesmie byť nižšia ako minimálna mzda ustanovená osobitným predpisom.

(2) Mzdové podmienky zamestnávateľ dohodne s príslušným odborovým orgánom v kolektívnej zmluve alebo so zamestnancom v pracovnej zmluve. Pre člena družstva, u ktorého je podľa stanov podmienkou členstva pracovný vzťah, možno mzdové podmienky upraviť aj uznesením členskej schôdze.

(3) V mzdových podmienkach zamestnávateľ dohodne najmä formy odmeňovania zamestnancov, sumu základnej zložky mzdy a ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu a podmienky ich poskytovania. Základnou zložkou mzdy je zložka poskytovaná podľa odpracovaného času alebo dosiahnutého výkonu.

§ 119a

Mzda za rovnakú prácu a za prácu rovnakej hodnoty

(1) Mzdové podmienky musia byť dohodnuté bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia. Ustanovenie prvej vety sa vzťahuje na každé plnenie za prácu, ako aj na plnenia, ktoré sa vyplácajú alebo sa budú vyplácať v súvislosti so zamestnaním podľa iných ustanovení tohto zákona alebo podľa osobitných predpisov.

(2) Ženy a muži majú právo na rovnakú mzdu za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty. Za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty sa považuje práca rovnakej alebo porovnateľnej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti, ktorá je vykonávaná v rovnakých alebo porovnateľných pracovných podmienkach a pri dosahovaní rovnakej alebo porovnateľnej výkonnosti a výsledkov práce v pracovnom pomere u toho istého zamestnávateľa.

(3) Ak zamestnávateľ uplatňuje systém hodnotenia pracovných miest, hodnotenie musí vychádzať z rovnakých kritérií pre mužov a ženy bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia. Pri posudzovaní hodnoty práce ženy a muža môže zamestnávateľ okrem kritérií uvedených v odseku 2 uplatniť ďalšie objektívne merateľné kritériá, ktoré sa dajú uplatniť na všetkých zamestnancov bez rozdielu pohlavia.

(4) Odseky 1 až 3 sa vzťahujú aj na zamestnancov rovnakého pohlavia, ak vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.

§ 120

Minimálne mzdové nároky

(1) Zamestnávateľ, u ktorého nie je odmeňovanie zamestnancov dohodnuté v kolektívnej zmluve, je povinný zamestnancovi poskytnúť mzdu najmenej v sume minimálneho mzdového nároku určeného pre stupeň náročnosti práce (ďalej len "stupeň") príslušného pracovného miesta. Ak mzda zamestnanca v kalendárnom mesiaci nedosiahne sumu minimálneho mzdového nároku, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi doplatok v sume rozdielu medzi dosiahnutou mzdou a sumou minimálneho mzdového nároku ustanoveného pre stupeň patriaci príslušnému pracovnému miestu.

(2) Do mzdy podľa odseku 1 sa nezahŕňa mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku (§ 96 ods. 3), mzda za prácu nadčas (§ 121), mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok (§ 122), mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu (§ 123) a mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce (§ 124). Do počtu odpracovaných hodín sa nezahŕňajú hodiny práce nadčas a čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku.

(3) Pracovné miesto podľa odseku 1 je súhrn pracovných činností, ktoré zamestnanec vykonáva podľa druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve. Zamestnávateľ podľa odseku 1 je povinný priradiť každému pracovnému miestu stupeň v súlade s charakteristikami stupňov náročnosti pracovných miest uvedenými v prílohe č. 1 podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti, ktorej výkon od zamestnanca vyžaduje, v rámci druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve.

(4) Sadzba minimálneho mzdového nároku pre príslušný stupeň je násobkom hodinovej minimálnej mzdy pri ustanovenom týždennom pracovnom čase 40 hodín alebo minimálnej mzdy v eurách za mesiac, ak ide o zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou, ustanovenej osobitným predpisom, a koeficienta minimálnej mzdy,

| Stupeň | Koeficient minimálnej mzdy |
|--------|----------------------------|
| 1 | 1.0 |
| 2 | 1.2 |
| 3 | 1.4 |
| 4 | 1.6 |
| 5 | 1.8 |
| 6 | 2.0 |

(5) Pri ustanovení týždenného pracovného času podľa § 85 na menej ako 40 hodín sa sadzby minimálnych mzdových nárokov ustanovené v eurách za hodinu úmerne zvýšia.

(6) U zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou, ktorý v mesiaci neodpracoval určený týždenný pracovný čas alebo má dohodnutý kratší týždenný pracovný čas, sa

sadzba minimálneho mzdového nároku ustanoveného v eurách za mesiac zníži v pomere zodpovedajúcom odpracovanému času v mesiaci.

(7) Sadzba minimálneho mzdového nároku ustanovená podľa odseku 4 v eurách za hodinu a sadzba minimálneho mzdového nároku v eurách za hodinu zvýšená podľa odseku 5 sa zaokrúhľuje na štyri desatinné miesta. Sadzba minimálneho mzdového nároku ustanovená podľa odseku 4 v eurách za mesiac a sadzba minimálneho mzdového nároku v eurách za mesiac znížená podľa odseku 6 sa zaokrúhľuje na najbližších desať eurocentov.

§ 121

Mzda za prácu nadčas

(1) Za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 25 % jeho priemerného zárobku. Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, patrí za prácu nadčas dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 35 % jeho priemerného zárobku.

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

(3) Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas. Zamestnancovi patrí náhradné voľno v rozsahu, v ktorom práca nadčas trvala; v tom prípade zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa odseku 1 nepatrí.

(4) Náhradné voľno zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi v dohodnutom termíne. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú na termíne čerpania náhradného voľna za prácu nadčas, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi náhradné voľno najneskôr do uplynutia štyroch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná.

(5) Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno podľa odseku 4, zamestnancovi patrí mzdové zvýhodnenie podľa odseku 1.

§ 122

Mzda a náhrada mzdy za sviatok

(1) Za prácu vo sviatok zamestnancovi patrí dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 50% jeho priemerného zárobku. Mzdové zvýhodnenie patrí aj za prácu vykonávanú vo sviatok, ktorý pripadne na deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni.

(2) Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok hodina náhradného voľna. V tom prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inak

dohodnutom období po výkone práce vo sviatok, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa odseku 1. Za čerpanie náhradného voľna patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku. U zamestnanca, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou, sa čas čerpania náhradného voľna za prácu vo sviatok považuje za odpracovaný čas, za ktorý mu patrí mzda; tomuto zamestnancovi náhrada mzdy za čas čerpania náhradného voľna za prácu vo sviatok nepatrí. V kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve možno dohodnúť, že aj u zamestnanca, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou, sa bude postupovať podľa štvrtej vety.

(3) Zamestnancovi, ktorý nepracoval preto, že sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, patrí náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku, ak mu mzda ušla pre sviatok. U zamestnanca, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou, sa sviatok, ktorý pripadne na jeho obvyklý pracovný deň, považuje za odpracovaný deň, za ktorý mu patrí mzda. Tomuto zamestnancovi náhrada mzdy za sviatok nepatrí. V kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve možno dohodnúť, že aj u zamestnanca, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou, sa bude postupovať podľa prvej vety.

(4) Náhrada mzdy za sviatok alebo mzda podľa odseku 3 druhej vety nepatrí zamestnancovi, ktorý neospravedlnene zamešká zmenu bezprostredne predchádzajúcu sviatku alebo bezprostredne po ňom nasledujúcu, alebo zmenu nariadenú zamestnávateľom na sviatok, prípadne časť niektorej z týchto zmien.

(5) S vedúcim zamestnancom môže zamestnávateľ v pracovnej zmluve dohodnúť mzdu už s prihliadnutím na prípadnú prácu vo sviatok. Mzdové zvýhodnenie ani náhradné voľno za prácu vo sviatok v tomto prípade vedúcemu zamestnancovi nepatria.

§ 123

Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu

(1) Zamestnancovi patrí za nočnú prácu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie najmenej 20 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.

(2) S vedúcim zamestnancom možno v pracovnej zmluve dohodnúť mzdu už s prihliadnutím na prípadnú nočnú prácu. Mzdové zvýhodnenie v takom prípade vedúcemu zamestnancovi nepatrí.

§ 124

Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce

(1) Zamestnancovi patrí mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností uvedených v odseku 2, ak tieto pracovné činnosti príslušný orgán verejného zdravotníctva zaradil do 3. alebo 4. kategórie podľa osobitného predpisu, a pri ich výkone intenzita pôsobenia faktorov pracovného prostredia napriek vykonaným technickým, organizačným a špecifickým ochranným a preventívnym opatreniam podľa osobitných predpisov vyžaduje, aby zamestnanec používal na zníženie zdravotného rizika osobné ochranné pracovné prostriedky.

(2) Pracovné činnosti, pri ktorých patrí zamestnancovi mzdová kompenzácia podľa odseku 1, sú činnosti v prostredí, v ktorom pôsobia

- a) chemické faktory,
- b) karcinogénne a mutagénne faktory,

- c) biologické faktory,
 - d) prach,
 - e) fyzikálne faktory (napríklad hluk, vibrácie, ionizujúce žiarenie).
- (3) 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.
- (4) Mzdovú kompenzáciu možno poskytovať aj pri pôsobení iných vplyvov, ktoré zamestnancovi prácu sťažujú alebo zamestnanca negatívne ovplyvňujú alebo pri nižšej intenzite pôsobenia faktorov pracovného prostredia uvedených v odseku 2.
- (5) Pri dohodnutí mzdovej kompenzácie za sťažený výkon práce podľa odseku 4 sa odsek 3 neuplatní.

§ 125

Mzda pri výkone inej práce

- (1) Ak je zamestnanec preradený na inú prácu z dôvodu ohrozenia chorobou z povolania, karanténneho opatrenia, ktoré sa mu uložilo podľa osobitných predpisov, odvrátenia mimoriadnej udalosti alebo na zmiernenie jej bezprostredných následkov a ak po preradení dosiahne v prepočte na odpracovanú hodinu nižšiu mzdu ako pri výkone práce podľa pracovnej zmluvy, patrí mu doplatok najmenej do sumy jeho priemerného zárobku, ktorý dosahoval pred preradením. Doplatok sa poskytuje počas preradenia, najdlhšie počas 12 po sebe nasledujúcich mesiacov odo dňa preradenia.
- (2) Doplatok pri ohrození chorobou z povolania patrí aj vtedy, ak zamestnanec nastúpi do pracovného pomeru k inému zamestnávateľovi, pretože pre neho doterajší zamestnávateľ nemá inú vhodnú prácu. Doplatok poskytuje zamestnancovi zamestnávateľ, ktorý ho zamestnáva v čase, po ktorý doplatok patrí. Náklady na doplatok tomuto zamestnávateľovi je povinný uhradiť zamestnávateľ, u ktorého vzniklo ohrozenie chorobou z povolania.
- (3) Náklady na doplatok pri karanténnom opatrení uloženom podľa osobitných predpisov uhradí orgán verejného zdravotníctva zamestnávateľovi, ktorý ho poskytol.
- (4) Súčasťou nákladov na doplatok podľa odsekov 2 a 3 sú aj odvody do poisťných fondov a príspevky na starobné dôchodkové sporenie, ktoré je zamestnávateľ povinný platiť podľa osobitných predpisov.
- (5) Nárok na úhradu uplatní zamestnávateľ u orgánu verejného zdravotníctva v písomnej žiadosti do 30 dní od skončenia karanténneho opatrenia.
- (6) Orgán verejného zdravotníctva náklady na doplatok neuhradí, ak k uloženiu karanténneho opatrenia prišlo v priamej súvislosti s porušením povinností zamestnávateľa na predchádzanie vzniku a šírenia prenosných ochorení a na obmedzenie ich výskytu.

§ 126

Zrušený od 1. 9. 2007

§ 127

Naturálna mzda

(1) Zamestnancovi možno poskytovať časť mzdy, s výnimkou minimálnej mzdy, formou naturálnej mzdy. Naturálnu mzdu môže zamestnávateľ poskytovať len so súhlasom zamestnanca a za podmienok s ním dohodnutých.

(2) Ako naturálnu mzdu možno poskytovať výrobky, výkony, práce a služby. Poskytovanie naturálnej mzdy vo forme liehovín alebo iných návykových látok nie je dovolené. Zľava na cestovnom pre zamestnanca dopravcu sa nepovažuje za naturálnu mzdu.

(3) Naturálna mzda sa vyjadruje v peňažnej forme v cenách tovaru od výrobcu alebo v cenách služieb od poskytovateľa služieb podľa cenového predpisu platného v čase poskytovania naturálnej mzdy.

(4) Ak zamestnávateľ v rámci svojich priestorov zriadil obchodné zariadenia na predaj tovaru alebo na poskytovanie služieb, nesmie zamestnanca nútiť, aby v týchto obchodných zariadeniach kupoval tovar alebo využíval ich služby. V prípade, že z dôvodov odlúčenosti prevádzky nemožno používať iné obchodné zariadenia, je zamestnávateľ povinný zabezpečiť, aby sa predaj tovaru alebo poskytovanie služieb nevyužívali na dosahovanie vlastného zisku alebo aby sa tovar predával a služby poskytovali za ceny v mieste obvyklé v čase predaja tovaru alebo poskytovania služieb.

§ 128

Mzda v cudzej mene

Zamestnancovi s miestom výkonu práce podľa pracovnej zmluvy v cudzine možno poskytovať mzdu alebo jej časť v cudzej mene. Prepočet výšky mzdy v eurách na cudziu menu sa vykonáva podľa referenčného výmenného kurzu určeného a vyhláseného Európskou centrálnou bankou alebo Národnou bankou Slovenska, ktorý je platný v deň predchádzajúci dňu určenému na výplatu mzdy podľa § 130 ods. 2 alebo v iný dohodnutý deň.

§ 129

Splatnosť mzdy

(1) Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca, ak sa v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve nedohodlo inak.

(2) Na žiadosť zamestnanca musí mu byť mzda splatná počas dovolenky vyplatená pred nastúpením dovolenky.

(3) Pri skončení pracovného pomeru vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi mzdu splatnú za mesačné obdobie v deň skončenia pracovného pomeru, ak sa nedohodli inak, najneskôr však v najbližšom výplatnom termíne nasledujúcom po dni skončenia pracovného pomeru.

§ 130 Výplata mzdy

(1) Vyplácaná mzda sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor, ak kolektívna zmluva alebo zamestnávateľ vo vnútornom predpise neustanovujú priaznivejšiu úpravu zaokrúhľovania mzdy v prospech zamestnanca. Mzda sa zamestnancovi vypláca v peniazoch; v inom druhu plnenia alebo v cudzej mene možno mzdu vyplácať, len ak to umožňuje tento zákon alebo osobitný predpis.

(2) Mzda sa vypláca vo výplatných termínoch dohodnutých v pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve. So zamestnancom vykonávajúcim domácku prácu možno dohodnúť výplatu mzdy aj za dodanie každej skompletizovanej pridelenej práce.

(3) Medzi výplatnými termínmi môže zamestnávateľ poskytovať preddavok na mzdu v dohodnutých termínoch. Na žiadosť zamestnanca môže zamestnávateľ poskytnúť preddavok na mzdu aj v inom termíne, na ktorom sa so zamestnancom dohodnú.

(4) Mzda sa vypláca v pracovnom čase a na pracovisku, ak sa v pracovnej zmluve nedohodlo inak. Ak sa zamestnanec z vážnych dôvodov nemôže dostať po výplatu mzdy alebo ak pracuje na vzdialenom pracovisku, zašle mu zamestnávateľ mzdu tak, aby mu bola doručená v deň určený na jej výplatu, alebo najneskôr v najbližší nasledujúci pracovný deň na svoje náklady a nebezpečenstvo, ak sa nedohodnú inak.

(5) Pri vyúčtovaní mzdy je zamestnávateľ povinný zamestnancovi vydať doklad obsahujúci najmä údaje o jednotlivých zložkách mzdy, o jednotlivých plneniach poskytovaných v súvislosti so zamestnaním o stave účtu konta pracovného času, ak je zavedené konto pracovného času, o vykonaných zrážkach zo mzdy a o celkovej cene práce. Doklad podľa prvej vety sa poskytne v písomnej forme, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú na jeho poskytovanie elektronickými prostriedkami. Celkovú cenu práce tvorí mzda vrátane náhrady mzdy a náhrady za pracovnú pohotovosť a osobitne v členení preddavok poistného na zdravotné poistenie, poistné na nemocenské poistenie, poistné na starobné poistenie, poistné na invalidné poistenie, poistné na poistenie v nezamestnanosti, poistné na garančné poistenie, poistné na úrazové poistenie, poistné do rezervného fondu solidarity a príspevok na starobné dôchodkové sporenie, ktoré platí zamestnávateľ. Na žiadosť zamestnanca mu zamestnávateľ predloží na nahliadnutie doklady, na ktorých základe bola mzda vypočítaná.

(6) Zamestnanec môže na prijatie mzdy písomne splnomocniť inú osobu. Bez písomného splnomocnenia možno vyplatiť mzdu inej osobe ako zamestnancovi, len ak tak ustanoví osobitný predpis.

(7) Zamestnávateľ nemá právo akýmkoľvek spôsobom obmedzovať zamestnanca vo voľnom nakladaní s vyplatenou mzdou.

(8) Zamestnávateľ je povinný, po vykonaní zrážok podľa § 131, poukázať mzdu alebo jej časť určenú zamestnancom na ním určený účet v banke alebo v pobočke zahraničnej banky v Slovenskej republike, ak o to zamestnanec písomne požiada alebo ak sa zamestnávateľ so zamestnancom na takom postupe dohodne tak, aby určená suma peňažných prostriedkov mohla byť pripísaná na tento účet najneskôr v deň určený na výplatu. Ak o to zamestnanec požiada, môže zamestnávateľ časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil.

Zrážky zo mzdy a poradie zrážok

§ 131

(1) Zo mzdy zamestnanca zamestnávateľ prednostne vykoná zrážky poistného na sociálne poistenie, preddavkov poistného na verejné zdravotné poistenie, nedoplatku z ročného zúčtovania preddavkov na verejné zdravotné poistenie, príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie, ktoré platí zamestnanec podľa osobitného predpisu, zrážky preddavku na daň alebo dane, nedoplatku preddavku na daň, daňového nedoplatku, nedoplatku, ktorý vznikol zavinením daňovníka na preddavku na daň a na dani vrátane príslušenstva a nedoplatku z ročného zúčtovania preddavkov na daň z príjmov zo závislej činnosti.

(2) Po vykonaní zrážok podľa odseku 1 môže zamestnávateľ zraziť zo mzdy len

a) preddavok na mzdu, ktorý je zamestnanec povinný vrátiť preto, že neboli splnené podmienky na priznanie tejto mzdy,

b) sumy postihnuté výkonom rozhodnutia nariadeným súdom alebo správnym orgánom,

c) peňažné tresty a pokuty, ako aj náhrady uložené zamestnancovi vykonateľným rozhodnutím príslušných orgánov,

d) neprávom prijaté sumy dávok sociálneho poistenia a dôchodkov starobného dôchodkového sporenia alebo ich preddavky, štátnych sociálnych dávok, dávok v hmotnej núdzi a príspevkov k dávke v hmotnej núdzi, peňažných príspevkov na kompenzáciu sociálnych dôsledkov ťažkého zdravotného postihnutia, ak je zamestnanec povinný ich vrátiť na základe vykonateľného rozhodnutia podľa osobitného predpisu,

e) nevyúčtované preddavky cestovných náhrad,

f) náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca alebo jej časť, na ktorú zamestnanec stratil nárok alebo mu nárok nevznikol,

g) náhradu mzdy za dovolenku, na ktorú zamestnanec stratil nárok, prípadne na ktorú mu nárok nevznikol,

h) sumu odstupného alebo jeho časť, ktorú je zamestnanec povinný vrátiť podľa § 76 ods. 4.

(3) Ďalšie zrážky zo mzdy, ktoré presahujú rámec zrážok uvedených v odsekoch 1 a 2, môže zamestnávateľ vykonávať len na základe písomnej dohody so zamestnancom o zrážkach zo mzdy, alebo ak povinnosť zamestnávateľa vykonávať zrážky zo mzdy a iných príjmov zamestnanca vyplýva z osobitného predpisu.

(4) Zrážky zo mzdy podľa odsekov 1 a 2 a zrážky zo mzdy podľa § 20 ods. 2 možno vykonávať len v rozsahu ustanovenom osobitným predpisom. Pri pohľadávkach, na ktoré súd alebo správny orgán nariadil výkon rozhodnutia, spôsob vykonávania zrážok a ich poradie upravujú ustanovenia o výkone rozhodnutia zrážkami zo mzdy.

(5) Pri peňažných trestoch (pokutách) a náhradách uložených vykonateľnými rozhodnutiami príslušných orgánov a pri preplatkoch na dávkach sociálneho zabezpečenia sa poradie zrážok spravuje dňom, keď zamestnávateľovi bolo doručené vykonateľné rozhodnutie príslušného orgánu.

(6) Pri nevyúčtovaných preddavkoch cestovných náhrad, pri náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, pri náhrade mzdy za dovolenku, pri preddavkoch na mzdu alebo jej zložku a pri odstupnom, ktoré je zamestnanec povinný vrátiť preto, že sa nesplnili podmienky na ich priznanie, sa poradie zrážok spravuje dňom, keď sa začalo s vykonávaním zrážok.

(7) Pri zrážkach vykonávaných na základe dohody o zrážkach zo mzdy sa poradie spravuje dňom uzatvorenia dohody. Pri zrážkach vykonávaných na základe dohody o zrážkach zo mzdy uzatvorenej s inou právnickou osobou alebo s fyzickou osobou sa poradie zrážok spravuje dňom doručenia tejto dohody zamestnávateľovi.

(8) Ak zamestnanec nastúpi do pracovného pomeru k inému zamestnávateľovi, zostáva poradie, ktoré získali pohľadávky podľa odsekov 4 a 5, zachované aj u nového zamestnávateľa. Povinnosť vykonávať zrážky vzniká novému zamestnávateľovi už dňom, keď sa od zamestnanca alebo od doterajšieho zamestnávateľa dozvie, že sa vykonávali zrážky zo mzdy a pre aké pohľadávky. To isté platí aj o vykonávaní zrážok zo mzdy podľa odseku 7, ak v dohode o zrážkach zo mzdy nebol tento účinok výslovne vylúčený.

§ 132

Ustanovenia § 129 až 131 sa vzťahujú rovnako na všetky zložky príjmu zamestnanca poskytované zamestnávateľom, ak ide o ich splatnosť, výplatu a vykonávanie zrážok.

§ 133

Normovanie práce

(1) Zamestnávateľ môže určiť normy spotreby práce. Pri určovaní požadovaného množstva práce a pracovného tempa musí vziať do úvahy pracovné tempo primerané fyziologickým a neuropsychickým možnostiam, právne predpisy a ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, čas na osobnú očistu po skončení práce a čas na prirodzené potreby zamestnanca.

(2) Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby predpoklady na uplatnenie noriem spotreby práce boli utvorené pred začatím práce. Normy spotreby práce a ich zmeny sa musia zamestnancom oznámiť vždy pred začatím práce a nesmú sa uplatňovať so spätnou platnosťou.

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

Priemerný zárobok na pracovnoprávne účely

§ 134

(1) Priemerný zárobok na pracovnoprávne účely (ďalej len "priemerný zárobok") zisťuje zamestnávateľ zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období. Do zúčtovanej mzdy podľa prvej vety sa nezahŕňa mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku (§ 96 ods. 3) a do obdobia odpracovaného zamestnancom sa nezahŕňa čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku.

(2) Rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrťrok predchádzajúci štvrťroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Priemerný zárobok sa zisťuje vždy k prvému dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po rozhodujúcom období a používa sa počas celého štvrťroka, ak tento zákon neustanovuje inak.

(3) Ak zamestnanec v rozhodujúcom období neodpracoval aspoň 22 dní alebo 170 hodín, používa sa namiesto priemerného zárobku pravdepodobný zárobok. Pravdepodobný zárobok sa zistí zo mzdy, ktorú zamestnanec dosiahol od začiatku rozhodujúceho obdobia, alebo zo mzdy, ktorú by zrejme dosiahol.

(4) Priemerný zárobok sa zisťuje ako priemerný hodinový zárobok. Priemerný hodinový zárobok sa zaokrúhľuje na štyri desatinné miesta. Ak sa podľa pracovnoprávných predpisov má použiť priemerný mesačný zárobok, postupuje sa tak, že priemerný hodinový zárobok sa vynásobí priemerným počtom pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac podľa týždenného pracovného času zamestnanca. Priemerný mesačný zárobok sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.

(5) Ak je priemerný zárobok zamestnanca nižší ako minimálna mzda, na ktorú by zamestnancovi vznikol nárok v kalendárnom mesiaci, v ktorom vznikla potreba priemerný zárobok použiť, zvýši sa priemerný zárobok na sumu zodpovedajúcu tejto minimálnej mzde. Ak u zamestnávateľa nie je odmeňovanie zamestnancov dohodnuté v kolektívnej zmluve a priemerný zárobok zamestnanca je nižší ako príslušný minimálny mzdový nárok (§ 120 ods. 4), zvýši sa priemerný zárobok na sumu zodpovedajúcu tomuto minimálnemu mzdovému nároku. Ak zamestnávateľ skráti ustanovený týždenný pracovný čas podľa § 85 ods. 5, zamestnávateľ zvýši priemerné zárobky dotknutých zamestnancov nepriamo úmerne skráteniu týždenného pracovného času odo dňa účinnosti tejto zmeny; opačný postup zamestnávateľ uplatní v prípade predĺženia ustanoveného týždenného pracovného času.

(6) Ak sa podľa pracovnoprávných predpisov používa v súvislosti s náhradou škody priemerný zárobok u žiakov základných škôl, žiakov stredných škôl a študentov vysokých škôl alebo u zamestnancov so zdravotným postihnutím, ktorí nie sú zamestnaní a ktorých príprava na povolanie (činnosť) sa vykonáva podľa osobitných predpisov, vychádza sa zo sumy priemerného zárobku určenej podľa odseku 5 prvej vety.

(7) Ak sa zamestnancovi v rozhodujúcom období zúčtuje na výplatu mzda (časť mzdy), ktorá sa poskytuje za dlhšie obdobie ako kalendárny štvrťrok, na účely zisťovania priemerného zárobku sa určí jej pomerná časť pripadajúca na kalendárny štvrťrok. Zvyšná časť (časti) sa zahrnie (zahrnú) do mzdy pri zisťovaní priemerného zárobku v ďalšom období (ďalších obdobiach). Počet rozhodujúcich období zamestnávateľ určí podľa počtu štvrťrokov, za ktoré sa mzda poskytuje. Mzda poskytnutá zamestnancovi pri príležitosti jeho pracovného výročia alebo životného výročia podľa § 118 ods. 3 sa považuje za mzdu poskytnutú za obdobie štyroch kalendárnych štvrťrokov. Pri určovaní pomerných častí mzdy zamestnávateľ prihliada na podiel obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období alebo v ďalších rozhodujúcich obdobiach z fondu pracovného času na príslušné obdobie.

(8) Ak zamestnanec vykonáva prácu v niekoľkých pracovných vzťahoch u toho istého zamestnávateľa, posudzuje sa mzda v každom pracovnom vzťahu samostatne.

(9) Ak sa na účely výpočtu peňažných plnení vychádza podľa všeobecne záväzných právnych predpisov z priemerného mesačného čistého zárobku zamestnanca, tento zárobok sa zisťuje z priemerného mesačného zárobku odpočítaním súm poistného na sociálne poistenie, príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie, preddavku poistného na zdravotné poistenie a preddavku na daň z príjmov fyzických osôb vypočítaných podľa podmienok a sadzieb platných pre zamestnanca v mesiaci, v ktorom sa tento zárobok zisťuje.

(10) Ustanovenia odsekov 1 až 9 platia primerane na účely zisťovania pravdepodobného zárobku.

(11) Podrobnosti zisťovania priemerného zárobku alebo pravdepodobného zárobku možno dohodnúť so zástupcami zamestnancov.

§ 135

Priemerný zárobok zamestnanca za rozhodujúce obdobie, ktoré predchádza dňu nadobudnutia účinnosti tohto zákona, sa zistí z hrubej mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z času odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období zníženého o hodiny zodpovedajúce trvaníu prestávok na jedenie a oddych v rozhodujúcom období. Rovnako sa na zisťovanie priemerného zárobku v ďalšom rozhodujúcom období zníži počet hodín odpracovaných zamestnancom od začiatku rozhodujúceho obdobia do nadobudnutia účinnosti tohto zákona, ak tento zákon nadobudne účinnosť v priebehu rozhodujúceho obdobia.

PIATA ČASŤ PREKÁŽKY V PRÁCI

Prekážky z dôvodov všeobecného záujmu

§ 136

Nadpis zrušený od 1. 7. 2003

(1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon verejných funkcií, občianskych povinností a iných úkonov vo všeobecnom záujme, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času. Pracovné voľno poskytne zamestnávateľ bez náhrady mzdy, ak tento zákon, osobitný predpis alebo kolektívna zmluva neustanovuje inak alebo ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodne inak.

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

(3) Zamestnávateľ uvoľní zamestnanca dlhodobo na výkon funkcie v odborovom orgáne pôsobiacom u tohto zamestnávateľa za podmienok dohodnutých v kolektívnej zmluve a na výkon funkcie člena zamestnaneckej rady po dohode so zamestnaneckou radou.

§ 137

Nadpis zrušený od 1. 7. 2003

(1) Verejná funkcia, občianska povinnosť a iný úkon vo všeobecnom záujme je na účely tohto zákona činnosť, o ktorej to ustanovuje tento zákon alebo osobitný predpis.

(2) Výkon verejnej funkcie na účely tohto zákona je plnenie povinností vyplývajúcich z funkcie, ktorá je vymedzená funkčným obdobím alebo časovým obdobím a obsadzovaná na základe priamej voľby alebo nepriamej voľby alebo vymenovaním podľa osobitných predpisov.

(3) Zamestnancovi, ktorý vykonáva verejnú funkciu popri plnení povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru, môže byť z dôvodu výkonu verejnej funkcie poskytnuté pracovné voľno v rozsahu najviac 30 pracovných dní alebo zmien v kalendárnom roku, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

(4) Občianska povinnosť je najmä činnosť

- a) svedka, tlmočníka, znalca, iných osôb predvolaných na konanie na súde alebo inom štátnom orgáne alebo orgáne územnej samosprávy,
- b) pri poskytnutí prvej pomoci,
- c) pri povinných lekárskych prehliadkach,
- d) pri opatreniach proti prenosným chorobám,
- e) pri iných naliehavých opatreniach liečebno-preventívnej starostlivosti,
- f) pri izolácii z dôvodov veterinárno-ochranných opatrení,
- g) občana, ktorému vznikla branná povinnosť a v období krízovej situácie je povinný vykonať mimoriadnu službu alebo v čase vojny alebo vojnového stavu alternatívnu službu,
- h) pri mimoriadnych udalostiach,
- i) v prípadoch, keď je fyzická osoba povinná podľa osobitných predpisov poskytnúť osobnú pomoc,
- j) pri povinnej účasti zamestnancov na rekondičných pobytoch.

(5) Iný úkon vo všeobecnom záujme je najmä

- a) darovanie krvi a aferéza,
- b) darovanie ďalších biologických materiálov,
- c) výkon funkcie v odborovom orgáne,
- d) činnosť člena zamestnaneckej rady a zamestnaneckého dôverníka,
- e) účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní,
- f) činnosť člena volebných komisií vo voľbách, ktoré vyhlasuje predseda Národnej rady Slovenskej republiky a v referende a činnosť člena orgánov na ľudové hlasovanie o odvolaní prezidenta Slovenskej republiky,
- g) činnosť člena horskej služby alebo inej organizovanej záchranej skupiny počas osobnej účasti na záchranej akcii,
- h) činnosť vedúceho tábora pre deti a mládež, jeho zástupcu pre hospodárske veci a zástupcu pre zdravotné veci, oddielového vedúceho, vychovávateľa, inštruktora, prípadne zdravotníka v tábore pre deti a mládež,
- i) činnosť člena poradného orgánu vlády Slovenskej republiky,
- j) činnosť člena rozkladovej komisie,
- k) činnosť sprostredkovateľa alebo rozhodcu pri kolektívnom vyjednávaní,
- l) činnosť registrovaného kandidáta pri voľbe do Národnej rady Slovenskej republiky, prezidenta Slovenskej republiky a do orgánov územnej samosprávy.

§ 138

Nadpis zrušený od 1. 9. 2007

(1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku na účasť na rekondičných pobytoch, na povinných lekárskych prehliadkach a na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní.

(2) Zamestnávateľ ďalej poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku na účasť na darovaní krvi, aferéze a darovaní ďalších biologických materiálov. Pracovné voľno patrí na nevyhnutne potrebný čas a to za čas cesty na odber a späť a za čas na zotavenie po odbere, pokiaľ tieto skutočnosti zasahujú do pracovného času zamestnanca. Podľa charakteru odberu a zdravotného stavu darcu môže lekár určiť, že čas potrebný na jeho zotavenie sa predlžuje, najviac po dobu zasahujúcu do pracovného času v rámci 96 hodín od nástupu cesty na odber. Ak nedôjde k odberu, poskytne sa pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku len za preukázaný nevyhnutne potrebný čas neprítomnosti v práci.

§ 138a

Prekážka v práci z dôvodu dobrovoľníckej činnosti

(1) Zamestnávateľ môže zamestnancovi na základe jeho žiadosti poskytnúť pracovné voľno na výkon činnosti vykonávanej na základe zmluvy o dobrovoľníckej činnosti podľa osobitného predpisu v pracovnom čase; za čas pracovného voľna mzda ani náhrada mzdy zamestnancov nepatrí. Pracovné voľno poskytnuté podľa prvej vety sa nepovažuje za výkon práce.

(2) Podmienky poskytovania pracovného voľna zamestnancom na výkon dobrovoľníckej činnosti podľa osobitného predpisu možno dohodnúť aj so zástupcami zamestnancov; mzdu ani náhradu mzdy za čas pracovného voľna nemožno dohodnúť.

§ 139

Náhrada mzdy pri plnení brannej povinnosti a pri plnení úloh odbornej prípravy v ozbrojených silách

(1) Ak je zamestnanec povinný dostaviť sa osobne v súvislosti s plnením brannej povinnosti na príslušný obvodný úrad v sídle kraja alebo na lekárske vyšetrenie, zamestnávateľ mu poskytne pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas.

(2) Ak je zamestnanec povinný dostaviť sa osobne na odbornú prípravu do určeného vojenského útvaru, zamestnávateľ mu poskytne pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas.

(3) Ak má zamestnanec nastúpiť na odbornú prípravu v mieste natoľko vzdialenom od svojho bydliska, prípadne pracoviska, že cesta verejnou dopravou trvá viac ako šesť hodín, má nárok na jeden deň pracovného voľna.

(4) Zamestnancovi po skončení odbornej prípravy zamestnávateľ poskytne za čas odbornej prípravy náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca.

(5) Na cestu z miesta, kde zamestnanec skončil odbornú prípravu, do miesta bydliska, prípadne pracoviska, patrí zamestnancovi jeden deň pracovného voľna za podmienok uvedených v odseku 3.

(6) Za čas pracovného voľna poskytnutého podľa odsekov 1 až 3 a 5 patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

(7) Zamestnanec je povinný nastúpiť do práce najneskôr druhý deň po skončení odbornej prípravy.

(8) Náklady zamestnávateľa na náhradu mzdy za poskytnuté pracovné voľno podľa odseku 1 zamestnávateľovi uhradí príslušný obvodný úrad v sídle kraja.

(9) Náklady zamestnávateľa na náhradu mzdy za poskytnuté pracovné voľno podľa odsekov 2, 3 a 5 zamestnávateľovi uhradí vojenský útvar, v ktorom zamestnanec odbornú prípravu vykonával.

§ 140

Zvyšovanie kvalifikácie

(1) Účasť na ďalšom vzdelávaní, v ktorom má zamestnanec získať predpoklady ustanovené právnymi predpismi alebo splniť požiadavky nevyhnutné na riadny výkon práce dohodnuté v pracovnej zmluve, je prekážkou v práci na strane zamestnanca.

(2) Zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi pracovné voľno a náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku, najmä ak je predpokladané zvýšenie kvalifikácie v súlade s potrebou zamestnávateľa. Zvýšenie kvalifikácie je aj jej získanie alebo rozšírenie.

(3) Pracovné voľno podľa odseku 2 poskytne zamestnávateľ najmenej

a) v rozsahu potrebnom na účasť na vyučovaní,

b) dva dni na prípravu a vykonanie každej skúšky,

c) päť dní na prípravu a vykonanie záverečnej skúšky, maturitnej skúšky a absolútoría,

d) 40 dní súhrnne na prípravu a vykonanie všetkých štátnych skúšok alebo dizertačnej skúšky v jednotlivých stupňoch vysokoškolského vzdelávania,

e) desať dní na vypracovanie a obhajobu záverečnej práce, diplomovej práce alebo dizertačnej práce.

(4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu, pracovné voľno päť dní v priebehu kalendárneho roka na sústavné vzdelávanie a náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

(5) Za pracovné voľno poskytnuté zamestnancovi na vykonanie opravnej skúšky nepatrí náhrada mzdy.

(6) Za prácu nadčas, ktorá presahuje rozsah práce nadčas podľa § 97, patrí zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu, náhradné voľno. Náhradné voľno sa poskytuje najneskôr do dvoch kalendárnych mesiacov po vykonaní práce nadčas.

(7) Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu, náhradné voľno podľa odseku 6, a ak z tohto dôvodu rozsah práce nadčas tohto zamestnanca presahuje rozsah určený podľa § 97 alebo takýto zamestnanec vykonáva zdravotnícke povolanie v rozpore s požiadavkami na personálne zabezpečenie zdravotníckeho zariadenia podľa osobitného predpisu, zamestnávateľ poskytne takému zamestnancovi pracovné voľno na ďalšie vzdelávanie v rozsahu práce nadčas, ktorá presahuje rozsah určený podľa § 97, alebo náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku; ustanovenia § 121 sa nepoužijú.

(8) Do pracovného voľna podľa odseku 6 sa nezapočítava pracovné voľno na sústavné vzdelávanie podľa odseku 4.

§ 141 Dôležité osobné prekážky v práci

(1) Zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci za čas jeho dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz, počas materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky (§ 166), karantény, ošetrovania chorého člena rodiny a počas starostlivosti o dieťa mladšie ako desať rokov, ktoré nemôže byť z vážnych dôvodov v starostlivosti detského výchovného zariadenia alebo školy, v ktorých starostlivosti dieťa inak je, alebo ak osoba, ktorá sa inak stará o dieťa, ochorela alebo sa jej nariadila karanténa (karanténne opatrenie), prípadne sa 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.

(2) Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno z týchto dôvodov a v tomto rozsahu:

a) vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení

1. pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,

2. ďalšie pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,

3. pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas na preventívne lekárske prehliadky súvisiace s tehotenstvom, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,

b) narodenie dieťaťa zamestnancovi; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas na prevoz matky dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia a späť,

c) sprevádzanie

1. rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času,

2. zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na desať dní v kalendárnom roku,

d) úmrtie rodinného príslušníka

1. pracovné voľno s náhradou mzdy na dva dni pri úmrtí manžela alebo dieťaťa a na ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb,

2. pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden deň na účasť na pohrebe rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,

3. pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň, na účasť na pohrebe prarodiča alebo vnuka zamestnanca, alebo prarodiča jeho manžela, alebo inej osoby, ktorá síce nepatrí k uvedeným príbuzným, ale žila so zamestnancom v čase úmrtia v domácnosti, a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,

e) svadba; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na jeden deň na účasť na vlastnej svadbe a pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na účasť na svadbe dieťaťa a rodiča zamestnanca,

f) znemožnenie cesty do zamestnania z poveternostných dôvodov individuálnym dopravným prostriedkom, ktorý používa zamestnanec so zdravotným postihnutím; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň,

g) nepredvídané prerušenie premávky alebo meškanie pravidelnej verejnej dopravy; pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, ak nemohol zamestnanec dosiahnuť miesto pracoviska iným primeraným spôsobom,

h) presťahovanie zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie; pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň pri sťahovaní v tej istej obci a pri sťahovaní do inej obce najviac na dva dni; ak ide o sťahovanie v záujme zamestnávateľa, poskytne sa pracovné voľno s náhradou mzdy,

i) vyhľadanie nového miesta pred skončením pracovného pomeru; pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden poldeň v týždni počas zodpovedajúcej výpovednej doby; v rovnakom rozsahu sa poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy pri skončení pracovného pomeru výpoveďou danou zamestnávateľom alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c); pracovné voľno možno so súhlasom zamestnávateľa zlučovať.

(3) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi

a) ďalšie pracovné voľno z dôvodov podľa odseku 2 s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy,

b) pracovné voľno z iných dôvodov ako podľa odseku 2 s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy,

c) pracovné voľno na žiadosť zamestnanca s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy,

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

(4) Za jeden deň sa považuje čas zodpovedajúci dĺžke pracovného času, ktorý mal zamestnanec na základe rozvrhnutia ustanoveného týždenného pracovného času v tento deň odpracovať.

(5) Na účely určenia celkového rozsahu pracovného voľna poskytnutého zamestnancovi v kalendárnom roku pri prekážke v práci podľa odseku 2 písm. a) a c) sa za jeden deň považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovného času pripadajúceho na jeden deň, ktorý vyplýva z ustanoveného týždenného pracovného času zamestnanca, pričom sa zamestnanec posudzuje akoby pracoval päť dní v týždni.

(6) Zamestnávateľ môže určiť, že ak pracovný pomer zamestnanca vznikol v priebehu kalendárneho roka, pracovné voľno s náhradou mzdy z dôvodov uvedených v odseku 2 písm. a) prvom bode a písm. c) prvom bode sa poskytne v rozsahu najmenej jednej tretiny nároku za kalendárny rok za každú začatú tretinu kalendárneho roka trvania pracovného pomeru. Celkový nárok podľa prvej vety sa zaokrúhli na celé kalendárne dni nahor.

(7) Náhrada mzdy sa poskytne v sume priemerného zárobku zamestnanca.

(8) Zamestnávateľ je povinný ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca v práci za čas jeho účasti na štrajku v súvislosti s uplatnením jeho hospodárskych a sociálnych práv; mzda, ani náhrada mzdy zamestnancovi nepatrí. Účasť na štrajku po právoplatnosti rozhodnutia

súdu o nezákonnosti štrajku sa považuje za neospravedlненú neprítomnosť zamestnanca v práci.

§ 141a

Dočasné prerušenie výkonu práce

Ak je zamestnanec dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny a jeho ďalší výkon práce by ohrozoval dôležitý záujem zamestnávateľa, môže zamestnávateľ po prerokovaní so zástupcami zamestnancov zamestnancovi dočasne, najdlhšie na jeden mesiac, prerušiť jeho výkon práce. Zamestnancovi po dobu dočasného prerušenia výkonu práce patrí náhrada mzdy najmenej v sume 60 % jeho priemerného zárobku; ak sa závažné porušenie pracovnej disciplíny nepreukázalo, zamestnancovi patrí doplatok do výšky jeho priemerného zárobku.

§ 142

Prekážky na strane zamestnávateľa

(1) Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu pre prechodný nedostatok spôsobený poruchou na strojovom zariadení, v dodávke surovín alebo pohonnej sily, chybnými pracovnými podkladmi alebo inými podobnými prevádzkovými príčinami (prestoj) a nebol po dohode preradený na inú prácu, patrí mu náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

(2) Ak zamestnanec nemohol vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy, poskytne mu zamestnávateľ náhradu mzdy najmenej 50% jeho priemerného zárobku.

(3) Ak nemohol zamestnanec vykonávať prácu pre iné prekážky na strane zamestnávateľa, ako sú uvedené v odsekoch 1 a 2, zamestnávateľ mu poskytne náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

(4) Ak zamestnávateľ vymedzil v písomnej dohode so zástupcami zamestnancov vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume určenej dohodou najmenej 60% jeho priemerného zárobku. Dohodu podľa prvej vety nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa.

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

§ 143

Prekážky v práci pri pružnom pracovnom čase

(1) Prekážky v práci na strane zamestnanca sa pri uplatnení pružného pracovného času posudzujú ako výkon práce s náhradou mzdy len v rozsahu, v ktorom zasiahli do základného pracovného času. V rozsahu, v ktorom zasiahli do voliteľného pracovného času, sa posudzujú ako ospravedlненé prekážky v práci, nie však ako výkon práce a neposkytuje sa za ne náhrada mzdy.

(2) Ak tento zákon alebo kolektívna zmluva pri prekážkach v práci na strane zamestnanca ustanoví presnú dĺžku nevyhnutne potrebného času, za ktorý zamestnancovi patrí pracovné voľno, posudzuje sa ako výkon práce celý tento čas; za jeden deň sa pritom považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúci z určeného týždenného pracovného času zamestnanca.

(3) Prekážky v práci na strane zamestnávateľa sa posudzujú ako výkon práce najviac v rozsahu prevádzkového času v určenom pružnom pracovnom období.

(4) Ak zamestnanec neodpracoval pre ospravedlnené prekážky v práci uvedené v odseku 1 druhej vete celý prevádzkový čas určeného pružného pracovného obdobia, pretože mu v tom bránila prekážka v práci na jeho strane, je povinný bez zbytočného odkladu po jej odpadnutí túto neodpracovanú časť pracovného času odpracovať v pracovných dňoch, ak sa so zamestnávateľom nedohodol inak. Odpracovanie je možné len vo voliteľnom pracovnom čase, ak sa nedohodla iná doba, a odpracovanie nie je prácou nadčas.

§ 144

Spoločné ustanovenie o prekážkach v práci

(1) 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.

(2) 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.

(3) Ak má zamestnanec nárok na pracovné voľno bez náhrady mzdy, zamestnávateľ je povinný mu umožniť odpracovanie zameškaného času, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

§ 144a

Výkon práce

(1) Ako výkon práce sa posudzuje aj doba,

- a) keď zamestnanec nepracuje pre prekážky v práci, ak tento zákon neustanovuje inak,
- b) pracovného voľna, ktoré si zamestnanec odpracuje neskôr,
- c) náhradného voľna za prácu nadčas, za prácu vo sviatok, za čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku alebo náhradného voľna poskytnutého podľa § 96b,
- d) prekážky v práci z dôvodu nepriaznivých poveternostných vplyvov,
- e) dovolenky,
- f) počas ktorej zamestnanec nepracuje preto, že je sviatok, za ktorý mu patrí náhrada mzdy alebo za ktorý sa mu jeho mesačná mzda nekráti,
- g) ktorú mladistvý zamestnanec strávi pri odbornej príprave v rámci systému teoretickej alebo praktickej prípravy.

(2) Ako výkon práce sa neposudzuje doba

- a) výkonu práce, za ktorý sa vopred poskytlo pracovné voľno,

- b) práce nadčas, neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku, ak sa za ňu poskytne náhradne voľno,
- c) počas ktorej si zamestnanec odpracúva prekážku v práci z dôvodu nepriaznivých poveternostných vplyvov,
- d) pracovného voľna poskytnutého na žiadosť zamestnanca podľa § 141 ods. 3 písm. c),
- e) výkonu mimoriadnej služby v období krízovej situácie alebo alternatívnej služby v čase vojny a vojnového stavu,
- f) neospravedlneného zameškania pracovnej zmeny alebo jej časti,
- g) na ktorú zamestnávateľ uvoľní zamestnanca dlhodobo na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie podľa § 136 ods. 2.

(3) Ako výkon práce sa na účely dovolenky okrem dôb podľa odseku 2 neposudzuje ani doba

- a) dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca pre chorobu alebo úraz okrem dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca vzniknutej v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania, za ktoré zamestnávateľ zodpovedá,
- b) rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 2,
- c) nariadenej karantény (karanténneho opatrenia),
- d) ošetrovania chorého člena rodiny,
- e) starostlivosti o dieťa mladšie ako desať rokov, ktoré nemôže byť z vážnych dôvodov v starostlivosti detského výchovného zariadenia alebo školy, v ktorých starostlivosti dieťa inak je, alebo ak osoba, ktorá sa inak stará o dieťa, ochorela alebo sa jej nariadila karanténa (karanténne opatrenie), prípadne sa podrobila vyšetreniu alebo ošetrovaniu v zdravotníckom zariadení, ktoré nebolo možné zabezpečiť mimo pracovného času zamestnanca.

(4) Na zistenie, či sú splnené podmienky vzniku nároku na dovolenku, sa posudzuje zamestnanec, ktorý je zamestnaný po určený týždenný pracovný čas, akoby v kalendárnom týždni pracoval päť pracovných dní, aj keď jeho pracovný čas nie je rozvrhnutý na všetky pracovné dni v týždni. To platí aj na zistenie počtu dní na účely krátenia dovolenky okrem neospravedlnenej neprítomnosti v práci.

(5) Odseky 1 až 3 sa neuplatnia pri posudzovaní nároku na mzdu (odmenu) za vykonanú prácu.

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

§ 145

Náhrady výdavkov poskytované zamestnancom v súvislosti s výkonom práce

(1) Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi za podmienok ustanovených osobitným predpisom cestovné náhrady, náhrady sťahovacích výdavkov a iných výdavkov, ktoré mu vzniknú pri plnení pracovných povinností.

(2) 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.

ŠIESTA ČASŤ OCHRANA PRÁCE

Ochrana práce

§ 146

(1) Ochrana práce je systém opatrení vyplývajúcich z právnych predpisov, organizačných opatrení, technických opatrení, zdravotníckych opatrení a sociálnych opatrení zameraných na utváranie pracovných podmienok zaisťujúcich bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, zachovanie zdravia a pracovnej schopnosti zamestnanca. Ochrana práce je neoddeliteľnou súčasťou pracovnoprávných vzťahov.

(2) Starostlivosť o bezpečnosť a zdravie zamestnancov pri práci a o zlepšovanie pracovných podmienok ako základných súčastí ochrany práce je rovnocennou a neoddeliteľnou súčasťou plánovania a plnenia pracovných úloh. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci je stav pracovných podmienok, ktoré vylučujú alebo minimalizujú pôsobenie nebezpečných a škodlivých činiteľov pracovného procesu a pracovného prostredia na zdravie zamestnancov.

(3) Zamestnávateľ, zamestnanci a zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a odborová organizácia navzájom spolupracujú pri plánovaní a vykonávaní opatrení v oblasti ochrany práce.

(4) Znalosť právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je neoddeliteľnou a trvalou súčasťou kvalifikačných predpokladov. Pri hodnotení pracovných výsledkov treba prihliadať na dodržiavanie právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

(5) Odborným zamestnancom povereným plnením úloh pri zaisťovaní bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a zamestnancom nesmie vzniknúť ujma za plnenie úloh pri zaisťovaní bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

§ 147

Povinnosti zamestnávateľa

(1) Zamestnávateľ je v rozsahu svojej pôsobnosti povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce. Zamestnávateľ je povinný zlepšovať úroveň ochrany práce vo všetkých činnostiach a prispôbovať úroveň ochrany práce meniacim sa skutočnostiam.

(2) Ďalšie povinnosti zamestnávateľa v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci upravuje osobitný zákon.

§ 148

Práva a povinnosti zamestnancov

(1) Zamestnanci majú právo na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, na informácie o nebezpečenstvách vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia a o opatreniach na ochranu pred ich účinkami. Zamestnanci sú povinní pri práci dbať o svoju bezpečnosť a zdravie a o bezpečnosť a zdravie osôb, ktorých sa ich činnosť týka.

(2) Ďalšie práva a povinnosti zamestnancov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci upravuje osobitný zákon.

§ 149

Kontrola odborovým orgánom

(1) U zamestnávateľa, u ktorého pôsobí odborová organizácia, má odborový orgán právo vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Pritom má právo najmä

a) kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,

b) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetroje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sám vyšetrovať,

c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo na pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,

d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,

e) zúčastňovať sa na rokovaní o otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

(2) O nedostatkoch podľa odseku 1 písm. c) je odborový orgán povinný vypracovať protokol. Protokol obsahuje označenie odborového orgánu, ktorý kontrolu vykonal, dátum a čas vykonania kontroly a nedostatky zistené kontrolou v prevádzke, na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch, ktoré odborový orgán požaduje odstrániť. V prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia protokol obsahuje aj požiadavku na prerušenie práce s označením práce a času, odkedy sa požaduje práca prerušiť. Súčasťou protokolu je vyjadrenie zamestnávateľa k zisteným nedostatkom.

(3) O požiadavke na prerušenie práce podľa odseku 1 písm. c) je odborový orgán povinný bez zbytočného odkladu upovedomiť príslušný orgán inšpekcie práce alebo príslušný orgán štátnej banskej správy. Požiadavka na prerušenie práce odborového orgánu trvá až do odstránenia nedostatkov zamestnávateľom, inak do skončenia jej preskúmania príslušným orgánom inšpekcie práce alebo príslušným orgánom štátnej banskej správy.

(4) V družstve, kde je súčasťou členstva aj pracovnoprávny vzťah člena k družstvu, zabezpečuje výkon kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci podľa odsekov 1 a 3 vo vzťahu k týmto členom družstva osobitný orgán družstva volený členskou schôdzou.

(5) Náklady vzniknuté vykonaním kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci uhrádza štát.

§ 150

Inšpekcia práce

(1) Inšpekcia práce sa vykonáva podľa osobitného zákona.

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

SIEDMA ČASŤ SOCIÁLNA POLITIKA ZAMESTNÁVATEĽA

§ 151

Pracovné podmienky a životné podmienky zamestnancov

(1) Na zlepšovanie kultúry práce a pracovného prostredia zamestnávateľ utvára primerané pracovné podmienky a stará sa o vzhľad a úpravu pracovísk, sociálnych zariadení a zariadení na osobnú hygienu.

(2) Zamestnávateľ zriaďuje, udržiava a zvyšuje úroveň sociálneho zariadenia, zariadenia na osobnú hygienu a podľa osobitných predpisov aj zdravotnícke zariadenia pre zamestnancov.

(3) Zamestnávateľ je povinný zaistiť bezpečnú úschovu najmä zvrškov a osobných predmetov, ktoré zamestnanci obvykle nosia do zamestnania, ako aj obvyklých dopravných prostriedkov, ak ich zamestnanci používajú na cestu do zamestnania a späť s výnimkou motorových vozidiel. Zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov vymedziť podmienky, za ktorých bude zodpovedať aj za úschovu motorových vozidiel. Túto povinnosť má aj voči všetkým ostatným osobám, ak sú pre neho činné na jeho pracoviskách.

§ 152

Stravovanie zamestnancov

(1) Zamestnávateľ je povinný zabezpečovať zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti. Túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny. Povinnosť zamestnávateľa ustanovená v prvej vete sa nevzťahuje na zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v zahraničí.

(2) Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie podľa odseku 1 najmä poskytovaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja zamestnancovi v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom stravovacom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo zabezpečí stravovanie pre svojich zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, ak ich sprostredkuje u právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby. Nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny. Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ môže zabezpečiť poskytnutie ďalšieho teplého hlavného jedla.

(3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie podľa odseku 2 v sume najmenej 55% ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu. Okrem toho zamestnávateľ poskytuje príspevok podľa osobitného predpisu.

(4) 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 osobitného predpisu.

(5) Pri zabezpečovaní stravovania zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby prostredníctvom stravovacích poukážok, je výška poplatku za sprostredkované stravovacie služby maximálne 3 % z hodnoty sumy uvedenej na stravovacej poukážke.

(6) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok v sume uvedenej v odseku 3, len ak povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku alebo ak zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravovanie podľa odseku 2, alebo ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom.

(7) Zamestnávateľ poskytne finančný príspevok na stravovanie podľa odseku 6 aj zamestnancovi pri výkone domáckej práce alebo telepráce, ak mu nezabezpečí stravovanie podľa odseku 2 alebo ak by stravovanie podľa odseku 2 bolo v rozpore s povahou vykonávanej domáckej práce alebo telepráce.

(8) Zamestnávateľ môže po prerokovaní so zástupcami zamestnancov

a) upraviť podmienky, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci, alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci,

b) umožniť stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom,

c) rozšíriť okruh fyzických osôb, ktorým zabezpečí stravovanie, a ktorým bude prispievať na stravovanie podľa odseku 3.

Vzdelávanie zamestnancov

§ 153

Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov alebo o jej zvyšovanie. Zamestnávateľ prerokuje so zástupcami zamestnancov opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie.

§ 154

(1) Zamestnancovi, ktorý vstupuje do pracovného pomeru bez kvalifikácie, zabezpečuje zamestnávateľ získanie kvalifikácie zaškolením alebo zaučením. Po skončení zaškolenia alebo zaučenia vydá o tom zamestnávateľ zamestnancovi potvrdenie.

(2) Zamestnávateľ je povinný rekvalifikovať zamestnanca, ktorý prechádza na nové pracovisko alebo na nový druh práce, alebo na spôsob práce, ak je to nevyhnutné najmä pri zmenách v organizácii práce alebo pri iných racionalizačných opatreniach.

(3) Zamestnanec je povinný sústavne si prehlbovať kvalifikáciu na výkon práce dohodnutej v pracovnej zmluve. Prehlbovanie kvalifikácie je aj jej udržiavanie a obnovovanie. Zamestnávateľ je oprávnený uložiť zamestnancovi zúčastniť sa na ďalšom vzdelávaní s cieľom prehlbiť si kvalifikáciu. Účasť na vzdelávaní je výkonom práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda.

§ 155

(1) Zamestnávateľ môže so zamestnancom uzatvoriť dohodu, ktorou sa zamestnávateľ zaväzuje umožniť zamestnancovi zvýšenie kvalifikácie poskytovaním pracovného voľna, náhrady mzdy a úhrady ďalších nákladov spojených so štúdiom, a zamestnanec sa zaväzuje zotrvať po skončení štúdia u zamestnávateľa určitý čas v pracovnom pomere alebo mu uhradiť náklady spojené so štúdiom, a to aj vtedy, keď zamestnanec skončí pracovný pomer pred skončením štúdia. Dohoda sa musí uzatvoriť písomne, inak je neplatná.

(2) Dohoda podľa odseku 1 musí obsahovať

- a) druh kvalifikácie a spôsob jej zvýšenia,
- b) študijný odbor a označenie školy,
- c) dobu, po ktorú sa zamestnanec zaväzuje zotrvať u zamestnávateľa v pracovnom pomere,
- d) druhy nákladov a ich celkovú sumu, ktorú bude zamestnanec povinný uhradiť zamestnávateľovi, ak nesplní svoj záväzok zotrvať u neho v pracovnom pomere počas dohodnutej doby.

(3) Celková dohodnutá doba zotrvania v pracovnom pomere nesmie prekročiť päť rokov. Ak zamestnanec splní svoj záväzok iba sčasti, povinnosť nahradiť náklady sa pomerne zníži.

(4) Do doby zotrvania v pracovnom pomere sa nezapočítava čas

- a) výkonu mimoriadnej služby v období krízovej situácie alebo alternatívnej služby v čase vojny a vojnového stavu,
- b) materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky podľa § 166,

(5) Zamestnávateľ môže so zamestnancom uzatvoriť dohodu podľa odseku 2 aj pri prehlbovaní kvalifikácie, ak predpokladané náklady dosahujú aspoň 1700 eur. V týchto prípadoch nemožno zamestnancovi uložiť povinnosť prehlbovať si kvalifikáciu.

(6) Povinnosť zamestnanca na úhradu nákladov nevzniká, najmä ak

- a) zamestnávateľ v priebehu zvyšovania kvalifikácie zastavil poskytovanie pracovného voľna a náhrady mzdy, pretože sa zamestnanec bez svojho zavinenia stal dlhodobo nespôsobilý na výkon práce, pre ktorú si zvyšoval kvalifikáciu,
- b) pracovný pomer sa skončil výpoveďou danou zamestnávateľom z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) alebo dohodou z tých istých dôvodov,
- c) zamestnanec nemôže vykonávať podľa lekárskeho posudku prácu, pre ktorú si zvyšoval kvalifikáciu, prípadne stratil dlhodobo spôsobilosť vykonávať ďalej doterajšiu prácu z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. c),
- d) zamestnávateľ nevyužíval v posledných 12 mesiacoch počas najmenej šiestich mesiacov kvalifikáciu, ktorú si zamestnanec zvýšil,

e) zamestnávateľ porušil ustanovenia tohto zákona vo vzťahu k zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu, a toto porušenie bolo zistené príslušným inšpektorátom práce a právoplatne o ňom rozhodol súd.

Zabezpečenie zamestnanca pri dočasnej pracovnej neschopnosti, v starobe a zamestnávanie po návrate do práce
§ 156

Zabezpečenie zamestnanca pri dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu, úraz, pri tehotenstve, materstve a rodičovstve, zabezpečenie zamestnanca v starobe, pri invalidite, zabezpečenie pozostalých pri úmrtí zamestnanca a preventívnu a liečebnú starostlivosť upravujú osobitné predpisy.

§ 157

(1) Ak sa zamestnankyňa vráti do práce po skončení materskej dovolenky alebo ak sa zamestnanec vráti do práce po skončení rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 1, 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 a zamestnanca za podmienok, ktoré pre nich nebudú menej priaznivé ako podmienky, ktoré mali v čase, keď nastúpili na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku podľa § 166 ods. 1, a zamestnankyňa a zamestnanec majú právo na prospech z každého zlepšenia pracovných podmienok, na ktoré by mali právo, ak by nenastúpili na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku podľa § 166 ods. 1.

(2) Ak sa zamestnankyňa alebo zamestnanec vráti do práce po skončení rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 2, 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. Zamestnankyňa a zamestnanec majú právo po skončení rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 2 na zachovanie všetkých práv, ktoré mali alebo ktoré im vznikali v čase nástupu na túto rodičovskú dovolenku v pôvodnom rozsahu; tieto práva sa uplatnia vrátane zmien, ktoré vyplývajú z právnych predpisov, kolektívnej zmluvy alebo z obvyklých postupov u zamestnávateľa.

(3) Ak sa zamestnanec vráti do práce po skončení výkonu verejnej funkcie alebo činnosti pre odborovú organizáciu, po školení, po skončení mimoriadnej služby alebo alternatívnej služby alebo ak sa zamestnanec vráti do práce po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti alebo karantény (karanténneho opatrenia), zamestnávateľ je povinný zaradiť ho na pôvodnú prácu a pracovisko. Ak zaradenie na pôvodnú prácu a pracovisko nie je možné, zamestnávateľ je povinný zaradiť ho na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve.

Zamestnanec so zdravotným postihnutím

§ 158

(1) Zamestnávateľ je povinný zamestnávať zamestnanca so zdravotným postihnutím na vhodných pracovných miestach a umožňovať mu výcvikom alebo štúdiom získanie potrebnej kvalifikácie, ako aj starať sa o jej zvyšovanie. Ďalej je zamestnávateľ povinný utvárať podmienky, aby zamestnanec mal možnosť pracovného uplatnenia, a zlepšovať vybavenie pracovísk, aby mohol dosahovať, ak je to možné, rovnaké pracovné výsledky ako ostatní zamestnanci a aby mu bola práca čo najviac uľahčená.

(2) Pre zamestnanca so zdravotným postihnutím, ktorého nemožno zamestnať za obvyklých pracovných podmienok, môže zamestnávateľ zriadiť chránenú dielňu alebo chránené pracovisko.

(3) Povinnosti zamestnávateľa súvisiace so zamestnávaním zamestnanca so zdravotným postihnutím uvedené v odsekoch 1 a 2 podrobnejšie upravujú osobitné predpisy.

§ 159

(1) Zamestnávateľ umožní zamestnancovi so zdravotným postihnutím teoretickú prípravu alebo praktickú prípravu (rekvalifikáciu) s cieľom zachovať, zvýšiť, rozšíriť alebo zmeniť doterajšiu kvalifikáciu alebo ju prispôbiť technickému rozvoju na udržanie zamestnanca v pracovnom pomere.

(2) Rekvalifikácia, ktorú vykonáva zamestnávateľ v záujme ďalšieho pracovného uplatnenia zamestnanca so zdravotným postihnutím, sa uskutočňuje na základe písomnej dohody uzatvorenej medzi zamestnávateľom a zamestnancom.

(3) Rekvalifikácia zamestnanca so zdravotným postihnutím sa uskutočňuje v pracovnom čase a je prekážkou v práci na strane zamestnanca. Za tento čas patrí zamestnancovi náhrada mzdy vo výške jeho priemerného zárobku. Mimo pracovného času sa rekvalifikácia uskutočňuje, len ak je to nevyhnutné vzhľadom na spôsob jej zabezpečenia.

(4) Zamestnávateľ prerokuje so zástupcami zamestnancov opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zdravotným postihnutím a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov.

Pracovné podmienky žien a mužov starajúcich sa o deti

§ 160

Zamestnávateľ je povinný zriaďovať, udržiavať a zvyšovať úroveň sociálneho zariadenia a zariadenia na osobnú hygienu pre ženy.

§ 161

(1) Tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiace ženy nesmú byť zamestnávané prácami, ktoré sú pre ne fyzicky neprimerané alebo škodia ich organizmu. Zoznamy prác a pracovísk, ktoré sú zakázané tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám, ustanoví nariadenie vlády Slovenskej republiky (ďalej len "nariadenie vlády").

(2) Tehotná žena nesmie byť zamestnávaná ani prácami, ktoré podľa lekárskeho posudku ohrozujú jej tehotenstvo zo zdravotných príčin spočívajúcich v jej osobe. To platí rovnako o matke do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacej žene.

§ 162

(1) Ak tehotná žena vykonáva prácu, ktorá je tehotným ženám zakázaná alebo ktorá podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej tehotenstvo, je zamestnávateľ povinný vykonať dočasnú úpravu pracovných podmienok.

(2) Ak úprava pracovných podmienok podľa odseku 1 nie je možná, zamestnávateľ ženu preradí dočasne na prácu, ktorá je pre ňu vhodná a pri ktorej môže dosahovať rovnaký zárobok ako pri doterajšej práci v rámci pracovnej zmluvy, a ak to nie je možné, preradí ju po dohode s ňou aj na prácu iného druhu.

(3) Ak dosahuje žena pri práci, na ktorú bola preradená bez svojho zavinenia, nižší zárobok ako pri doterajšej práci, poskytuje sa jej na vyrovnanie tohto rozdielu vyrovnávací príspevok v tehotenstve a v materstve podľa osobitného predpisu.

(4) Ak nemožno tehotnú ženu preradiť na pracovné miesto s dennou prácou alebo na inú vhodnú prácu, zamestnávateľ je povinný poskytnúť jej pracovné voľno s náhradou mzdy.

(5) Ustanovenia odsekov 1 až 4 platia rovnako o matke do konca deviateho mesiaca po pôrode a o dojčiacej žene.

§ 163

Zrušený od 1. 9. 2007

Úprava pracovného času

§ 164

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

(2) 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, zamestnávateľ je povinný ich žiadosti vyhovieť, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

(3) Tehotná žena, žena alebo muž trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako tri roky, osamelá žena alebo osamelý muž, ktorí sa trvale starajú o dieťa mladšie ako 15 rokov, sa môžu zamestnávať prácou nadčas len s ich súhlasom. Pracovná pohotovosť sa s nimi môže len dohodnúť.

§ 165

Ustanovenie § 164 ods. 2 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 dovolenka a rodičovská dovolenka

§ 166

(1) 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 aj mužovi od narodenia dieťaťa rodičovská dovolenka v rovnakom rozsahu, ak sa stará o narodené dieťa.

(2) Na prehlbenie starostlivosti o dieťa je zamestnávateľ povinný poskytnúť žene a mužovi, ktorí o to požiadajú, rodičovskú dovolenku až do dňa, v ktorom dieťa dovŕši tri roky veku. Ak ide o dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav dieťaťa vyžadujúci osobitnú starostlivosť, je zamestnávateľ povinný poskytnúť žene a mužovi, ktorí o to požiadajú, rodičovskú dovolenku až do dňa, v ktorom dieťa dovŕši šesť rokov veku. Táto dovolenka sa poskytuje v rozsahu, o aký rodič žiada, spravidla však najmenej na jeden mesiac.

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

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

§ 167

(1) Žena nastupuje materskú dovolenku spravidla od začiatku šiesteho týždňa pred očakávaným dňom pôrodu, najskôr však od začiatku ôsmeho týždňa pred týmto dňom.

(2) Ak žena vyčerpá z materskej dovolenky pred pôrodom menej ako šesť týždňov, pretože pôrod nastal skôr, ako určil lekár, patrí jej materská dovolenka odo dňa nástupu až do uplynutia času ustanoveného v § 166 ods. 1. Ak žena vyčerpá z materskej dovolenky pred pôrodom menej ako šesť týždňov z iného dôvodu, poskytne sa jej materská dovolenka odo dňa pôrodu len do uplynutia 28 týždňov; osamelej žene sa poskytne materská dovolenka do uplynutia 31 týždňov a žene, ktorá porodila zároveň dve alebo viac detí, sa poskytne materská dovolenka do uplynutia 37 týždňov.

§ 168

(1) Ak dieťa zo zdravotných dôvodov prevzal do starostlivosti dojčenský ústav alebo iný liečebný ústav a žena a muž zatiaľ nastúpi do práce, preruší sa týmto nástupom materská dovolenka a rodičovská dovolenka najskôr po uplynutí šiestich týždňov odo dňa pôrodu. Jej nevyčerpaná časť sa žene a mužovi poskytne odo dňa, keď prevzal dieťa z ústavu opäť do svojej starostlivosti a prestal preto pracovať, nie však dlhšie ako do troch rokov veku dieťaťa.

(2) Žene a mužovi, ktorý sa prestal starať o narodené dieťa a ktorého dieťa bolo z tohto dôvodu umiestnené do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov, ako aj žene a mužovi, ktorého dieťa je v dočasnej starostlivosti detského domova alebo obdobného ústavu z iných ako zdravotných dôvodov, nepatrí materská dovolenka a rodičovská dovolenka za obdobie, počas ktorého sa o dieťa nestará.

(3) Ak sa dieťa narodilo mŕtve, patrí žene materská dovolenka po dobu 14 týždňov.

(4) Materská dovolenka v súvislosti s pôrodom nesmie byť kratšia ako 14 týždňov a nemôže sa skončiť ani prerušiť pred uplynutím šiestich týždňov odo dňa pôrodu.

(5) Ak dieťa zomrie v dobe, keď je žena na materskej dovolenke alebo žena a muž na rodičovskej dovolenke, poskytuje sa im táto dovolenka ešte počas dvoch týždňov odo dňa úmrtia dieťaťa, najdlhšie do dňa, keď by dieťa dosiahlo jeden rok.

§ 169

(1) Nárok na materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku má aj žena a muž, ktorý prevzal na základe právoplatného rozhodnutia príslušného orgánu dieťa do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov, ktoré mu bolo zverené rozhodnutím príslušných orgánov na neskoršie osvojenie alebo do pestúnskej starostlivosti, alebo dieťa, ktorého matka zomrela.

(2) Materská dovolenka alebo rodičovská dovolenka podľa § 166 ods. 1 sa poskytuje žene a mužovi odo dňa prevzatia dieťaťa v trvaní 28 týždňov, osamelej žene a osamelému mužovi sa poskytuje v trvaní 31 týždňov a žene a mužovi, ktorý prevzal dve deti alebo viac detí sa poskytuje v trvaní 31 týždňov, najdlhšie do dňa, v ktorom dieťa dovŕši tri roky veku. Rodičovská dovolenka podľa § 166 ods. 2 sa poskytuje v trvaní troch rokov odo dňa skončenia materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky podľa prvej vety alebo odo dňa prevzatia dieťaťa, ktoré dovŕši tri roky veku, najdlhšie do dňa, v ktorom dieťa dovŕši šesť rokov veku. Ak ide o dieťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom vyžadujúcim osobitnú starostlivosť, rodičovská dovolenka sa poskytuje v trvaní šesť rokov odo dňa skončenia materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky podľa prvej vety alebo odo dňa prevzatia dieťaťa, ktoré dovŕši tri roky, najdlhšie do dňa, v ktorom dieťa dovŕši šesť rokov veku.

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

§ 170

Prestávky na dojčenie

(1) Matke, ktorá dojčí svoje dieťa, je zamestnávateľ povinný poskytnúť okrem prestávok v práci osobitné prestávky na dojčenie.

(2) Matke, ktorá pracuje po určený týždenný pracovný čas, patria na každé dieťa do konca šiesteho mesiaca jeho veku dve polhodinové prestávky na dojčenie a v ďalších šiestich mesiacoch jedna polhodinová prestávka na dojčenie za zmenu. Tieto prestávky možno zlúčiť a poskytnúť na začiatku alebo na konci pracovnej zmeny. Ak pracuje po

kratší pracovný čas, ale aspoň polovicu určeného týždenného pracovného času, patrí jej len jedna polhodinová prestávka na dojčenie, a to na každé dieťa do konca šiesteho mesiaca jeho veku.

(3) Prestávky na dojčenie sa započítavajú do pracovného času ženy a poskytuje sa za ne náhrada mzdy v sume jej priemerného zárobku.

Pracovné podmienky mladistvých zamestnancov

§ 171

(1) Zamestnávateľ je povinný utvárať priaznivé podmienky na všestranný rozvoj telesných a duševných schopností mladistvých zamestnancov aj osobitnou úpravou ich pracovných podmienok. Pri riešení dôležitých otázok týkajúcich sa mladistvých zamestnávateľ úzko spolupracuje so zákonnými zástupcami mladistvých.

(2) Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu mladistvých zamestnancov, ktorých zamestnáva v pracovnom pomere. Evidencia obsahuje aj dátum narodenia mladistvých zamestnancov.

§ 172

Výpoveď daná mladistvému zamestnancovi i okamžité skončenie pracovného pomeru s mladistvým zamestnancom zo strany zamestnávateľa sa musia dať na vedomie aj jeho zákonnému zástupcovi. Ak pracovný pomer skončí mladistvý zamestnanec výpoveďou, okamžitým skončením pracovného pomeru, v skúšobnej dobe alebo ak sa má jeho pracovný pomer skončiť dohodou, je zamestnávateľ povinný vyžiadať si vyjadrenie zákonného zástupcu.

§ 173

Zamestnávateľ môže zamestnávať mladistvých zamestnancov len prácami, ktoré sú primerané ich fyzickému a rozumovému rozvoju, neohrozujú ich mravnosť, a poskytuje im pri práci zvýšenú starostlivosť. To isté platí aj pre školy a občianske združenia podľa osobitného predpisu, ak v rámci svojej účasti na výchove mládeže organizujú práce mladistvých.

§ 174

Zákaz práce nadčas, práce v noci a pracovnej pohotovosti

(1) Zamestnávateľ nesmie zamestnávať mladistvých zamestnancov prácou nadčas, nočnou prácou a nesmie im nariadiť alebo s nimi dohodnúť pracovnú pohotovosť. Výnimočne môžu mladiství zamestnanci starší ako 16 rokov vykonávať nočnú prácu nepresahujúcu jednu hodinu, ak je to potrebné na ich výchovu na povolanie. Nočná práca mladistvého zamestnanca musí bezprostredne nadväzovať na jeho prácu pripadajúcu podľa rozvrhu pracovných zmien na denný čas.

(2) Zamestnávateľ nesmie používať taký spôsob odmeňovania práce, ktorý by viedol pri zvyšovaní pracovných výkonov k ohrozeniu bezpečnosti a zdravia mladistvých zamestnancov.

(3) Ak zamestnávateľ nesmie zamestnávať mladistvého zamestnanca prácou, na ktorú získal kvalifikáciu, pretože je jej výkon mladistvým zamestnancom zakázaný alebo preto, že podľa lekárskeho posudku ohrozuje jeho zdravie, zamestnávateľ je povinný dovtedy, kým bude mladistvý zamestnanec môcť túto prácu vykonávať, poskytnúť mu inú primeranú prácu zodpovedajúcu pokiaľ možno jeho kvalifikácii.

§ 175

Práce zakázané mladistvým zamestnancom

(1) Mladistvý zamestnanec nesmie byť zamestnávaný prácami pod zemou pri ťažbe nerastov alebo pri razení tunelov a štôlní.

(2) Mladistvý zamestnanec nesmie byť zamestnávaný prácami, ktoré so zreteľom na anatomicke, fyziologické a psychické zvláštnosti v tomto veku sú pre neho neprimerané, nebezpečné alebo jeho zdraviu škodlivé.

(3) Zoznamy prác a pracovísk, ktoré sú zakázané mladistvým zamestnancom, ustanoví nariadenie vlády.

(4) Zamestnávateľ nesmie zamestnávať mladistvých zamestnancov ani prácami, pri ktorých sú vystavení zvýšenému nebezpečenstvu úrazu alebo pri ktorých výkone by mohli vážne ohroziť bezpečnosť a zdravie spoluzamestnancov alebo iných osôb.

§ 176

Lekárska preventívna prehliadka vo vzťahu k práci

(1) Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť posúdenie zdravotnej spôsobilosti na prácu na základe výsledkov lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu k práci mladistvého zamestnanca

a) pred preradením mladistvého zamestnanca na inú prácu,

b) pravidelne, podľa potreby najmenej raz za rok, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

(2) Mladistvý zamestnanec je povinný podrobiť sa určeným lekárske preventívnym prehliadkam vo vzťahu k práci.

(3) Pri ukladaní pracovných úloh mladistvému zamestnancovi sa zamestnávateľ riadi aj lekárske posudkami.

ÔSMA ČASŤ NÁHRADA ŠKODY

Predchádzanie škodám

§ 177

(1) Zamestnávateľ je povinný svojim zamestnancom zabezpečovať také pracovné podmienky, aby mohli riadne plniť svoje pracovné úlohy bez ohrozenia života, zdravia a majetku. Ak zistí nedostatky, je povinný urobiť opatrenia na ich odstránenie.

(2) Na ochranu svojho majetku je zamestnávateľ oprávnený vykonávať v nevyhnutnom rozsahu kontrolu vecí, ktoré zamestnanci vnášajú na pracovisko alebo odnášajú z pracoviska. Podrobnejšie podmienky určí zamestnávateľ v pracovnom poriadku. Pri

kontrole sa musia dodržať predpisy o ochrane osobnej slobody a nesmie byť ponižovaná ľudská dôstojnosť.

§ 178

(1) Zamestnanec je povinný si počínať tak, aby nedochádzalo k ohrozeniu života, zdravia a poškodeniu majetku alebo k jeho zničeniu, ani k bezdôvodnému obohateniu.

(2) Ak hrozí škoda, zamestnanec je povinný na ňu upozorniť vedúceho zamestnanca. Ak je na odvrátenie škody hroziacej zamestnávateľovi neodkladne potrebný zákrok, je povinný zakročiť. Túto povinnosť nemá, ak mu v tom bránia dôležité okolnosti alebo ak by tým vystavil vážnemu ohrozeniu seba alebo ostatných zamestnancov, alebo blízke osoby. Ak zamestnanec zistí, že nemá utvorené potrebné pracovné podmienky, je povinný oznámiť to vedúcemu zamestnancovi.

Všeobecná zodpovednosť zamestnanca za škodu

§ 179

(1) Zamestnanec zodpovedá zamestnávateľovi za škodu, ktorú mu spôsobil zavineným porušením povinností pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním. Zamestnávateľ je povinný preukázať zamestnancovo zavinenie okrem prípadov uvedených v § 182 a 185.

(2) Zamestnanec zodpovedá aj za škodu, ktorú spôsobil úmyselným konaním proti dobrým mravom.

§ 180

Zamestnanec, ktorý je postihnutý duševnou poruchou, zodpovedá za škodu ním spôsobenú, len ak je schopný ovládnuť svoje konanie a posúdiť následky svojho konania. Zamestnanec, ktorý sa uvedie vlastnou vinou do takého stavu, že nie je schopný ovládnuť svoje konanie alebo posúdiť následky svojho konania, zodpovedá za škodu v tomto stave spôsobenú.

§ 181

(1) Od zamestnanca, ktorý vedome neupozornil vedúceho zamestnanca na hroziacu škodu alebo nezakročil proti hroziacej škode, hoci by sa tým zabránilo bezprostrednému vzniku škody, môže zamestnávateľ požadovať, aby prispel na úhradu škody v rozsahu primeranom okolnostiam prípadu, ak ju nemožno uhradiť inak. Pritom sa prihliadne najmä na to, čo bránilo splneniu povinnosti. Náhrada škody nesmie presiahnuť sumu rovnajúcu sa štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku.

(2) Zamestnanec nezodpovedá za škodu, ktorú spôsobil pri odvrácaní škody hroziacej zamestnávateľovi alebo nebezpečenstva priamo ohrozujúceho život alebo zdravie, ak tento stav sám úmyselne nevyvolal a ak si pritom počínal spôsobom primeraným okolnostiam.

(3) Zamestnanec nezodpovedá za škodu, ktorá vyplýva z podnikateľského rizika.

**Zodpovednosť zamestnanca za schodok na zverených hodnotách, ktoré je
zamestnanec povinný vyúčtovať**
§ 182

(1) Ak zamestnanec prevzal na základe dohody o hmotnej zodpovednosti zodpovednosť za zverené hotovosti, ceniny, tovar, zásoby materiálu alebo iné hodnoty určené na obeh alebo obrat, ktoré je povinný vyúčtovať, zodpovedá za vzniknutý schodok. V dohodách sa môže so zamestnancami súčasne dohodnúť, že ak budú pracovať na pracovisku s viacerými zamestnancami, ktorí uzatvorili dohodu o hmotnej zodpovednosti, zodpovedajú s nimi za schodok spoločne (spoločná hmotná zodpovednosť).

(2) Dohoda o hmotnej zodpovednosti sa musí uzatvoriť písomne, inak je neplatná.

(3) Zamestnanec sa zbaví zodpovednosti celkom alebo sčasti, ak preukáže, že schodok vznikol celkom alebo sčasti bez jeho zavinenia.

(4) Ak nedostatky vzniknú v pracovných podmienkach zamestnancov so spoločnou hmotnou zodpovednosťou v súvislosti s tým, že bol na ich pracovisko zaradený iný zamestnanec alebo iný vedúci, prípadne zástupca vedúceho, alebo s tým, že niektorý zo zamestnancov od dohody o hmotnej zodpovednosti odstúpil, zamestnávateľ je povinný nedostatky odstrániť bez zbytočného odkladu.

§ 183

(1) Zamestnanec, ktorý uzatvoril dohodu o hmotnej zodpovednosti, môže od nej odstúpiť, ak sa preraďuje na inú prácu, zaraďuje na iné pracovisko, prekladá alebo ak zamestnávateľ v čase do jedného mesiaca po tom, čo dostal jeho písomné upozornenie, neodstráni nedostatky v pracovných podmienkach, ktoré bránia riadnemu hospodáreniu so zverenými hodnotami. Pri spoločnej hmotnej zodpovednosti môže zamestnanec od dohody odstúpiť, ak je na pracovisko zaradený iný zamestnanec alebo ustanovený iný vedúci, prípadne jeho zástupca. Odstúpenie sa musí oznámiť zamestnávateľovi písomne.

(2) Dohoda o hmotnej zodpovednosti zaniká dňom skončenia pracovného pomeru alebo dňom odstúpenia od tejto dohody.

§ 184

(1) Inventarizácia sa musí vykonať pri uzatvorení dohody o hmotnej zodpovednosti, pri jej zániku, pri preradení zamestnanca na inú prácu alebo na iné pracovisko, pri jeho preložení a pri skončení pracovného pomeru.

(2) Na pracoviskách, kde pracujú zamestnanci so spoločnou hmotnou zodpovednosťou, musí sa inventarizácia vykonať pri uzatvorení dohôd o hmotnej zodpovednosti so všetkými spoločne zodpovednými zamestnancami

a) pri skončení všetkých týchto dohôd,

b) pri preradení na inú prácu alebo preložení všetkých spoločne zodpovedných zamestnancov,

c) pri zmene vo funkcii vedúceho alebo jeho zástupcu,

d) na žiadosť ktoréhokolvek zo spoločne zodpovedných zamestnancov pri zmene v ich kolektíve,

e) pri odstúpení niektorého z nich od dohody o hmotnej zodpovednosti.

(3) Ak zamestnanec so spoločnou hmotnou zodpovednosťou, ktorého pracovný pomer sa skončil alebo ktorý bol preradený na inú prácu alebo iné pracovisko, alebo bol preložený, zároveň nepožiada o vykonanie inventarizácie, zodpovedá za prípadný schodok zistený najbližšou inventarizáciou na jeho predchádzajúcom pracovisku.

(4) Ak zamestnanec, ktorý sa zaraďuje na pracovisko, kde pracujú zamestnanci so spoločnou hmotnou zodpovednosťou, zároveň nepožiada o vykonanie inventarizácie, zodpovedá, ak od dohody o hmotnej zodpovednosti neodstúpil, za prípadný schodok zistený najbližšou inventarizáciou.

§ 185

Zodpovednosť zamestnanca za stratu zverených predmetov

(1) Zamestnanec zodpovedá za stratu nástrojov, ochranných pracovných prostriedkov a iných podobných predmetov, ktoré mu zamestnávateľ zveril na základe písomného potvrdenia.

(2) Zamestnanec sa zbaví zodpovednosti úplne alebo sčasti, ak sa preukáže, že strata vznikla úplne alebo sčasti bez jeho zavinenia.

(3) Zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov vymedziť okruh zamestnancov, s ktorými môže dohodnúť povinnosť, aby si dali poistiť predmet, ktorý im zamestnávateľ zveril podľa odseku 1, pre prípad straty a zničenia, a okruh zamestnancov, ktorým poistí predmet zverený podľa odseku 1 pre prípad straty a zničenia.

Rozsah a spôsob náhrady škody

§ 186

(1) Zamestnanec, ktorý zodpovedá za škodu, je povinný nahradiť zamestnávateľovi skutočnú škodu, a to v peniazoch, ak škodu neodstráni uvedením do predchádzajúceho stavu a ak túto škodu zamestnávateľ od zamestnanca požaduje.

(2) Náhrada škody spôsobená z nedbanlivosti, ktorú zamestnávateľ požaduje od zamestnanca, nesmie u jednotlivého zamestnanca presiahnuť sumu rovnajúcu sa štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku pred porušením povinnosti, ktorým spôsobil škodu. Toto obmedzenie neplatí, ak ide o osobitnú zodpovednosť zamestnanca podľa § 182 až 185 alebo ak bola škoda spôsobená pod vplyvom alkoholu alebo po požití omamných látok alebo psychotropných látok.

(3) Ak bola škoda spôsobená úmyselne, môže zamestnávateľ okrem skutočnej škody požadovať aj náhradu ušlého zisku, ak by jej neuhradenie odporovalo dobrým mravom.

§ 187

(1) Ak škodu spôsobil porušením povinností aj zamestnávateľ, zamestnanec uhradí pomernú časť škody podľa miery svojho zavinenia.

(2) Ak zodpovedá zamestnávateľovi za škodu niekoľko zamestnancov, každý z nich uhradí pomernú časť škody podľa miery svojho zavinenia.

§ 188

Pri určení škody na veci sa vychádza z ceny veci v čase vzniku škody.

§ 189

(1) Zamestnanec, ktorý zodpovedá za schodok alebo za stratu predmetov, je povinný nahradiť schodok alebo stratu v plnej sume.

(2) Pri spoločnej zodpovednosti za schodok sa jednotlivým zamestnancom určí podiel náhrady podľa pomeru ich priemerných zárobkov, pričom zárobok ich vedúceho a jeho zástupcu sa započítava v dvojnásobnej sume.

(3) Podiel náhrady určený podľa odseku 2 nesmie u jednotlivých zamestnancov s výnimkou vedúceho a jeho zástupcu presiahnuť sumu rovnajúcu sa ich priemernému mesačnému zárobku pred vznikom škody. Ak sa takto určenými podielmi neuhradí celá škoda, zvyšok je povinný uhradiť vedúci a jeho zástupca podľa pomeru svojich priemerných zárobkov.

(4) Ak sa zistí, že schodok alebo jeho časť zaviniel niektorý zo spoločne zodpovedných zamestnancov, uhradí schodok tento zamestnanec podľa miery svojho zavinenia. Zvyšnú časť schodku uhradia všetci spoločne zodpovední zamestnanci podielmi určenými podľa odsekov 2 a 3.

§ 190

Zrušený od 1. 9. 2007

§ 191

(1) Zamestnávateľ môže požadovať od zamestnanca náhradu škody, za ktorú mu zamestnanec zodpovedá. Požadovanú náhradu škody určí zamestnávateľ.

(2) Zamestnávateľ prerokuje požadovanú náhradu škody so zamestnancom a oznámi mu ju najneskôr do jedného mesiaca odo dňa, keď sa zistilo, že škoda vznikla a že za ňu zamestnanec zodpovedá.

(3) Ak zamestnanec uzná záväzok nahradiť škodu v určenej sume a ak s ním zamestnávateľ dohodne spôsob náhrady, je zamestnávateľ povinný uzatvoriť dohodu písomne, inak je dohoda neplatná. Osobitná písomná dohoda nie je potrebná, ak škoda bola už uhradená.

(4) Požadovanú náhradu škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady s výnimkou náhrady škody nepresahujúcej 50 eur je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov.

§ 192

Všeobecná zodpovednosť zamestnávateľa za škodu

(1) Zamestnávateľ zodpovedá zamestnancovi za škodu, ktorá vznikla zamestnancovi porušením právnych povinností alebo úmyselným konaním proti dobrým mravom pri plnení pracovných úloh, alebo v priamej súvislosti s ním.

(2) Zamestnávateľ zodpovedá zamestnancovi aj za škodu, ktorú mu spôsobili porušením právnych povinností v rámci plnenia úloh zamestnávateľa zamestnanci konajúci v jeho mene.

(3) 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.

§ 193

Zodpovednosť zamestnávateľa za škodu na odložených veciach

(1) Zamestnávateľ zodpovedá za škodu na veciach, ktoré si u neho zamestnanec odložil pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním na mieste na to určenom, a ak nie je také miesto určené, potom na mieste, kde sa obvykle odkladajú. Za veci, ktoré sa do zamestnania obvykle nenosia, zamestnávateľ zodpovedá, len ak ich prevzal do úschovy, inak najviac do sumy 165,97 eura.

(2) Právo na náhradu škody zanikne, ak zamestnanec o nej písomne neupovedomil zamestnávateľa bez zbytočného odkladu, najneskôr v lehote 15 dní odo dňa, keď sa o škode dozvedel.

§ 194

Zodpovednosť zamestnávateľa pri odvracaní škody

Zamestnanec, ktorý pri odvracaní škody hroziacej zamestnávateľovi utrpel vecnú škodu, má voči nemu nárok na jej náhradu a na náhradu účelne vynaložených nákladov, ak nebezpečenstvo sám úmyselne nevyvolal a ak si počínal pritom spôsobom primeraným okolnostiam. Tento nárok má aj zamestnanec, ktorý takto odvracal nebezpečenstvo hroziace životu alebo zdraviu, ak by za škodu zodpovedal zamestnávateľ. Ak utrpel škodu na zdraví, posudzuje sa táto škoda ako pracovný úraz.

Zodpovednosť zamestnávateľa za škodu pri pracovnom úraze a pri chorobe z povolania

§ 195

(1) Ak u zamestnanca došlo pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním k poškodeniu zdravia alebo k jeho smrti úrazom (pracovný úraz), zodpovedá za škodu tým vzniknutú zamestnávateľ, u ktorého bol zamestnanec v čase pracovného úrazu v pracovnom pomere.

(2) Pracovný úraz je poškodenie zdravia, ktoré bolo zamestnancovi spôsobené pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním nezávisle od jeho vôle krátkodobým, náhlým a násilným pôsobením vonkajších vplyvov.

(3) Pracovný úraz nie je úraz, ktorý zamestnanec utrpel na ceste do zamestnania a späť.

(4) Za škodu spôsobenú zamestnancovi chorobou z povolania zodpovedá zamestnávateľ, u ktorého zamestnanec pracoval naposledy pred jej zistením v pracovnom pomere za podmienok, z ktorých vzniká choroba z povolania, ktorou bol postihnutý. Choroby z povolania sú choroby uvedené v právnych predpisoch o sociálnom zabezpečení (zoznam chorôb z povolania), ak vznikli za podmienok v nich uvedených.

(5) Zamestnávateľ zodpovedá za škodu, aj keď dodržal povinnosti vyplývajúce z osobitných predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ak sa zodpovednosti nezbaví podľa § 196.

§ 196

(1) Zamestnávateľ sa zbaví zodpovednosti celkom, ak preukáže, že jedinou príčinou škody bola skutočnosť, že

a) škoda bola spôsobená tým, že postihnutý zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo

b) škodu si spôsobil postihnutý zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol škodu zabrániť.

(2) Zamestnávateľ sa zbaví zodpovednosti sčasti, ak preukáže, že

a) postihnutý zamestnanec porušil svojím zavinením právne predpisy alebo ostatné predpisy, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený, a že toto porušenie bolo jednou z príčin škody,

b) jednou z príčin škody bolo, že zamestnanec bol pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok,

c) zamestnancovi vznikla škoda preto, že si počínal v rozpore s obvyklým spôsobom správania sa tak, že je zrejmé, že hoci neporušil právne predpisy alebo ostatné predpisy, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo osobitné predpisy, konal ľahkomyselne a musel si pritom byť vzhľadom na svoju kvalifikáciu a skúsenosti vedomý, že si môže privodiť ujmu na zdraví.

(3) Ak sa zamestnávateľ zbaví zodpovednosti sčasti, určí sa časť škody, za ktorú zodpovedá zamestnanec, podľa miery jeho zavinenia. V prípade uvedenom v odseku 2 písm. c) sa zamestnancovi uhradí aspoň jedna tretina škody.

(4) Pri posudzovaní, či zamestnanec porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci [odsek 1 písm. a) a odsek 2 písm. a)], alebo osobitné predpisy, nemožno sa dovolávať len všeobecných ustanovení, podľa ktorých si má každý počínať tak, aby neohrozoval svoje zdravie a zdravie iných.

(5) Za ľahkomyselné konanie podľa odseku 2 písm. c) nemožno považovať bežnú neopatrnosť a konanie vyplývajúce z rizika práce.

§ 197

Zamestnávateľ sa nemôže zbaviť zodpovednosti, ak zamestnanec utrpel pracovný úraz pri odvracaní škody hroziacej tomuto zamestnávateľovi alebo nebezpečenstva priamo ohrozujúceho život alebo zdravie, ak zamestnanec tento stav sám úmyselne nevyvolal.

§ 198

(1) Zamestnanec, ktorý utrpel pracovný úraz alebo u ktorého sa zistila choroba z povolania, má nárok v rozsahu, v ktorom zamestnávateľ zodpovedá za škodu, na poskytnutie náhrady za vecnú škodu; ustanovenie § 192 ods. 3 platí rovnako.

2) Rozsah zodpovednosti podľa odseku 1 je zamestnávateľ povinný prerokovať bez zbytočného odkladu so zástupcami zamestnancov a so zamestnancom.

§ 199

Zrušený od 1. 1. 2004

§ 200

Zrušený od 1. 1. 2004

§ 201

Zrušený od 1. 1. 2004

§ 202

Zrušený od 1. 1. 2004

§ 203

Zrušený od 1. 1. 2004

§ 204

Zrušený od 1. 1. 2004

§ 205

Zrušený od 1. 1. 2004

§ 206

Zrušený od 1. 1. 2004

§ 207

Zrušený od 1. 1. 2004

§ 208

Zrušený od 1. 1. 2004

§ 209

Zrušený od 1. 1. 2004

§ 210

Zrušený od 1. 1. 2004

§ 211

Zrušený od 1. 1. 2004

§ 212
Zrušený od 1. 1. 2004

§ 213
Zrušený od 1. 1. 2004

Zodpovednosť za škodu v niektorých osobitných prípadoch

§ 214
Zrušený od 1. 9. 2009

§ 215

(1) Fyzickej osobe, ktorá vykonáva verejnú funkciu, zodpovedá za škodu vzniknutú pri výkone funkcie alebo v priamej súvislosti s ňou organizácia, pre ktorú bola činná; fyzická osoba zodpovedá za škodu tejto organizácii. Ak funkcionár odborovej organizácie pomáha pri výkone svojej funkcie alebo v priamej súvislosti s ňou súčasne plniť spoločenské, hospodárske alebo sociálne úlohy zamestnávateľa, u ktorého je v pracovnom pomere, zodpovedá mu za škodu tento zamestnávateľ.

(2) Občanovi so zdravotným postihnutím, ktorý nie je v pracovnom pomere a ktorého príprava na povolanie (činnosť) sa vykonáva podľa osobitných predpisov, zodpovedá za škodu vzniknutú pri tejto príprave ten zamestnávateľ, u ktorého sa príprava na povolanie vykonáva.

§ 216
Zrušený od 1. 9. 2007

Spoločné ustanovenia o zodpovednosti zamestnávateľa

§ 217

(1) Zamestnávateľ je povinný nahradiť zamestnancovi skutočnú škodu, a to v peniazoch, ak škodu neodstráni uvedením do predchádzajúceho stavu. Ak ide o inú škodu na zdraví ako z dôvodu pracovného úrazu alebo choroby z povolania, platia pre spôsob a rozsah jej náhrady ustanovenia o pracovných úrazoch s tým obmedzením, že jednorazové odškodnenie pozostalým nepatrí.

(2) Pri určení škody na veci sa vychádza z ceny veci v čase poškodenia.

§ 218

Ak zamestnávateľ preukáže, že škodu zaviniel aj poškodený zamestnanec, jeho zodpovednosť sa pomerne obmedzí. Pri zodpovednosti za škodu pri pracovných úrazoch a pri chorobách z povolania sa postupuje podľa § 196.

§ 219

Zamestnávateľ, ktorý nahradil poškodenému škodu, má nárok na náhradu voči tomu, kto poškodenému za takú škodu zodpovedá podľa osobitného predpisu, a to v rozsahu, ktorý zodpovedá miere tejto zodpovednosti voči poškodenému, ak nie je vopred dohodnuté inak.

Plnenie pracovných úloh a priama súvislosť s ním

§ 220

(1) Plnenie pracovných úloh je výkon pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu, iná činnosť vykonávaná na príkaz zamestnávateľa a činnosť, ktorá je predmetom pracovnej cesty.

(2) V priamej súvislosti s plnením pracovných úloh sú úkony potrebné na výkon práce a úkony počas práce zvyčajné alebo potrebné pred začiatkom práce alebo po jej skončení. Takými úkonmi nie je cesta do zamestnania a späť, stravovanie, ošetrovanie alebo vyšetrenie v zdravotníckom zariadení, ani cesta na ne a späť. Vyšetrenie v zdravotníckom zariadení vykonávané na príkaz zamestnávateľa alebo ošetrovanie pri prvej pomoci a cesta na ne a späť sú úkony v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh.

(3) Ako pracovný úraz sa posudzuje aj úraz, ktorý zamestnanec utrpel pre plnenie pracovných úloh.

§ 221

(1) Cesta do zamestnania a späť je cesta z bydliska (ubytovania) zamestnanca do miesta vstupu do objektu zamestnávateľa alebo na iné miesto určené na plnenie pracovných úloh a späť. Ak ide o zamestnávateľa v poľnohospodárstve, lesníctve a stavebníctve, je to aj cesta z bydliska na určené zhromaždisko a späť.

(2) Cesta z obce bydliska zamestnanca na pracovisko alebo do miesta ubytovania v inej obci, ktorá je cieľom pracovnej cesty, ak nie je súčasne obcou jeho pravidelného pracoviska, a späť sa posudzuje ako potrebný úkon pred začiatkom práce alebo po jej skončení.

§ 222

Bezdôvodné obohatenie

(1) Ak sa zamestnanec bezdôvodne obohatí na úkor zamestnávateľa alebo ak sa zamestnávateľ bezdôvodne obohatí na úkor zamestnanca, musí obohatenie vydať.

(2) Bezdôvodné obohatenie na účely tohto zákona je majetkový prospech získaný plnením bez právneho dôvodu, plnením z neplatného právneho úkonu, plnením z právneho dôvodu, ktorý odpadol, ako aj majetkový prospech získaný z nepoctivých zdrojov.

(3) Predmet bezdôvodného obohatenia sa musí vydať tomu, na čí úkor bol získaný. Musí sa vydať všetko, čo sa nadobudlo bezdôvodným obohatením. Ak to nie je možné najmä preto, že obohatenie spočívalo vo výkonoch, musí sa poskytnúť peňažná náhrada.

(4) S predmetom bezdôvodného obohatenia sa musia vydať aj úžitky z neho, ak ten, kto obohatenie získal, nekonal dobromyseľne.

(5) Ten, kto predmet bezdôvodného obohatenia vydáva, má právo na náhradu potrebných nákladov, ktoré na vec vynaložil.

(6) Vrátenie neprávom vyplatených súm môže zamestnávateľ od zamestnanca požadovať, ak zamestnanec vedel alebo musel z okolností predpokladať, že ide o sumy nesprávne určené alebo omylom vyplatené, a to v lehote do troch rokov od ich výplaty.

DEVIATA ČASŤ

DOHODY O PRÁCACH VYKONÁVANÝCH MIMO PRACOVNÉHO POMERU

Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

§ 223

(1) Zamestnávateľ môže na plnenie svojich úloh alebo na zabezpečenie svojich potrieb výnimočne uzatvárať s fyzickými osobami dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a dohodu o brigádnickej práci študentov), ak ide o prácu, ktorá je vymedzená výsledkom (dohoda o vykonaní práce) alebo ak ide o príležitostnú činnosť vymedzenú druhom práce (dohoda o pracovnej činnosti, dohoda o brigádnickej práci študentov).

(2) Na pracovnoprávny vzťah založený dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa vzťahujú ustanovenia prvej časti, § 85 ods. 1 a 2, § 90 ods. 10, § 91 až 95, § 98, § 119 ods. 1 a šiestej časti. Pracovný čas zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 12 hodín a u mladistvého zamestnanca v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 8 hodín. Zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, nemožno nariadiť ani s nimi dohodnúť pracovnú pohotovosť a prácu nadčas. Ak ide o dôvody neprítomnosti zamestnanca v práci uvedené v § 141 ods. 1 a ods. 2 písm. a) až g), ktoré zasiahli do času, na ktorý zamestnávateľ určil výkon práce, zamestnávateľ je povinný ospravedlniť túto neprítomnosť zamestnanca v práci. Za tento čas zamestnancovi náhrada odmeny nepatrí.

(3) S mladistvým zamestnancom možno tieto dohody uzatvárať, len ak sa tým neohrozí jeho zdravý vývoj, bezpečnosť, mravnosť alebo výchova na povolanie.

(4) Tieto dohody nemožno uzatvárať na činnosti, ktoré sú predmetom ochrany podľa autorského zákona.

(5) Spory vyplývajúce z tejto dohody sa prejednávajú rovnako ako spory z pracovného pomeru.

§ 224

(1) Na základe uzatvorených dohôd podľa § 223 sú zamestnanci povinní najmä

a) vykonávať práce zodpovedne a riadne a dodržiavať podmienky dohodnuté v dohode,

b) vykonávať práce osobne,

c) dodržiavať právne predpisy vzťahujúce sa na prácu nimi vykonávanú, najmä právne predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, dodržiavať ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu nimi vykonávanú, najmä predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, s ktorými boli riadne oboznámení,

d) riadne hospodáriť so zverenými prostriedkami a strážiť a ochraňovať majetok zamestnávateľa pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím.

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

(2) Na základe uzatvorených dohôd podľa § 223 je zamestnávateľ povinný najmä

a) utvárať zamestnancom primerané pracovné podmienky zabezpečujúce riadny a bezpečný výkon práce, najmä poskytovať potrebné základné prostriedky, materiál, náradie a osobné ochranné pracovné prostriedky,

b) oboznámiť zamestnancov s právnymi predpismi a ostatnými predpismi vzťahujúcimi sa na prácu nimi vykonávanú, najmä s predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,

c) poskytnúť zamestnancom za vykonanú prácu dohodnutú odmenu a dodržiavať ostatné dohodnuté podmienky; nároky zamestnanca alebo iné plnenia v jeho prospech nemožno dohodnúť pre zamestnanca priaznivejšie, ako sú nároky a plnenia vyplývajúce z pracovného pomeru,

d) viesť evidenciu uzatvorených dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru v poradí, v akom boli uzatvorené,

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

(3) Zákazy prác a pracovísk pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiace ženy a mladistvých platia aj pre práce vykonávané na základe týchto dohôd.

§ 225

(1) Zamestnanec zodpovedá zamestnávateľovi, s ktorým uzatvoril dohodu podľa § 223, za škodu spôsobenú zavineným porušením povinností pri výkone práce alebo priamej súvislosti s ním rovnako ako zamestnanec v pracovnom pomere. Náhrada škody spôsobená z nedbanlivosti nesmie presiahnuť tretinu skutočnej škody a nesmie byť vyššia ako tretina odmeny dohodnutej za vykonanie tejto práce okrem prípadov podľa § 182 až 185.

(2) Zamestnávateľ zodpovedá zamestnancovi za škodu, ktorú utrpel pri výkone práce podľa uzatvorenej dohody alebo v priamej súvislosti s ním, rovnako ako zamestnancom v pracovnom pomere.

§ 226

Dohoda o vykonaní práce

(1) Dohodu o vykonaní práce zamestnávateľ môže uzatvoriť s fyzickou osobou, ak rozsah práce (pracovnej úlohy), na ktorý sa táto dohoda uzatvára, nepresahuje 350 hodín

v kalendárnom roku. Do rozsahu práce sa započítava aj práca vykonávaná zamestnancom pre zamestnávateľa na základe inej dohody o vykonaní práce.

(2) Dohoda o vykonaní práce sa uzatvára písomne, inak je neplatná. V dohode o vykonaní práce musí byť vymedzená pracovná úloha, dohodnutá odmena za jej vykonanie, doba, v ktorej sa má pracovná úloha vykonať, a rozsah práce, ak jej rozsah nevyplýva priamo z vymedzenia pracovnej úlohy. Písomná dohoda o vykonaní práce sa uzatvára najneskôr deň pred dňom začatia výkonu práce.

(3) Pracovná úloha sa musí vykonať v dohodnutej dobe, inak môže zamestnávateľ od dohody odstúpiť. Zamestnanec môže od dohody odstúpiť, ak nemôže pracovnú úlohu vykonať preto, že mu zamestnávateľ neutvoril dohodnuté pracovné podmienky. Zamestnávateľ je povinný nahradiť škodu, ktorá mu tým vznikla.

(4) Odmena za vykonanie pracovnej úlohy je splatná po dokončení a odovzdaní práce. Medzi účastníkmi možno dohodnúť, že časť odmeny bude splatná už po vykonaní určitej časti pracovnej úlohy. Zamestnávateľ môže odmenu po prerokovaní so zamestnancom primerane znížiť, ak vykonaná práca nezodpovedá dohodnutým podmienkam.

(5) Ak zamestnanec zomrie pred splnením pracovnej úlohy a zamestnávateľ môže jej výsledky použiť, právo na odmenu primeranú vykonanej práci a právo na náhradu účelne vynaložených nákladov nezaniká a stáva sa súčasťou dedičstva.

§ 226a

Zrušený od 1. 7. 2003

Dohoda o brigádnickej práci študentov

§ 227

(1) Dohodu o brigádnickej práci študentov môže zamestnávateľ uzatvoriť s fyzickou osobou, ktorá má štatút žiaka strednej školy alebo štatút študenta dennej formy vysokoškolského štúdia podľa osobitného predpisu a ktorá nedovŕšila 26 rokov veku. Prácu na základe dohody o brigádnickej práci študentov možno vykonávať najneskôr do konca kalendárneho roka, v ktorom fyzická osoba dovŕši 26 rokov veku.

(2) Na základe dohody o brigádnickej práci študentov možno vykonávať prácu v rozsahu najviac 20 hodín týždenne v priemere; priemer najviac prípustného rozsahu pracovného času sa posudzuje za celú dobu, na ktorú bola dohoda uzatvorená, najdlhšie však za 12 mesiacov.

§ 228

(1) Dohodu o brigádnickej práci študentov je zamestnávateľ povinný uzatvoriť písomne, inak je neplatná. V dohode musí byť uvedené: dohodnutá práca, dohodnutá odmena za vykonanú prácu, dohodnutý rozsah pracovného času a doba, na ktorú sa dohoda uzatvára. Jedno vyhotovenie dohody o brigádnickej práci študentov je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.

(2) Dohoda o brigádnickej práci študentov sa uzatvára na určitú dobu, prípadne na neurčitý čas. V dohode možno dohodnúť spôsob jej skončenia. Neoddeliteľnou súčasťou dohody je potvrdenie štatútu podľa § 227 ods. 1; to neplatí, ak sa dohoda uzatvára v období od skončenia štúdia na strednej škole alebo od skončenia letného semestra na vysokej škole najneskôr do konca októbra toho istého kalendárneho roka. Okamžité

skončenie dohody možno dohodnúť len pre prípady, v ktorých možno okamžite skončiť pracovný pomer. Ak spôsob skončenia nevyplýva priamo z uzatvorenej dohody, možno ju skončiť dohodou účastníkov k dohodnutému dňu a jednostranne len výpoveďou bez uvedenia dôvodu s 15-dennou výpovednou dobou, ktorá sa začína dňom, v ktorom bola písomná výpoveď doručená.

§ 228a

Dohoda o pracovnej činnosti

(1) Na základe dohody o pracovnej činnosti možno vykonávať pracovnú činnosť v rozsahu najviac 10 hodín týždenne.

(2) Dohodu o pracovnej činnosti je zamestnávateľ povinný uzatvoriť písomne, inak je neplatná. V dohode o pracovnej činnosti musí byť uvedená dohodnutá práca, dohodnutá odmena za vykonávanú prácu, dohodnutý rozsah pracovného času a doba, na ktorú sa dohoda uzatvára. Jedno vyhotovenie dohody o pracovnej činnosti je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.

(3) Dohoda o pracovnej činnosti sa uzatvára na určitú dobu alebo na neurčitý čas. V dohode možno dohodnúť spôsob jej skončenia. Okamžité skončenie dohody možno dohodnúť len na prípady, v ktorých možno okamžite skončiť pracovný pomer. Ak spôsob skončenia nevyplýva priamo z uzatvorenej dohody, možno ju skončiť dohodou účastníkov k dohodnutému dňu a jednostranne len výpoveďou bez uvedenia dôvodu s 15-dennou výpovednou dobou, ktorá sa začína dňom, v ktorom sa písomná výpoveď doručila.

DESIATA ČASŤ

KOLEKTÍVNE PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

§ 229

Účasť zamestnancov v pracovnoprávných vzťahoch a jej formy

(1) S cieľom zabezpečiť spravodlivé a uspokojivé 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.

(2) Zamestnanci majú právo na poskytovanie informácií o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa a o predpokladanom vývoji jeho činnosti, a to zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase. Zamestnanci majú právo vyjadrovať sa k týmto informáciám a k pripravovaným rozhodnutiam, ku ktorým môžu podávať svoje návrhy.

(3) Zamestnanci zamestnávateľov uvedených v § 241 ods. 1 majú právo na nadnárodné informácie a na prerokovanie záujmov týkajúcich sa zamestnancov v rozsahu uvedenom v ustanoveniach o európskej zamestnaneckej rade a o postupoch pre nadnárodné informácie a prerokovanie.

(4) Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom príslušného odborového orgánu, zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok

- a) spolurozhodovaním,
- b) prerokovaním,
- c) právom na informácie,

d) kontrolnou činnosťou.

(5) Zamestnanci sú oprávnení prostredníctvom zástupcov zamestnancov uplatňovať svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov alebo obdobných pracovných vzťahov, ak zákon neustanoví inak.

(6) Zamestnanci majú právo na kolektívne vyjednávanie len prostredníctvom príslušného odborového orgánu.

(7) Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe odborová organizácia, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník, odborovej organizácii patrí právo na kolektívne vyjednávanie, na spolurozhodovanie, na kontrolnú činnosť a na informácie a zamestnaneckej rade alebo zamestnaneckému dôverníkovi patrí právo na prerokovanie a na informácie, ak tento zákon neustanovuje inak.

(8) Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe odborová organizácia a zamestnanecká rada, na zasadnutiach zamestnaneckej rady sa môže zúčastniť zástupca odborového orgánu, ak s tým súhlasí nadpolovičná väčšina členov zamestnaneckej rady.

Odborová organizácia **§ 230**

(1) Odborová organizácia je občianske združenie podľa osobitného predpisu. Odborová organizácia je povinná písomne informovať zamestnávateľa o začatí svojho pôsobenia u zamestnávateľa a predložiť mu zoznam členov odborového orgánu.

(2) Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie odborových organizácií na pracovisku.

(3) Zamestnávateľ je povinný umožniť vstup do priestorov zamestnávateľa, súvisiacich s účelom vstupu, aj osobe, ktorá nie je zamestnancom zamestnávateľa, ak táto osoba koná v mene odborovej organizácie, v ktorej je združený jeho zamestnanec, na účel uplatňovania práv zamestnancov; táto osoba je povinná v nevyhnutnom rozsahu dodržiavať, vzhľadom na účel vstupu, povinnosti a opatrenia ustanovené pre oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia, osobitné predpisy a vnútorné predpisy zamestnávateľa. Odborový orgán je povinný oznámiť zamestnávateľovi osobu konajúcu v mene odborovej organizácie, účel a termín vstupu do priestorov zamestnávateľa.

§ 231

(1) Odborový orgán uzatvára so zamestnávateľom kolektívnu zmluvu, ktorá upravuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania, vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, vzťahy medzi zamestnávateľmi alebo ich organizáciami a jednou organizáciou alebo viacerými organizáciami zamestnancov výhodnejšie, ako ich upravuje tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť.

(2) Nároky, ktoré vznikli z kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru.

(3) Pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu než kolektívna zmluva.

(4) Postup pri uzatváraní kolektívnych zmlúv ustanovuje osobitný predpis.

(5) V družstve, kde súčasťou členstva je aj pracovný vzťah člena k družstvu, kolektívnu zmluvu podľa odseku 1 nahrádza uznesenie členskej schôdze.

§ 232

(1) Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe viaceré odborové organizácie, musí zamestnávateľ v prípadoch týkajúcich sa všetkých alebo väčšieho počtu zamestnancov, ak všeobecne záväzné právne predpisy alebo kolektívna zmluva vyžadujú prerokovanie alebo súhlas odborového orgánu, plniť tieto povinnosti k príslušným orgánom všetkých zúčastnených odborových organizácií, ak sa s nimi nedohodne inak. Ak sa orgány všetkých zúčastnených odborových organizácií nedohodnú najneskôr do 15 dní od požiadania, či súhlas udelia, alebo nie, je rozhodujúce stanovisko orgánu odborovej organizácie s najväčším počtom členov u zamestnávateľa.

(2) Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe viaceré odborové organizácie, vystupuje v pracovnoprávných vzťahoch a obdobných pracovných vzťahoch týkajúcich sa jednotlivých zamestnancov príslušný odborový orgán odborovej organizácie, ktorej je zamestnanec členom.

(3) V prípade uvedenom v odseku 2 vystupuje v pracovnoprávných vzťahoch a obdobných pracovných vzťahoch týkajúcich sa zamestnanca, ktorý nie je odborovo organizovaný, orgán odborovej organizácie s najväčším počtom členov u zamestnávateľa, ak zamestnanec neurčí inak.

§ 233

Zamestnanecká rada a zamestnanecký dôverník

(1) Zamestnanecká rada je orgán, ktorý zastupuje všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

(2) Zamestnanecká rada môže pôsobiť u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najmenej 50 zamestnancov.

(3) U zamestnávateľa, ktorý zamestnáva menej ako 50 zamestnancov, ale najmenej troch zamestnancov, môže pôsobiť zamestnanecký dôverník. Práva a povinnosti zamestnaneckého dôverníka sú rovnaké ako práva a povinnosti zamestnaneckej rady.

(4) Zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník má právo spolurozhodovať formou dohody alebo formou udelenia predchádzajúceho súhlasu podľa tohto zákona, len ak pracovné podmienky alebo podmienky zamestnávania, pri ktorých sa vyžaduje spolurozhodovanie zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka, neupravuje kolektívna zmluva.

Voľba členov zamestnaneckej rady, voľba zamestnaneckého dôverníka a volebné obdobie

§ 234

Nadpis zrušený od 1. 7. 2003

(1) Zamestnávateľ je povinný umožniť uskutočnenie volieb do zamestnaneckej rady, ak o to zamestnávateľ písomne požiadá aspoň 10% zamestnancov. Zamestnanecká rada u zamestnávateľa, ktorý má

- a) od 50 do 100 zamestnancov, má najmenej troch členov,
 - b) od 101 do 500 zamestnancov, na každých 100 zamestnancov má najmenej jedného ďalšieho člena,
 - c) od 501 do 1 000 zamestnancov, má najmenej jedného ďalšieho člena,
 - d) od 1 001 a viac zamestnancov, na každých 1 000 zamestnancov má najmenej jedného ďalšieho člena.
- (2) Právo voliť členov zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka majú všetci zamestnanci zamestnávateľa, ak u zamestnávateľa pracujú najmenej tri mesiace.
- (3) Právo byť volený za člena zamestnaneckej rady alebo za zamestnaneckého dôverníka má každý zamestnanec zamestnávateľa starší ako 18 rokov, ktorý je bezúhonný, nie je blízkou osobou zamestnávateľa a pracuje u zamestnávateľa najmenej tri mesiace.
- (4) Člen zamestnaneckej rady je volený priamou voľbou s tajným hlasovaním na základe kandidátnej listiny, ktorú navrhne najmenej 10% zamestnancov alebo príslušný odborový orgán. Voľby sú platné, ak sa na hlasovaní zúčastní najmenej 30 % všetkých zamestnancov, ktorí majú právo voliť členov zamestnaneckej rady. Členmi zamestnaneckej rady sa stávajú tí kandidáti, ktorí získali najväčší počet hlasov. Počet členov zamestnaneckej rady určí vopred volebný výbor po dohode so zamestnávateľom. Ak nebude zvolený potrebný počet členov zamestnaneckej rady, zamestnávateľ umožní ďalšie kolo volieb do troch týždňov. Ak ani po vykonaní opakovanej voľby nebude zvolený potrebný počet členov zamestnaneckej rady, zamestnanecká rada sa neustanoví. Nové voľby do zamestnaneckej rady sa uskutočnia až po uplynutí 12 mesiacov od konania opakovanej voľby.
- (5) Prvé voľby členov zamestnaneckej rady u zamestnávateľa organizuje volebný výbor zložený najmenej z troch zamestnancov a najviac zo siedmich zamestnancov, ktorí podpísali žiadosť o vytvorenie zamestnaneckej rady. Počet členov volebného výboru určí zamestnávateľ v závislosti od počtu zamestnancov a vnútornej štruktúry zamestnávateľa. Ďalšie voľby organizuje zamestnanecká rada.
- (6) Zamestnanecký dôverník je volený priamou voľbou s tajným hlasovaním nadpolovičnou väčšinou zamestnancov prítomných na hlasovaní.
- (7) Náklady na úhradu volieb zamestnaneckej rady a zamestnaneckého dôverníka hradí zamestnávateľ.
- (8) Volebné obdobie zamestnaneckej rady a zamestnaneckého dôverníka je štvorročné.

§ 235

Nadpis zrušený od 1. 7. 2003

- (1) Zamestnanecká rada zaniká
- a) uplynutím volebného obdobia,
 - b) odstúpením zamestnaneckej rady, ak odstúpenie bolo prijaté na zhromaždení zamestnancov,
 - c) odvolaním zamestnaneckej rady nadpolovičnou väčšinou zamestnancov prítomných na hlasovaní, ak sa hlasovania zúčastnilo najmenej 30 % všetkých zamestnancov,
 - d) poklesom počtu zamestnancov u zamestnávateľa na menej ako 50.
- (2) Odsek 1 sa primerane vzťahuje aj na zamestnaneckého dôverníka.

§ 236
Nadpis zrušený od 1. 7. 2003

- (1) Členstvo v zamestnaneckej rade zaniká
- a) skončením pracovného pomeru so zamestnávateľom,
 - b) vzdaním sa členstva v zamestnaneckej rade,
 - c) odvolaním z funkcie člena zamestnaneckej rady nadpolovičnou väčšinou zamestnancov, ak sa hlasovania zúčastnilo najmenej 30 % všetkých zamestnancov.
- (2) Funkcia zamestnaneckého dôverníka zaniká
- a) skončením pracovného pomeru so zamestnávateľom,
 - b) vzdaním sa funkcie,
 - c) odvolaním z funkcie zamestnaneckého dôverníka nadpolovičnou väčšinou zamestnancov, ak sa hlasovania zúčastnilo najmenej 30 % všetkých zamestnancov.

Nadpis zrušený od 1. 7. 2003
§ 237
Prerokovanie

- (1) Prerokovanie je výmena názorov a dialóg medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom.
- (2) Zamestnávateľ vopred prerokuje so zástupcami zamestnancov najmä
- a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
 - b) zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
 - c) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
 - d) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splnutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
 - e) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.
- (3) Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase, s primeraným obsahom, s cieľom dosiahnuť dohodu.
- (4) Na účely uvedené v odseku 2 zamestnávateľ poskytuje zástupcom zamestnancov potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada na ich stanoviská.

§ 238
Právo na informácie

- (1) Informovanie je poskytnutie údajov zamestnávateľom zástupcom zamestnancov s cieľom oboznámenia sa s obsahom informácie.
- (2) Zamestnávateľ informuje zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase zástupcov zamestnancov o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti.

(3) Zamestnávateľ môže odmietnuť poskytnúť informácie, ktoré by mohli poškodiť zamestnávateľa, alebo môže vyžadovať, aby sa tieto informácie považovali za dôverné.

§ 239 **Kontrolná činnosť**

Zástupcovia zamestnancov kontrolujú dodržiavanie pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy; na tento účel sú oprávnení najmä

- a) vstupovať na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom, a ak sa so zamestnávateľom nedohodnú, najneskôr do troch pracovných dní po oznámení zamestnávateľovi o vstupe na jeho pracoviská; § 230 ods. 3 sa použije primerane,
- b) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
- c) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
- d) vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
- e) navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávnych predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnych zmlúv,
- f) vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.

§ 240 **Podmienky činnosti zástupcov zamestnancov a ich ochrana**

- (1) Činnosť zástupcov zamestnancov, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, sa považuje za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda.
- (2) Zamestnávateľ poskytuje na výkon funkcie zástupcov zamestnancov alebo na účasť na ich vzdelávaní, ktoré zabezpečuje orgán príslušného odborového orgánu, zamestnanecká rada a zamestnávateľ pracovné voľno podľa § 136 ods. 1, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody.
- (3) Zamestnávateľ poskytne členovi odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie, členovi zamestnaneckej rady na činnosť zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckému dôverníkovi na jeho činnosť pracovné voľno s náhradou mzdy na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou alebo zamestnávateľom a zamestnaneckou radou alebo zamestnaneckým dôverníkom. Ak k dohode nedôjde, zamestnávateľ poskytne na základe rozdelenia pracovného voľna podľa šiestej vety členom odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie a členom zamestnaneckej rady na činnosť zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckému dôverníkovi na jeho činnosť pracovné voľno s náhradou mzdy mesačne v úhrne v rozsahu určenom ako súčin priemerného počtu zamestnancov pracujúcich u zamestnávateľa počas predchádzajúceho kalendárneho roka a časového úseku 15 minút. Ak zamestnávateľ v predchádzajúcom kalendárnom roku nezamestnával zamestnancov, vychádza sa z počtu zamestnancov k poslednému dňu kalendárneho mesiaca, ktorý predchádza kalendárnemu mesiacu, v ktorom sa pracovné voľno poskytuje. Ak u zamestnávateľa pôsobí viacero zástupcov zamestnancov, písomne oznámia zamestnávateľovi rozdelenie pracovného voľna podľa

prvej vety alebo druhej vety. Ak sa zástupcovia zamestnancov nedohodnú na rozdelení pracovného voľna, o rozdelení pracovného voľna rozhodne rozhodca, ktorého si určia; za čas do písomného oznámenia rozdelenia pracovného voľna zamestnávateľovi nepatrí zástupcom zamestnancov pracovné voľno. O rozdelení pracovného voľna medzi jednotlivých členov odborového orgánu rozhodne odborový orgán a medzi jednotlivých členov zamestnaneckej rady rozhodne zamestnanecká rada; toto rozdelenie odborový orgán a zamestnanecká rada písomne oznámia zamestnávateľovi. V kolektívnej zmluve alebo v dohode so zástupcami zamestnancov sa dohodnú podmienky, za ktorých patrí odborovej organizácii, zamestnaneckej rade alebo zamestnaneckému dôverníkovi peňažná náhrada za nevyčerpané pracovné voľno podľa prvej vety a druhej vety.

(4) Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno podľa odseku 3 na účel, na ktorý bolo poskytnuté. V kolektívnej zmluve alebo v dohode so zástupcami zamestnancov možno dohodnúť podmienky výkonu kontroly podľa prvej vety.

(5) Zamestnávateľ podľa svojich prevádzkových možností poskytuje zástupcom zamestnancov na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

(6) Zástupcovia zamestnancov, odborníci plniaci úlohy pre zástupcov zamestnancov sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak.

(7) Zástupcovia zamestnancov nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu svojej funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní.

(8) Zástupcovia zamestnancov sú v čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať vrátane skončenia pracovného pomeru a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou.

(9) Zamestnávateľ môže dať členovi príslušného odborového orgánu, členovi zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckému dôverníkovi výpoveď alebo s nimi okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom týchto zástupcov zamestnancov. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak zástupcovia zamestnancov písomne neodmietli udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia.

(10) Ak zástupcovia zamestnancov odmietli udeliť súhlas podľa odseku 9, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa z tohto dôvodu neplatné; ak sú ostatné podmienky výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru splnené a súd v spore podľa § 77 zistí, že od zamestnávateľa nemôže spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru platné.

(11) Rovnaké podmienky činnosti a ochrana podľa odsekov 1, 2, 5 až 10 sa vzťahujú aj na zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci podľa osobitného predpisu.

Právo na nadnárodné informácie a na prerokovanie

§ 241

(1) Právo zamestnancov zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov Európskej únie a Európskeho hospodárskeho priestoru (ďalej len „členský štát“) a skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov na nadnárodné informácie a na prerokovanie sa uskutočňuje prostredníctvom európskej zamestnaneckej rady alebo prostredníctvom iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi.

(2) Uplatnením práva na nadnárodné informácie a na prerokovanie nie je dotknuté informovanie a prerokovanie podľa § 29, 73, 237 a § 238.

(3) Ak to ustanovuje osobitný predpis, na uplatnenie práva na nadnárodné informácie a na prerokovanie v európskej spoločnosti a v európskej družstevnej spoločnosti sa vzťahuje tento zákon.

§ 241a

(1) Na účely uplatňovania práva na nadnárodné informácie a na prerokovanie

a) zamestnávateľ pôsobiaci na území členských štátov je zamestnávateľ, ktorý zamestnáva najmenej 1 000 zamestnancov v členských štátoch a aspoň 150 zamestnancov v každom z najmenej dvoch členských štátov,

b) skupina zamestnávateľov je riadiaci zamestnávateľ a ním ovládaní zamestnávateľa,

c) skupina zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov je skupina zamestnávateľov, ktorá spolu zamestnáva najmenej 1 000 zamestnancov v členských štátoch, z ktorých najmenej dvaja zamestnávateľa skupiny zamestnávateľov pôsobia v dvoch rôznych členských štátoch a z ktorých najmenej jeden zamestnávateľ skupiny zamestnávateľov zamestnáva najmenej 150 zamestnancov v jednom členskom štáte a najmenej jeden ďalší zamestnávateľ skupiny zamestnávateľov zamestnáva najmenej 150 zamestnancov v inom členskom štáte,

d) zástupcami zamestnancov u zamestnávateľa alebo organizačnej zložky zamestnávateľa so sídlom alebo miestom podnikania (ďalej len „sídlo“) na území Slovenskej republiky sú zástupcovia zamestnancov podľa § 230 a 233, člen osobitného vyjednávacieho orgánu, člen európskej zamestnaneckej rady a zástupca zamestnancov zabezpečujúci iný postup informovania zamestnancov a prerokovania s nimi,

e) ústredné vedenie je ústredné vedenie zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo ústredné vedenie riadiaceho zamestnávateľa v prípade skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov; ak ústredné vedenie nemá sídlo v členskom štáte, za ústredné vedenie sa považuje zástupca ústredného vedenia v členskom štáte, ktorý sa ustanoví v prípade potreby, a ak takýto zástupca nie je ustanovený, za ústredné vedenie sa považuje vedenie organizačnej zložky zamestnávateľa alebo zamestnávateľa skupiny zamestnávateľov, ktorí zamestnávajú najväčší počet zamestnancov v ktoromkoľvek z členských štátov,

f) osobitný vyjednávací orgán je orgán zriadený podľa § 244 s cieľom uskutočňovať vyjednávanie s ústredným vedením o zriadení európskej zamestnaneckej rady alebo o zavedení iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi,

g) európska zamestnanecká rada je rada zriadená podľa § 245 alebo § 246 s cieľom informovania zamestnancov a prerokovania s nimi,

h) informovanie je poskytovanie informácií zamestnávateľom zástupcom zamestnancov, aby sa mohli oboznámiť s ich obsahom a posúdiť ich; informovanie sa uskutoční v takom čase, takým spôsobom a s takým obsahom, ktorý umožní zástupcom zamestnancov podrobne posúdiť možné dôsledky, ktoré vyplývajú z poskytnutých informácií, a v prípade potreby pripraviť sa na prerokovanie s príslušným orgánom zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov,

i) prerokovanie je dialóg a výmena názorov medzi ústredným vedením alebo inou primeranou úrovňou vedenia a zástupcami zamestnancov v takom čase, takým spôsobom a s takým obsahom, ktorý zástupcom zamestnancov na základe poskytnutých informácií umožňuje v primeranej lehote vyjadriť k navrhovaným opatreniam, ktorých sa prerokovanie týka, stanovisko, ktoré je možné zohľadniť v rámci rozhodovania zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov bez toho, aby boli dotknuté povinnosti vedenia,

j) nadnárodné otázky sú otázky týkajúce sa zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov ako celku alebo najmenej dvoch zamestnávateľov alebo organizačných zložiek zamestnávateľa alebo skupiny zamestnávateľov nachádzajúcich sa v dvoch rôznych členských štátoch.

(2) Na účely tohto zákona riadiaci zamestnávateľ je zamestnávateľ, ktorý môže vykonávať rozhodujúci vplyv na ovládaného zamestnávateľa alebo ovládaných zamestnávateľov skupiny zamestnávateľov, najmä z dôvodu vlastníctva, majetkovej a finančnej účasti alebo pravidiel, ktorými sa riadi.

(3) Riadiaci zamestnávateľ je, ak sa nepreukáže inak, vždy zamestnávateľ, ktorý vo vzťahu k ovládanému zamestnávateľovi priamo alebo nepriamo

a) vlastní väčšinu základného imania tohto zamestnávateľa,

b) kontroluje väčšinu hlasovacích práv spojených so základným imaním tohto zamestnávateľa alebo

c) môže vymenovať viac ako polovicu členov správneho orgánu, riadiaceho orgánu alebo dozorného orgánu tohto zamestnávateľa.

(4) Na účely odseku 3 písm. b) a c) práva riadiaceho zamestnávateľa hlasovať alebo vymenovať zahŕňajú aj práva každého ním ovládaného zamestnávateľa a práva každej osoby alebo orgánu konajúcich vo vlastnom mene, ale v záujme riadiaceho zamestnávateľa alebo ktoréhokoľvek iného ním ovládaného zamestnávateľa.

(5) Rozhodujúci vplyv sa nepredpokladá výlučne z dôvodu vykonávania funkcie predbežného správcu, správcu konkurznej podstaty, likvidátora alebo inej úradnej osoby v prípade skončenia činnosti, likvidácie, platobnej neschopnosti, zastavenia platieb, vyrovnania alebo podobného postupu.

(6) Zamestnávateľ sa nepovažuje za riadiaceho zamestnávateľa vo vzťahu k zamestnávateľovi, v ktorom má účasť, ak je spoločnosťou uvedenou v čl. 3 ods. 5 písm.

a) alebo c) nariadenia Rady (ES) č. 139/2004 z 20. januára 2004 o kontrole koncentrácií medzi podnikmi.

(7) Rozhodujúcim na určenie, či je zamestnávateľ riadiacim zamestnávateľom, je právny poriadok členského štátu, ktorým sa zamestnávateľ spravuje. Ak sa zamestnávateľ spravuje právnym poriadkom iného ako členského štátu, rozhodujúcim na určenie je právny poriadok členského štátu, na ktorého území má sídlo zástupca tohto

zamestnávateľa, alebo ak takýto zástupca neexistuje, právny poriadok členského štátu, na ktorého území má sídlo vedenie organizačnej zložky zamestnávateľa alebo zamestnávateľa skupiny zamestnávateľov, ktoré zamestnávajú najväčší počet zamestnancov v ktoromkoľvek z členských štátov.

(8) Ak z dôvodu kolízie právnych poriadkov spĺňajú jedno kritérium alebo viac kritérií podľa odseku 3 dvaja zamestnávateľia alebo viac zamestnávateľov zo skupiny zamestnávateľov, za riadiaceho zamestnávateľa sa považuje zamestnávateľ, ktorý spĺňa kritérium podľa odseku 3 písm. c), ak sa nepreukáže, že iný zamestnávateľ je schopný vykonávať rozhodujúci vplyv.

(9) Na účely odseku 1 písm. a) a c) ustanovený minimálny počet zamestnancov vychádza z priemerného počtu zamestnancov vrátane zamestnancov na kratší pracovný čas, ktorí boli zamestnaní u zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov počas predchádzajúcich dvoch rokov.

§ 242

(1) Povinnosť poskytovať nadnárodné informácie a prerokovať podľa tohto zákona sa vzťahuje na

a) zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov a zamestnávateľa skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov, ktorý má sídlo v Slovenskej republike,

b) organizačnú zložku zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo zamestnávateľa skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov, ktorá má sídlo v Slovenskej republike,

c) ústredné vedenie zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo zamestnávateľa skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov, ktoré má sídlo v Slovenskej republike.

(2) Dohoda podľa § 245 ods. 1 alebo § 245a ods. 1 môže ustanoviť, že rozsah, právomoci a príslušnosť európskej zamestnaneckej rady a rozsah iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi sa vzťahuje aj na organizačnú zložku zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov, ktorá má sídlo mimo územia členských štátov, a zamestnávateľa skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov, ktorý má sídlo mimo územia členských štátov.

§ 243

(1) Na uplatnenie práva na nadnárodné informácie a na prerokovanie sa za podmienok ustanovených týmto zákonom u každého zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov a v každej skupine zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov zriadi európska zamestnanecká rada alebo zavedie iný postup informovania zamestnancov a prerokovania s nimi s cieľom zabezpečiť účinné informovanie zástupcov zamestnancov alebo priamo zamestnancov a prerokovanie s nimi tak, aby možnosť účinného rozhodovania zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov zostala zachovaná.

(2) Ak skupina zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov zahŕňa jedného zamestnávateľa alebo niekoľko zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov alebo skupín zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov, európska zamestnanecká rada sa zriadi na úrovni skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov, ak dohoda podľa § 245 ods. 1 neustanoví inak. Ustanovenie odseku 1 tým nie je dotknuté.

(3) Príslušná úroveň, na ktorej sa uskutoční informovanie a prerokovanie medzi vedením a zástupcami zamestnancov, sa určí na základe predmetu informovania a prerokovania.

(4) Informovanie a prerokovanie je obmedzené na nadnárodné otázky. Na tento účel právomoc európskej zamestnaneckej rady a rozsah iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi musia byť odlišné od právomoci zástupcov zamestnancov na národnej úrovni.

§ 243a

Podmienky zriadenia európskej zamestnaneckej rady alebo zavedenia iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi

(1) Ústredné vedenie je zodpovedné za vytvorenie podmienok a poskytnutie prostriedkov potrebných na zriadenie európskej zamestnaneckej rady alebo na zavedenie iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi u zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov.

(2) Vedenie každého zamestnávateľa patriaceho do skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov a ústredné vedenie sú povinné získať a poskytnúť dotknutým stranám, ak o to požiadajú, informácie, ktoré sú potrebné na zistenie, či možno zriadiť európsku zamestnaneckú radu alebo zaviesť iný postup informovania zamestnancov a prerokovania s nimi, a začať vyjednávanie podľa § 244. Ide najmä o informácie týkajúce sa štruktúry zamestnávateľa alebo skupiny zamestnávateľov a ich zamestnancov vrátane informácií týkajúcich sa počtu zamestnancov podľa § 241a ods. 1 písm. a) a c), aby bolo možné určiť, či zamestnávateľ, u ktorého zamestnanci vykonávajú prácu, je zamestnávateľ pôsobiaci na území členských štátov alebo patrí do skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov.

(3) Ústredné vedenie je, ak sa dotknuté strany nedohodnú inak, povinné uhrádzať primerané náklady na

a) zriadenie a činnosť osobitného vyjednávacieho orgánu, európskej zamestnaneckej rady, užšieho výboru alebo na zavedenie iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi,

b) organizovanie rokovaní, tlmočenie, cestovné a ubytovanie členov osobitného vyjednávacieho orgánu, členov európskej zamestnaneckej rady, členov užšieho výboru alebo zástupcov zamestnancov zabezpečujúcich iný postup informovania zamestnancov a prerokovania s nimi a najmenej jedného prizvaného odborníka.

§ 244

Osobitný vyjednávací orgán

(1) Ústredné vedenie začne z vlastnej iniciatívy alebo na základe písomnej žiadosti najmenej 100 zamestnancov najmenej u dvoch zamestnávateľov alebo najmenej v dvoch organizačných zložkách zamestnávateľa alebo zamestnávateľov najmenej v dvoch rôznych členských štátoch alebo na základe písomnej žiadosti ich zástupcov vyjednávanie o zriadení európskej zamestnaneckej rady alebo o zavedení iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi.

(2) Na účely vyjednávanía podľa odseku 1 sa zriaďuje osobitný vyjednávací orgán, aby za zamestnancov vyjednával o zriadení európskej zamestnaneckej rady alebo o zavedení iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi.

(3) Členmi osobitného vyjednávacieho orgánu sú zamestnanci zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov. Členovia osobitného vyjednávacieho orgánu sa volia alebo vymenúvajú pomerne k počtu zamestnancov zamestnaných v každom členskom štáte zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov, pričom každému členskému štátu sa priradí jedno miesto na podiel zamestnancov zamestnaných v tomto členskom štáte, ktorý predstavuje 10 % zamestnancov celkovo zamestnaných vo všetkých členských štátoch alebo určitý zlomok z tohto podielu.

(4) Členov osobitného vyjednávacieho orgánu za zamestnancov zamestnaných v Slovenskej republike vymenúvajú a odvolávajú zástupcovia zamestnancov zo zamestnancov zamestnávateľov alebo organizačných zložiek zamestnávateľov zamestnaných v Slovenskej republike. Ak u zamestnávateľa alebo v organizačnej zložke zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, zamestnanci priamo volia členov osobitného vyjednávacieho orgánu. Ak sa zástupcovia zamestnancov nedohodnú, rozhodnú zástupcovia zamestnancov, ktorí zastupujú najväčší počet zamestnancov zamestnaných v Slovenskej republike. Rozdelenie hlasov sa určí pomerne podľa počtu zastupovaných zamestnancov.

(5) Osobitný vyjednávací orgán informuje o svojom zložení ústredné vedenie a dotknutých zamestnávateľov. Ústredné vedenie informuje príslušné uznané európske organizácie zamestnávateľov a zamestnancov, s ktorými Európska komisia prerokúva záležitosti podľa čl. 154 Zmluvy o fungovaní Európskej únie o zložení osobitného vyjednávacieho orgánu a o začatí vyjednávanía.

(6) Ústredné vedenie a osobitný vyjednávací orgán sú povinné vyjednávať a spolupracovať s ohľadom na ich vzájomné práva a povinnosti s cieľom dosiahnuť dohodu podľa § 245 ods. 1 alebo § 245a ods. 1.

(7) Ústredné vedenie na účel uzatvorenia dohody podľa § 245 ods. 1 alebo § 245a ods. 1 zvolá zasadnutie s osobitným vyjednávacím orgánom a informuje o ňom vhodným spôsobom dotknutých zamestnávateľov.

(8) Ústredné vedenie a osobitný vyjednávací orgán sa môžu dohodnúť, že neuzatvoria dohodu podľa § 245 ods. 1, ale že európska zamestnanecká rada sa bude spravovať podľa § 246 až 248.

(9) Osobitný vyjednávací orgán má právo pred každým zasadnutím a po každom zasadnutí s ústredným vedením zasadať bez ústredného vedenia. Osobitný vyjednávací orgán môže na účely vyjednávania požiadať o pomoc odborníkov vrátane zástupcov príslušných uznaných európskych organizácií zamestnancov podľa odseku 5, ktorí sa na žiadosť osobitného vyjednávacieho orgánu môžu zúčastňovať ako poradcovia na rokovaní o zriadení európskej zamestnaneckej rady alebo o zavedení iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi.

(10) Náklady na zriadenie a činnosť osobitného vyjednávacieho orgánu a na vyjednávanie uhrádza ústredné vedenie tak, aby osobitný vyjednávací orgán mohol primerane plniť svoju úlohu.

(11) Osobitný vyjednávací orgán prijíma závery nadpolovičnou väčšinou hlasov svojich členov za účasti nadpolovičnej väčšiny členov. Na účel uzatvorenia dohody podľa § 245 ods. 1 alebo § 245a ods. 1 rozhoduje osobitný vyjednávací orgán nadpolovičnou väčšinou hlasov všetkých členov. Osobitný vyjednávací orgán môže najmenej dvojtretinovou väčšinou hlasov všetkých členov rozhodnúť, že nezačne vyjednávanie o uzatvorenie dohody podľa § 245 ods. 1 alebo § 245a ods. 1 alebo že skončí už začaté vyjednávanie. Ak je prijaté rozhodnutie podľa tretej vety, § 246 až 248 sa nepoužijú.

(12) Ak sa dotknuté strany nedohodnú na kratšej lehote, nová žiadosť o zvolanie osobitného vyjednávacieho orgánu sa môže predložiť najskôr po uplynutí dvoch rokov odo dňa prijatia rozhodnutia podľa odseku 11 tretej vety.

§ 245

Dohoda o zriadení európskej zamestnaneckej rady

(1) Dohoda o zriadení európskej zamestnaneckej rady medzi ústredným vedením a osobitným vyjednávacím orgánom sa musí uzatvoriť písomne a musí obsahovať najmä

- a) určenie všetkých zamestnávateľov a organizačných zložiek zamestnávateľa, na ktorých sa vzťahuje,
- b) zloženie európskej zamestnaneckej rady, počet jej členov, dĺžku funkčného obdobia a rozdelenie miest, ktoré, ak je to možné, zohľadňuje potrebu vyváženého zastúpenia zamestnancov podľa ich činností, kategórií a pohlavia,
- c) úlohy, práva a povinnosti európskej zamestnaneckej rady, postup informovania európskej zamestnaneckej rady a postup prerokovania s ňou,
- d) spôsob prepojenia medzi informovaním a prerokovaním na nadnárodnej úrovni a informovaním a prerokovaním so zástupcami zamestnancov na národnej úrovni,
- e) miesto konania, počet a trvanie zasadnutí európskej zamestnaneckej rady,
- f) zloženie, spôsob vymenovania, úlohy a rokovací poriadok užšieho výboru, ak je to potrebné,
- g) finančné a materiálne zdroje, ktoré sa majú prideliť európskej zamestnaneckej rade,
- h) deň nadobudnutia účinnosti dohody a dobu, na ktorú sa uzatvorila,
- i) podmienky, za ktorých možno dohodu zmeniť, doplniť alebo skončiť,
- j) prípady, kedy by sa malo o dohode znovu rokovať, a postup pri jej opätovnom uzatváraní vrátane, ak je to potrebné, prípadu zmeny štruktúry zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov.

(2) Ak je uzatvorená dohoda podľa odseku 1, nepoužijú sa § 246 až 248, ak nie je dohodnuté inak.

(3) Európska zamestnanecká rada môže byť rozšírená o zástupcov zamestnancov zamestnávateľa alebo skupiny zamestnávateľov z iných ako členských štátov, ak to dohodne ústredné vedenie a osobitný vyjednávací orgán.

§ 245a

Dohoda o zavedení iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi

(1) Ústredné vedenie a osobitný vyjednávací orgán sa môžu dohodnúť, že namiesto európskej zamestnaneckej rady zavedú jeden alebo viac postupov informovania zamestnancov a prerokovania s nimi. Táto dohoda musí byť písomná a musí obsahovať najmä

- a) vymedzenie nadnárodných otázok, ktoré sa týkajú dôležitých záujmov zamestnancov, ktoré musia byť predmetom informovania a prerokovania,
- b) spôsob a zabezpečenie práva zástupcov zamestnancov spoločne prerokovať informácie, ktoré im boli oznámené,
- c) spôsob prepojenia medzi informovaním a prerokovaním na nadnárodnej úrovni a informovaním a prerokovaním so zástupcami zamestnancov na národnej úrovni,
- d) postupy informovania a prerokovania, ak sa predpokladá prijatie rozhodnutí o podstatných organizačných zmenách.

(2) Ak je uzatvorená dohoda podľa odseku 1, nepoužijú sa § 246 až 248, ak nie je dohodnuté inak.

§ 246

Európska zamestnanecká rada ustanovená podľa zákona

(1) Európska zamestnanecká rada sa ustanoví podľa zákona, ak

- a) to spoločne dohodne ústredné vedenie s osobitným vyjednávacím orgánom,
- b) ústredné vedenie odmietne začať vyjednávanie alebo nezačne vyjednávanie o zriadení európskej zamestnaneckej rady alebo o zavedení iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi do šiestich mesiacov od podania žiadosti podľa § 244 ods. 1 alebo
- c) ústredné vedenie a osobitný vyjednávací orgán do troch rokov od podania žiadosti podľa § 244 ods. 1 neuzatvorili dohodu podľa § 245 ods. 1 alebo § 245a ods. 1 a osobitný vyjednávací orgán nerozhodol o skončení vyjednávaní podľa § 244 ods. 11.

(2) Ak sa európska zamestnanecká rada ustanoví podľa odseku 1, postupuje sa podľa § 247 a 248; v takom prípade sa nepoužijú § 245 a 245a.

§ 247

Zloženie európskej zamestnaneckej rady ustanovenej podľa zákona

(1) Členmi európskej zamestnaneckej rady sú zamestnanci zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území

členských štátov. Členovia európskej zamestnaneckej rady sa volia alebo vymenúvajú pomerne k počtu zamestnancov zamestnaných zamestnávateľom pôsobiacim na území členských štátov alebo skupinou zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov v každom členskom štáte, pričom každému členskému štátu sa priradí jedno miesto na podiel zamestnancov zamestnaných v tomto členskom štáte, ktorý predstavuje 10 % zamestnancov celkovo zamestnaných vo všetkých členských štátoch alebo určitý zlomok z tohto podielu.

(2) Členovia európskej zamestnaneckej rady za zamestnancov zamestnaných v Slovenskej republike vymenúvajú a odvolávajú zástupcovia zamestnancov zo zamestnancov zamestnávateľov alebo organizačných zložiek zamestnávateľov zamestnaných v Slovenskej republike. Ak u zamestnávateľa alebo v organizačnej zložke zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, zamestnanci priamo volia členov európskej zamestnaneckej rady. Ak sa zástupcovia zamestnancov nedohodnú, rozhodnú zástupcovia zamestnancov, ktorí zastupujú najväčší počet zamestnancov zamestnaných v Slovenskej republike. Rozdelenie hlasov sa určí pomerne podľa počtu zastupovaných zamestnancov.

(3) Európska zamestnanecká rada informuje o svojom zložení ústredné vedenie a ktorúkoľvek inú primeranú úroveň vedenia. Ústredné vedenie informuje o zložení európskej zamestnaneckej rady zamestnávateľov a zástupcov zamestnancov alebo priamo zamestnancov, ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov.

(4) Európska zamestnanecká rada si na účel koordinácie svojich činností zvolí zo svojich členov užší výbor, ktorý má najviac päť členov. Užší výbor prijme svoj rokovací poriadok. Užší výbor musí mať utvorené podmienky na to, aby mohol svoju činnosť vykonávať pravidelne.

(5) Európska zamestnanecká rada po uplynutí štyroch rokov od svojho ustanovenia posúdi, či bude s ústredným vedením vyjednávať o uzatvorení dohody podľa § 245 ods. 1 alebo § 245a ods. 1 alebo či bude pokračovať ako európska zamestnanecká rada ustanovená podľa zákona. Ak je prijaté rozhodnutie o začatí vyjednávania, postavenie osobitného vyjednávacieho orgánu bude mať európska zamestnanecká rada.

(6) Európska zamestnanecká rada a užší výbor môžu požiadať o pomoc odborníkov, ak je to potrebné na plnenie ich úloh.

§ 248

Informovanie európskej zamestnaneckej rady ustanovenej podľa zákona a prerokovanie s ňou

(1) Ústredné vedenie informuje európsku zamestnaneckú radu najmä o organizačnej štruktúre, ekonomickej a finančnej situácii zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov a skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov a o predpokladanom vývoji ich činnosti, výroby a odbytu.

(2) Ústredné vedenie informuje európsku zamestnaneckú radu a prerokuje s ňou najmä

a) stav a predpokladaný vývoj zamestnanosti,

b) stav investícií, podstatné zmeny organizácie, zavádzanie nových pracovných metód alebo výrobných procesov,

c) prevody zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmenu právnej formy zamestnávateľa, obmedzovanie činnosti, zrušenie alebo zánik zamestnávateľa alebo jeho významných častí, presuny výroby,

d) hromadné prepúšťanie.

(3) Prerokovanie sa uskutočňuje tak, aby sa zástupcom zamestnancov umožňovalo stretávať sa s ústredným vedením, a ak zástupcovia zamestnancov vyjadria stanovisko, získať od ústredného vedenia odôvodnenú odpoveď.

(4) Európska zamestnanecká rada má právo stretnúť sa s ústredným vedením jedenkrát za rok, aby bola na základe správy vypracovanej ústredným vedením informovaná a aby sa s ňou prerokovali výsledky podnikania a predpokladaný vývoj u zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov; vhodným spôsobom sú informovaní aj dotknutí zamestnávateľa.

(5) Ak nastanú výnimočné okolnosti alebo ak sa prijímú rozhodnutia, ktoré sa podstatne týkajú záujmov zamestnancov, užší výbor alebo, ak užší výbor nie je zriadený, európska zamestnanecká rada má právo na informácie. Užší výbor alebo, ak užší výbor nie je zriadený, európska zamestnanecká rada má v takýchto prípadoch, ak o to požiada, právo stretnúť sa s ústredným vedením alebo s inou primeranou úrovňou vedenia zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov, ktorý má vlastnú rozhodovaciu právomoc, s cieľom prerokovať tieto informácie.

(6) Výnimočné okolnosti alebo rozhodnutia, ktoré sa podstatne týkajú záujmov zamestnancov, sú najmä

a) zrušenie, zánik alebo prevod zamestnávateľa alebo jeho časti,

b) hromadné prepúšťanie.

(7) Právo zúčastniť sa na stretnutí s užším výborom podľa odseku 5 majú aj tí členovia európskej zamestnaneckej rady, ktorí boli zvolení alebo vymenovaní za zamestnancov zamestnávateľov alebo organizačných zložiek zamestnávateľa, ktorých sa priamo týkajú výnimočné okolnosti alebo rozhodnutia, ktoré sa podstatne týkajú záujmov zamestnancov podľa odsekov 5 a 6.

(8) Stretnutie na účely informovania a prerokovania podľa odsekov 5 a 7 sa uskutoční na základe správy vypracovanej ústredným vedením alebo inou primeranou úrovňou vedenia zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov bez zbytočného odkladu; v závere stretnutia alebo v primeranej lehote po jeho skončení môže byť predložené stanovisko.

(9) Európska zamestnanecká rada a užší výbor majú pred stretnutím s ústredným vedením právo stretnúť sa bez prítomnosti príslušného vedenia.

§ 249

Informovanie zástupcov zamestnancov zamestnávateľa na území Slovenskej republiky a spôsob prepojenia medzi nadnárodnou a národnou úrovňou

(1) Osobitný vyjednávací orgán, európska zamestnanecká rada alebo zástupcovia zamestnancov zabezpečujúci iný postup informovania zamestnancov a prerokovania s nimi oboznamujú zástupcov zamestnancov u zamestnávateľa alebo v organizačnej zložke zamestnávateľa so sídlom na území Slovenskej republiky, alebo ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, všetkých zamestnancov o obsahu a výsledku informovania a prerokovania.

(2) Spôsoby prepojenia medzi informovaním a prerokovaním na nadnárodnej úrovni a informovaním a prerokovaním na národnej úrovni sa vymedzia v dohode podľa § 245 ods. 1 alebo § 245a ods. 1. Ak sa tieto spôsoby prepojenia v dohode nevymedzili a ak má byť prijaté rozhodnutie, ktoré by viedlo k podstatným zmenám týkajúcim sa organizácie práce alebo pracovných vzťahov, ústredné vedenie je povinné okrem informovania európskej zamestnaneckej rady a prerokovania s ňou informovať aj zástupcov zamestnancov na národnej úrovni alebo priamo zamestnancov, ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, a prerokovať s nimi tieto informácie.

§ 249a

Ochrana informácií

(1) Ústredné vedenie so sídlom na území Slovenskej republiky nemá povinnosť poskytovať také informácie, ktorých poskytnutie by z objektívnych dôvodov vážne ohrozilo činnosť dotknutých zamestnávateľov alebo by im bolo na ujmu. Ak ústredné vedenie označí nejakú informáciu za informáciu podľa prvej vety, dotknuté strany sa môžu obrátiť na súd, aby určil, že informácia, ktorú ústredné vedenie odmietlo poskytnúť, nie je informáciou podľa prvej vety.

(2) Členovia osobitného vyjednávacieho orgánu, členovia európskej zamestnaneckej rady, zástupcovia zamestnancov zabezpečujúci iný postup informovania zamestnancov a prerokovania s nimi a odborníci, ktorí im pomáhajú, nie sú oprávnení počas funkčného obdobia, ako ani po jeho skončení poskytovať informácie, ktoré im boli výslovne poskytnuté ako dôverné. Táto povinnosť sa uplatňuje bez ohľadu na to, kde sa tieto osoby práve nachádzajú.

§ 250

Ochrana členov osobitného vyjednávacieho orgánu, členov európskej zamestnaneckej rady a zástupcov zamestnancov zabezpečujúcich iný postup informovania zamestnancov a prerokovania s nimi

(1) Na členov osobitného vyjednávacieho orgánu, členov európskej zamestnaneckej rady a zástupcov zamestnancov zabezpečujúcich iný postup informovania zamestnancov a prerokovania s nimi u zamestnávateľa alebo organizačnej zložky zamestnávateľa so sídlom na území Slovenskej republiky pri výkone ich funkcie sa primerane vzťahuje § 240.

(2) Členom osobitného vyjednávacieho orgánu a členom európskej zamestnaneckej rady sa poskytuje odborná príprava s náhradou mzdy v rozsahu potrebnom na vykonávanie ich funkcie zástupcu zamestnancov.

(3) Členovia osobitného vyjednávacieho orgánu, členovia európskej zamestnaneckej rady a zástupcovia zamestnancov zabezpečujúci iný postup informovania zamestnancov a prerokovania s nimi majú pri vykonávaní svojej funkcie k dispozícii prostriedky na kolektívne zastupovanie záujmov zamestnancov zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov vyplývajúcich z uplatňovania práva na nadnárodné informácie a na prerokovanie a na tento účel sa im priznáva spôsobilosť byť účastníkom súdneho konania.

§ 250a

Postup pri zmene štruktúry zamestnávateľa

(1) Ak sa podstatne zmení štruktúra zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov najmä z dôvodu zlúčenia, splynutia alebo rozdelenia, európska zamestnanecká rada alebo európske zamestnanecké rady sa musia týmto zmenám prispôbiť. Prispôbenie sa spravuje ustanoveniami dohody alebo dohôd o zriadení európskej zamestnaneckej rady, ak sa zmluvné strany nedohodnú inak.

(2) Ak platná dohoda o zriadení európskej zamestnaneckej rady v prípadoch podľa odseku 1 neobsahuje potrebné ustanovenia o prispôbení sa zmenám alebo v prípade rozporu medzi ustanoveniami dvoch alebo viacerých použiteľných dohôd o zriadení európskej zamestnaneckej rady, ústredné vedenie začne z vlastnej iniciatívy alebo na základe písomnej žiadosti najmenej 100 zamestnancov najmenej u dvoch zamestnávateľov alebo v organizačných zložkách zamestnávateľa v najmenej dvoch rôznych členských štátoch alebo na základe písomnej žiadosti ich zástupcov vyjednávanie podľa § 244.

(3) Členmi osobitného vyjednávacieho orgánu sú spolu s členmi zvolenými alebo vymenovanými podľa § 244 ods. 3 aj najmenej traja členovia európskej zamestnaneckej rady alebo každej z európskych zamestnaneckých rád.

(4) Počas vyjednávania podľa § 244 európska zamestnanecká rada alebo európske zamestnanecké rady naďalej pôsobia v súlade s podmienkami prispôbenými na základe dohody medzi členmi európskej zamestnaneckej rady alebo európskych zamestnaneckých rád a ústredným vedením.

JEDENÁSTA ČASŤ PRECHODNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Prechodné ustanovenia § 251

(1) Ustanoveniami tohto zákona sa spravujú aj pracovnoprávne vzťahy, ktoré vznikli pred 1. aprílom 2002, ak nie je ďalej ustanovené inak. Nároky, ktoré z nich vznikli, a právne úkony urobené pred 1. aprílom 2002 sa posudzujú podľa doterajších predpisov.

(2) Úprava náhrady za stratu na zárobku po skončení pracovnej neschopnosti alebo pri uznaní invalidity alebo čiastočnej invalidity (§ 201 ods. 1) a úprava náhrady nákladov na výživu pozostalých (§ 207) sa uskutoční aj u zamestnancov a pozostalých, ktorým náhrada patrila do 31. marca 2002; to platí aj pre náhrady, o ktorých bolo do 31. marca 2002 právoplatne rozhodnuté alebo ktorých výška bola dohodnutá.

(3) Ak zamestnávateľ uplatňuje na odmeňovanie zamestnancov hodinovú mzdu, je povinný sadzby hodinovej mzdy zvýšiť v pomere medzi určeným týždenným časom pred dňom nadobudnutia účinnosti tohto zákona a týždenným pracovným časom ustanoveným podľa § 85 ods. 5. Mesačná mzda sa z tohto dôvodu nemení.

§ 252

(1) Pracovné pomery, ktoré boli založené voľbou alebo vymenovaním podľa § 27 ods. 3 až 5 Zákonníka práce pred dňom nadobudnutia účinnosti tohto zákona, sa považujú za pracovné pomery vzniknuté pracovnou zmluvou podľa tohto zákona.

(2) Pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas, ustanovený v § 85 ods. 9, je v období od 1. apríla 2002 do 31. decembra 2003 najviac 58 hodín týždenne.

(3) Ustanovenia § 87 ods. 1, 2 a 4, § 90 až 93, § 94 ods. 2, 3 a 4 a § 96 sa v období od 1. apríla 2002 do 31. marca 2004 nevzťahujú na pracovný čas a čas odpočinku zamestnancov v doprave, ktorých pracovný čas je nerovnomerne rozvrhnutý. Tento pracovný čas v období od 1. apríla 2002 do 31. marca 2004 upraví Ministerstvo dopravy, pôšt a telekomunikácií Slovenskej republiky po dohode s príslušným vyšším odborovým orgánom.

§ 252a

(1) Ustanoveniami tohto zákona sa spravujú aj pracovnoprávne vzťahy, ktoré vznikli pred 1. júlom 2003, ak nie je ďalej ustanovené inak. Vznik pracovnoprávných vzťahov, ako aj nároky, ktoré z nich vznikli pred 1. júlom 2003, sa posudzujú podľa predpisov platných do 30. júna 2003.

(2) Ak bola daná výpoveď pred 1. júlom 2003, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby podľa predpisov platných do 30. júna 2003.

(3) Pracovnoprávne vzťahy, ktoré boli založené dohodou o pracovnej činnosti uzatvorené pred 1. júlom 2003 vrátane nárokov, ktoré z nich vznikli, sa spravujú pracovnoprávnymi predpismi platnými do 30. júna 2003 a skončia sa najneskôr do 31. decembra 2003.

§ 252b

Ustanoveniami tohto zákona sa spravujú aj pracovnoprávne vzťahy, ktoré vznikli pred 1. septembrom 2007, ak nie je ďalej ustanovené inak. Právne úkony urobené pred 1. septembrom 2007 a nároky, ktoré z nich vznikli, sa posudzujú podľa právnej úpravy platnej do 31. augusta 2007.

§ 252c

Prechodné ustanovenia účinné k 1. marcu 2009

(1) Ak v období od 1. marca 2009 do 31. decembra 2012 nemôže zamestnanec z vážnych prevádzkových dôvodov vykonávať prácu, môže zamestnávateľ, po dohode so zástupcami zamestnancov podľa § 230 poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno, za ktoré patrí zamestnancovi mzda najmenej vo výške základnej zložky mzdy podľa § 119 ods. 3. Ak pominie prekážka v práci na strane zamestnávateľa podľa prvej vety, je zamestnanec povinný odpracovať poskytnuté pracovné voľno bez nároku na mzdu, ktorá bola poskytnutá podľa prvej vety, ak sa zmluvné strany nedohodnú na priaznivejšej úprave pre zamestnancov.

(2) Ak zamestnanec nadpracúva prácou vykonávanou nad určený týždenný pracovný čas pracovné voľno, ktoré mu zamestnávateľ poskytol podľa odseku 1, nejde o prácu nadčas.

(3) Čas pracovného voľna poskytnutého zamestnancovi podľa odseku 1 sa posudzuje ako výkon práce.

(4) Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu pracovného voľna poskytnutého podľa odseku 1 a evidenciu pracovného času, v ktorom si zamestnanec nadpracúva pracovné voľno poskytnuté podľa odseku 1 tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu.

(5) Na účely zisťovania priemerného zárobku podľa § 134 ods. 1 sa do zúčtovanej mzdy nezahŕňa mzda vyplatená zamestnancovi podľa odseku 1 prvej vety; do počtu odpracovaných hodín sa nezahŕňa čas, počas ktorého zamestnanec vykonáva prácu podľa odseku 1 druhej vety.

§ 252d

Prechodné ustanovenia účinné k 1. marcu 2010

(1) Ustanoveniami tohto zákona sa spravujú aj pracovnoprávne vzťahy, ktoré vznikli pred 1. marcom 2010. Právne úkony urobené pred 1. marcom 2010 a nároky, ktoré z nich vznikli, sa posudzujú podľa právnej úpravy účinnej do 28. februára 2010.

(2) Pracovné pomery na určitú dobu uzatvorené pred 1. marcom 2010 sa skončia uplynutím doby, na ktorú boli dohodnuté.

§ 252e

Prechodné ustanovenie účinné od 1. januára 2011

Žene, ktorá nastúpila na materskú dovolenku pred 1. januárom 2011 a mužovi, ktorý nastúpil na rodičovskú dovolenku podľa § 166 ods. 1 pred 1. januárom 2011, ktorým nárok na túto dovolenku trvá k 1. januáru 2011, patrí táto dovolenka podľa predpisov účinných od 1. januára 2011.

§ 252f

Prechodné ustanovenie účinné od 6. júna 2011

(1) Ustanovenia § 241 až 250 účinné od 6. júna 2011 sa nevzťahujú na zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov a skupinu zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov, u ktorých bola dohoda, ktorá zabezpečuje nadnárodné informovanie a prerokovanie, podpísaná alebo zmenená od 5. júna 2009 do 5. júna 2011, ak sa zmluvné strany nedohodnú inak. To platí aj v prípade, ak sa zmluvné strany dohodnú, že dohoda podľa prvej vety sa podstatne zmení, predĺži alebo obnoví po 5. júni 2011.

(2) Na dohody podľa odseku 1 sa vzťahuje právna úprava účinná do 5. júna 2011.

§ 252g

Prechodné ustanovenia účinné od 1. septembra 2011

(1) Ustanoveniami tohto zákona sa spravujú aj pracovnoprávne vzťahy, ktoré vznikli pred 1. septembrom 2011. Právne úkony urobené pred 1. septembrom 2011 a nároky, ktoré z nich vznikli, sa posudzujú podľa právnej úpravy účinnej do 31. augusta 2011.

(2) Pracovné pomery na určitú dobu uzatvorené pred 1. septembrom 2011 sa skončia uplynutím doby, na ktorú boli dohodnuté.

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

(4) Právo odborovej organizácie pôsobiacej u zamestnávateľa pred 1. septembrom 2011 samostatne zastupovať všetkých zamestnancov zamestnávateľa sa posudzuje do 31. decembra 2012 podľa právnej úpravy účinnej do 31. augusta 2011; u tejto odborovej organizácie môže zamestnávateľ uplatniť postup podľa § 230 ods. 3 od 1. januára 2013.

§ 252h

Prechodné ustanovenie účinné od 1. januára 2013

Zamestnanec môže vykonávať prácu na základe dohody o brigádnickej práci študentov uzatvorenej pred 1. januárom 2013, pri ktorej nie sú splnené podmienky ustanovené v § 227 účinnom od 1. januára 2013, najdlhšie do 31. januára 2013. Dohoda o brigádnickej práci študentov podľa prvej vety sa skončí najneskôr 31. januára 2013.

§ 252i

Prechodné ustanovenia účinné od 1. januára 2013

(1) Týmto zákonom sa spravujú aj pracovnoprávne vzťahy, ktoré vznikli pred 1. januárom 2013.

(2) Skúšobná doba, ktorá začala plynúť pred 1. januárom 2013, sa posudzuje podľa predpisov účinných do 31. decembra 2012.

(3) Pracovný pomer na určitú dobu uzatvorený pred 1. januárom 2013 sa skončí uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý, ak k jeho skončeniu nedôjde pred uplynutím tejto doby.

(4) Výpoveď daná zamestnávateľom zamestnancovi pred 1. januárom 2013 a nároky, ktoré z nej vznikli, sa posudzujú podľa predpisov účinných do 31. decembra 2012. Dohoda o skončení pracovného pomeru uzatvorená pred 1. januárom 2013 a nároky, ktoré z nej vznikli, sa posudzujú podľa predpisov účinných do 31. decembra 2012.

(5) Odchodné pri skončení pracovného pomeru, ktorý sa skončil pred 1. januárom 2013, sa posudzuje podľa predpisov účinných do 31. decembra 2012.

(6) Pri odpracúvaní pracovného voľna poskytnutého pred 1. januárom 2013 podľa § 142a účinného do 31. decembra 2012, za ktoré zamestnávateľ poskytol zamestnancovi základnú zložku mzdy, sa postupuje podľa predpisov účinných do 31. decembra 2012. Pracovné voľno poskytnuté podľa § 142a ods. 1 účinného do 31. decembra 2012, ktoré nebolo odpracované do 31. decembra 2012, možno od 1. januára 2013 previesť na záporný účet konta pracovného času podľa § 87a.

(7) Od 1. januára 2013 sa ustanovenie § 252g ods. 4 nepoužije.

§ 253

Za obdobie pred dňom nadobudnutia účinnosti tohto zákona patria percentá a obdobie, za ktoré sa upravuje priemerný zárobok rozhodujúci na výpočet náhrady za stratu na

zárobku po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti vzniknutej pracovným úrazom alebo chorobou z povolania podľa doterajších predpisov.

§ 254

(1) Kde sa vo všeobecne záväzných právnych predpisoch používa pojem "plat", je ním mzda podľa tohto zákona.

(2) Slová "orgány na ochranu zdravia" vo všetkých tvaroch sa v celom texte zákona nahrádzajú slovami "orgány štátnej správy v oblasti verejného zdravotníctva" v príslušnom tvare a slová "zamestnanec so zmenenou pracovnou schopnosťou" vo všetkých tvaroch sa v celom texte zákona nahrádzajú slovami "zamestnanec so zdravotným postihnutím" v príslušnom tvare.

Záverečné ustanovenia

§ 254a

Týmto zákonom sa preberajú záväzné akty Európskych spoločenstiev a Európskej únie uvedené v prílohe č. 2.

§ 255

Zrušovacie ustanovenie

Zrušujú sa:

1. zákon č. 65/1965 Zb. Zákonník práce v znení zákona č. 88/1968 Zb., zákona č. 153/1969 Zb., zákona č. 100/1970 Zb., zákona č. 159/1971 Zb., zákona č. 20/1975 Zb., zákona č. 72/1982 Zb., zákona č. 111/1984 Zb., zákona č. 22/1985 Zb., zákona č. 52/1987 Zb., § 18 zákona č. 98/1987 Zb., zákona č. 188/1988 Zb., zákona č. 81/1990 Zb., zákona č. 101/1990 Zb., zákona č. 3/1991 Zb., zákona č. 297/1991 Zb., zákona č. 231/1992 Zb., zákona č. 264/1992 Zb., zákona č. 542/1992 Zb., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 10/1993 Z.z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 275/1993 Z.z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 304/1995 Z.z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 90/1996 Z.z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 206/1996 Z.z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 330/1996 Z.z., zákona č. 379/1997 Z.z., zákona č. 43/1998 Z.z., zákona č. 190/1998 Z.z., zákona č. 297/1999 Z.z., zákona č. 95/2000 Z.z., zákona č. 244/2000 Z.z., zákona č. 245/2000 Z.z., zákona č. 154/2001 Z.z. a zákona č. 158/2001 Z.z.,
2. zákon č. 120/1990 Zb., ktorým sa upravujú niektoré vzťahy medzi odborovými organizáciami a zamestnávateľmi v znení zákona č. 3/1991 Zb. a zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 55/1996 Z.z.,
3. zákon č. 195/1991 Zb. o odstupnom poskytovanom pri skončení pracovného pomeru v znení zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 10/1993 Z.z.,
4. zákon č. 1/1992 Zb. o mzde, odmene za pracovnú pohotovosť a o priemernom zárobku v znení zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 10/1993 Z.z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 52/1996 Z.z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 90/1996 Z.z., zákona č. 248/1997 Z.z., zákona č. 190/1998 Z.z. a zákona č. 105/1999 Z.z.,

5. nariadenie vlády Československej socialistickej republiky č. 75/1982 Zb. o osobitnej dodatkovej dovolenke pracovníkov pracujúcich v podzemí hlbinných uhoľných a lignitových baní,
6. nariadenie vlády Československej socialistickej republiky č. 25/1985 Zb. o osobitnej dodatkovej dovolenke niektorých pracovníkov organizácií stavebnej výroby,
7. nariadenie vlády Slovenskej socialistickej republiky č. 27/1985 Zb. o odchylnom poskytovaní nepretržitého odpočinku v týždni niektorým pracovníkom v znení nariadenia vlády Slovenskej socialistickej republiky č. 230/1988 Zb.,
8. nariadenie vlády Československej socialistickej republiky č. 99/1987 Zb. o pracovnoprávných vzťahoch pracovníkov medzinárodných hospodárskych organizácií,
9. nariadenie vlády Československej socialistickej republiky č. 223/1988 Zb., ktorým sa vykonáva Zákonník práce v znení zákonného opatrenia Predsedníctva Federálneho zhromaždenia č. 362/1990 Zb., nariadenia vlády Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky č. 13/1991 Zb., zákona č. 231/1992 Zb., nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 645/1992 Zb., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 162/1993 Z.z., nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 190/1994 Z.z., nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 153/1995 Z.z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 330/1996 Z.z. a zákona č. 297/1999 Z.z.,
10. nariadenie vlády Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky č. 121/1990 Zb. o pracovnoprávných vzťahoch pri súkromnom podnikaní občanov v znení nariadenia vlády Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky č. 14/1991 Zb., zákona č. 231/1992 Zb. a zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 206/1996 Z.z.,
11. nariadenie vlády Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky č. 406/1991 Zb. o predĺžení dovolenky na zotavenie v organizáciách, ktoré neprevádzkujú podnikateľskú činnosť,
12. nariadenie vlády Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky č. 43/1992 Zb. o ustanovení minimálnych mzdových taríf a mzdového zvýhodnenia za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí a za prácu v noci v znení nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 645/1992 Zb., nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 249/1993 Z.z., nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 84/1996 Z.z., nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 2/1998 Z.z., nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 65/1999 Z.z., zákona č. 105/1999 Z.z., nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 374/1999 Z.z. a nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 299/2000 Z.z.,
13. nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 294/1997 Z.z. o podmienkach úhrady nákladov zamestnávateľovi na doplatok ku mzde alebo k platu pri prevedení zamestnanca na prácu s nižšou mzdou alebo platom z dôvodu karanténneho opatrenia,
14. nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 335/1997 Z.z., ktorým sa v usmerňovaní miezd upravujú kvalitatívne ukazovatele, primeranosť prírastku miezd ku kvalitatívnym ukazovateľom, výška regulačného odvodu, údaje na jeho výpočet, splatnosť odvodu, spôsob jeho úhrady a hodnotené obdobie,
15. vyhláška Štátnej plánovacej komisie č. 62/1966 Zb. o zásadách pre skracovanie pracovného času a pre úpravu pracovných a prevádzkových režimov v znení zákona č. 1/1992 Zb.,
16. vyhláška Ministerstva práce a sociálnych vecí č. 63/1968 Zb. o zásadách pre skracovanie týždenného pracovného času a pre zavádzanie prevádzkových a pracovných

- režimov s päťdenným pracovným týždňom v znení vyhlášky č. 200/1968 Zb., zákona č. 188/1988 Zb., zákona č. 3/1991 Zb. a zákona č. 1/1992 Zb.,
17. vyhláška Ministerstva školstva č. 140/1968 Zb. o pracovných úľavách a hospodárskom zabezpečení študujúcich popri zamestnaní v znení zákona č. 188/1988 Zb.,
18. vyhláška Ústrednej rady odborov a Federálneho ministerstva financií č. 172/1973 Zb. o uvoľňovaní pracovníkov zo zamestnania na výkon funkcie v Revolučnom odborovom hnutí v znení vyhlášky č. 3/1991 Zb.,
19. vyhláška Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 121/1982 Zb. o niektorých úpravách pracovného času,
20. vyhláška Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 45/1987 Zb. o zásadách pre skrátenie pracovného času bez zníženia mzdy zo zdravotných dôvodov pracovníkom do 21 rokov veku v podzemí hlbinných baní v znení zákona č. 235/1992 Zb.,
21. vyhláška Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 95/1987 Zb. o dodatkovej dovolenke pracovníkov, ktorí pracujú s chemickými karcinogénmi v znení zákona č. 235/1992 Zb.,
22. vyhláška Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 96/1987 Zb. o zásadách pre skrátenie pracovného času bez zníženia mzdy zo zdravotných dôvodov pracovníkom, ktorí pracujú s chemickými karcinogénmi v znení vyhlášky č. 108/1989 Zb. a zákona č. 235/1992 Zb.,
23. vyhláška Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 196/1989 Zb. o pružnom pracovnom čase v znení zákona č. 1/1992 Zb.,
24. vyhláška Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 18/1991 Zb. o iných úkonoch vo všeobecnom záujme,
25. výnos Federálneho ministerstva hospodárstva z 12. októbra 1990 o zákaze práce v podzemí hlbinných baní pre pracovníkov mladších ako 21 rokov (registrovaný v čiastke 77/1990 Zb.).

§ 256 **Účinnosť**

Tento zákon nadobudol účinnosť 1. apríla 2002 okrem § 5 ods. 2 až 5 a § 241 až 250, ktoré nadobudli účinnosť vstupom Slovenskej republiky do Európskej únie.

Zákon č. 165/2002 Z. z. nadobudol účinnosť 1. apríla 2002.

Zákon č. 408/2002 Z.z. nadobudol účinnosť 25. júla 2002.

Zákon č. 210/2003 Z.z. nadobudol účinnosť 1. júla 2003 s výnimkou článku I siedmeho bodu, ktorý nadobudol účinnosť odo dňa, keď nadobudne platnosť zmluva o pristúpení Slovenskej republiky k Európskej únii, stodeviateho, stodesiateho a stojedenásteho bodu, ktoré nadobúdli účinnosť 1. januára 2004.

Zákon č. 461/2003 Z.z. nadobudol účinnosť 1. januára 2004.

Zákon č. 5/2004 Z.z. nadobudol účinnosť 1. februára 2004.

Zákon č. 365/2004 Z.z. nadobudol účinnosť 1. júla 2004.

Zákon č. 82/2005 Z.z. nadobudol účinnosť 1. apríla 2005.

Zákony č. 131/2005 Z.z. a č. 244/2005 Z.z. nadobudli účinnosť 1. júla 2005.

Zákon č. 570/2005 Z.z. nadobudol účinnosť 1. januára 2006.

Zákon č. 124/2006 Z. z. nadobudol účinnosť 1. júla 2006.

Zákon č. 231/2006 Z.z. nadobudol účinnosť 1. júna 2006.
Zákon č. 348/2007 Z.z. nadobudol účinnosť 1. septembra 2007.
Zákon č. 200/2008 Z.z. nadobudol účinnosť 12. júna 2008.
Zákon č. 460/2008 Z.z. nadobudol účinnosť 1. januára 2009.
Zákon č. 49/2009 Z.z. nadobudol účinnosť 1. marca 2009.
Zákon č. 184/2009 Z. z. nadobudol účinnosť 1. septembra 2009.
Zákon č. 574/2009 Z. z. nadobudol účinnosť 1. marca 2010.
Zákon č. 543/2010 Z. z. nadobudol účinnosť 1. januára 2011.
Zákon č. 48/2011 Z. z. nadobudol účinnosť 1. apríla 2011 okrem čl. I piateho bodu, desiateho bodu až dvadsiateho prvého bodu, ktoré nadobúdajú účinnosť 6. júna 2011.
Zákon č. 257/2011 Z. z. nadobudol účinnosť 1. septembra 2011 okrem osemdesiatego druhého bodu v čl. I, ktorý nadobúda účinnosť 1. januára 2012.
Zákon č. 406/2011 Z. z. nadobudol účinnosť 1. decembra 2011.
Zákon č. 512/2011 Z. z. nadobudol účinnosť 1. januára 2012.
Zákon č. 251/2012 Z. z. nadobudol účinnosť 1. septembra 2012
Zákon č. 252/2012 Z. z. nadobudol účinnosť 1. januára 2013
Zákon č. 345/2012 Z. z. nadobudol účinnosť 1. januára 2013
Zákon č. 361/2012 Z. z. nadobudol účinnosť 1. januára 2013

Rudolf Schuster v.r.
Jozef Migaš v.r.
Mikuláš Dzurinda v.r.

PRÍLOHA č. 1

CHARAKTERISTIKY STUPŇOV NÁROČNOSTI PRACOVNÝCH MIEST

Pracovné miesta sú podľa miery zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti práce zamestnanca vymedzené týmito charakteristikami:

- a) pracovné miesto zodpovedajúce prvému stupňu náročnosti práce charakterizuje výkon pomocných, prípravných alebo manipulačných prác podľa presných postupov a pokynov,
- b) pracovné miesto zodpovedajúce druhému stupňu náročnosti práce charakterizuje výkon ucelených obslužných rutinných prác alebo odborných rutinných kontrolovateľných prác podľa daných postupov alebo prevádzkových režimov, alebo prác spojených s hmotnou zodpovednosťou; výkon jednoduchých remeselných prác; výkon sanitárnych pracovných činností v zdravotníctve; výkon opakovaných, kontrolovateľných prác administratívnych, hospodárskosprávnych, prevádzkovo-technických alebo ekonomických podľa pokynov alebo ustanovených postupov,
- c) pracovné miesto zodpovedajúce tretiemu stupňu náročnosti práce charakterizuje výkon rôznorodých odborných alebo ucelených odborných prác alebo samostatné

zabezpečovanie menej zložitých agend; samostatný výkon individuálnych tvorivých remeselných prác; riadenie alebo operatívne zabezpečovanie chodu zariadení alebo prevádzkových procesov spojené so zvýšenou duševnou námahou s prípadnou zodpovednosťou za zdravie a bezpečnosť iných osôb alebo za ťažko odstrániteľné škody,

d) pracovné miesto zodpovedajúce štvrtému stupňu náročnosti práce charakterizuje samostatné zabezpečovanie odborných agend alebo výkon čiastkových koncepčných, systémových a metodických prác spojený so zvýšenou duševnou námahou; poskytovanie zdravotnej starostlivosti, odborné činnosti v zdravotníctve so zodpovednosťou za zdravie ľudí; riadenie, organizácia alebo koordinácia zložitých procesov alebo rozsiahleho súboru veľmi zložitých zariadení s prípadnou zodpovednosťou za životy a zdravie iných osôb,

e) pracovné miesto zodpovedajúce piatemu stupňu náročnosti práce charakterizuje výkon špecializovaných systémových, koncepčných, tvorivých alebo metodických prác s vysokou duševnou námahou; komplexné zabezpečovanie najzložitejších úsekov a agend s určovaním nových postupov v rámci systému; výkon odborných a špecializovaných činností v príslušnom odbore zdravotnej starostlivosti so zodpovednosťou za zdravie ľudí; riadenie, organizácia a koordinácia veľmi zložitých procesov a systémov vrátane voľby a optimalizácie postupov a spôsobov riešenia,

f) pracovné miesto zodpovedajúce šiestemu stupňu náročnosti práce charakterizuje tvorivé riešenie úloh neobvyklým spôsobom s nešpecifikovanými výstupmi s vysokou mierou zodpovednosti za škody s najširšími spoločenskými dôsledkami; výkon špecializovaných a certifikovaných činností v zdravotnej starostlivosti so zodpovednosťou za zdravie a životy ľudí; riadenie, organizácia a koordinácia najzložitejších systémov so zodpovednosťou za neodstrániteľné hmotné a morálne škody so značnými nárokmi na schopnosť riešiť zložité a konfliktné situácie spojené spravidla so všeobecným ohrozením najširšej skupiny osôb.

PRÍLOHA č. 1a

MALOOBCHODNÝ PREDAJ, PRI KTOROM MOŽNO ZAMESTNANCOVI NARIADIŤ ALEBO S NÍM DOHODNÚŤ PRÁCU V DŇOCH USTANOVENÝCH ZÁKONOM

1. maloobchodný predaj na čerpacích staniciach s palivami a mazivami,
2. maloobchodný predaj a výdaj liekov v lekárňach,
3. maloobchodný predaj na letiskách, v prístavoch, v ostatných zariadeniach verejnej hromadnej dopravy a v nemocniciach,
4. predaj cestovných lístkov,
5. predaj suvenírov.

PRÍLOHA č. 2

ZOZNAM PREBERANÝCH PRÁVNE ZÁVÄZNÝCH AKTOV EURÓPSKEJ ÚNIE

1. Smernica Rady 91/383/EHS z 25. júna 1991 doplňujúca opatrenia na podporu zlepšení v ochrane bezpečnosti a zdravia pri práci pracovníkov s pracovným pomerom na dobu určitú alebo s dočasným pracovným pomerom (Mimoriadne vydanie Ú.v. EÚ, kap. 5/zv. 1; Ú.v. ES L 206, 29.7.1991).
2. Smernica Rady 91/533/EHS zo 14. októbra 1991 o povinnosti zamestnávateľa informovať zamestnancov o podmienkach vzťahujúcich sa na zmluvu alebo na pracovno-právny vzťah (Mimoriadne vydanie Ú.v. EÚ, kap. 5/zv. 2; Ú.v. ES L 288, 18.10.1991).
3. Smernica Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (desiata samostatná smernica v zmysle článku 16 (1) smernice 89/391/EHS) (Mimoriadne vydanie Ú.v. EÚ, kap. 5/zv. 2; Ú.v. ES L 348, 28.11.1992).
4. Smernica Rady 94/33/ES z 22. júna 1994 o ochrane mladých ľudí pri práci (Mimoriadne vydanie Ú.v. EÚ, kap. 5/zv. 2; Ú.v. ES L 216, 20.8.1994).
5. Smernica Rady 94/45/ES z 22. septembra 1994 o zriaďovaní Európskej zamestnaneckej rady alebo postupu v podnikoch s významom na úrovni Spoločenstva a v skupinách podnikov s významom na úrovni Spoločenstva na účely informovania zamestnancov a prerokovania s nimi (Mimoriadne vydanie Ú.v. EÚ, kap. 5/zv. 2; Ú.v. ES L 254, 30.9.1994) v znení smernice Rady 97/74/ES z 15. decembra 1997 (Mimoriadne vydanie Ú.v. EÚ, kap. 5/zv. 3; Ú.v. ES L 10, 16.1.1998) a smernice Rady 2006/109/ES z 20. novembra 2006 (Ú.v. EÚ L 363, 20.12.2006).
6. Smernica Rady 96/34/ES z 3. júna 1996 o rámcovej dohode o rodičovskej dovolenke uzavretej medzi UNICE, CEEP a ETUC (Mimoriadne vydanie Ú.v. EÚ, kap. 5/zv. 2; Ú.v. ES L 145, 19.6.1996) v znení smernice Rady 97/75/ES z 15. decembra 1997 (Mimoriadne vydanie Ú.v. EÚ, kap. 5/zv. 3; Ú.v. ES L 16.1.1998).
7. Smernica Európskeho Parlamentu a Rady 96/71/ES zo 16. decembra 1996 o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb (Mimoriadne vydanie Ú.v. EÚ, kap. 5/zv. 2; Ú.v. ES L 18, 21.1.1997).
8. Smernica Rady 97/81/ES z 15. decembra 1997 týkajúca sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC (Mimoriadne vydanie Ú.v. EÚ, kap. 5/zv. 3; Ú.v. ES L 14, 20.1.1998) v znení smernice Rady 98/23/ES zo 7. apríla 1998 (Mimoriadne vydanie Ú.v. EÚ, kap. 5/zv. 3; Ú.v. ES L 131, 5.5.1998).

9. Smernica Rady 98/59/ES z 20. júla 1998 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania (Mimoriadne vydanie Ú.v. EÚ, kap. 5/zv. 3; Ú.v. ES L 225, 12.8.1998).
10. Smernica Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP (Mimoriadne vydanie Ú.v. EÚ, kap. 5/zv. 3; Ú.v. ES L 175, 10.7.1999).
11. Smernica Rady 2000/43/ES z 29. júna 2000, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod (Mimoriadne vydanie Ú.v. EÚ, kap. 20/zv. 1; Ú.v. ES L 180, 19.7.2000).
12. Smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolanií (Mimoriadne vydanie Ú.v. EÚ, kap. 5/zv. 4; Ú.v. ES L 303, 2.12.2000).
13. Smernica Rady 2001/23/ES z 12. marca 2001 o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa zachovania práv zamestnancov pri prevodoch podnikov, závodov alebo častí podnikov alebo závodov (Mimoriadne vydanie Ú.v. EÚ, kap. 5/zv. 4; Ú.v. ES L 82, 22.3.2001).
14. Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2002/14/ES z 11. marca 2002, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre informovanie a prerokovanie so zamestnancami v Európskom spoločenstve (Mimoriadne vydanie Ú.v. EÚ, kap. 5/zv. 4; Ú.v. ES L 80, 23.3.2002).
15. Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Mimoriadne vydanie Ú.v. EÚ, kap. 5/zv. 4; Ú.v. EÚ L 299, 18.11.2003).
16. Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie) (Ú.v. EÚ L 204, 26.7.2006).
17. Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2008/94/ES z 22. októbra 2008 o ochrane zamestnancov pri platobnej neschopnosti ich zamestnávateľa (kodifikované znenie) (Ú. v. EÚ L 283, 28. 10. 2008).
18. Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci (Ú. v. L 327, 5. 12. 2008),.
19. Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2009/38/ES zo 6. mája 2009 o zriaďovaní európskej zamestnaneckej rady alebo postupu v podnikoch s významom na úrovni Spoločenstva a v skupinách podnikov s významom na úrovni Spoločenstva na účely informovania zamestnancov a prerokovania s nimi (prepracované znenie) (Ú. v. EÚ L 122, 16. 5. 2009).

20. Smernica Rady 2010/18/EÚ z 8. marca 2010, ktorou sa vykonáva revidovaná Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke uzavretá medzi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a ETUC a zrušuje smernica 96/34/ES (Ú. v. EÚ L 68, 18. 3. 2010).