PragmaSys s.r.o. GSM: 0905/652031
Mail: **education@pragmasys.sk**
Web: **www.pragmasys.sk**

JUDr. Marián POLAKOVIČ
Špecialista na pracovné právo

zákon NR SR č. 311/2001 Z. z.
ZÁKONNÍK PRÁCE
v znení zákona NR SR č. 66/202O18 Z. z. s účinnosťou od 4.4.2020

Jeho veličenstvo – Pracovný čas

Zákonník práce v kocke – druhá časť

(video 5 – 6 – 4)

Pozn: video č 4 je popísané aj v prvej časti

praktická sonda do problematiky aplikácie Zákonníka práce pri dojednávaní a rozvrhovaní pracovného času, určovaní a čerpaní dovolenky a riešení problémov spojených s prekážkami v práci nas strane zamestnanca a zamestnávateľa
s dôrazom na možnosti zamestnávateľa na zmiernenie negatívnych dopadov spôsobených pandémiou COVID 19.

Študijný materiál pre účastníkov školenia

2020

Vážené dámy a páni,

ste účastníkmi odborne – zdokonaľovacieho školenia, ktoré je v tomto špecifickom prípade úzko zamerané na Vaše oboznámenie sa s problematikou praktickej aplikácie zákona **pri rovnomernom a nerovnomernom rozvrhovaní pracovného času a doby odpočinku, pri plánovaní, určovaní a krátení dovolenky a pri riešení problémov súvisiacich s prekážkami v práci** tak, aby ste pochopili všetky súvislosti ovplyvňujúce jednotlivé právne úkony, ktoré zamestnávateľ i zamestnenc v procese pracovnoprávneho vzťahu uskutočňujú. Je samozrejmé, že pri výklade budeme vychádzať z najaktuálnejších zmien, ktoré vyplývajú z **poslednej novelizácie platného Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z. (ďalej len „ZP"), účinnej od 04.04.2020**.

Cieľom školenia je pripraviť Vás na bezchybný výkon personálnej praxe tak, aby ste mohli **zodpovedne pristupovať k predchádzaniu budúcim možným súdnym sporom** už v okamihu zakladania pracovného pomeru. Táto cesta začína už kvalitným spracovaním pracovnej zmluvy resp, dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, právne odôvodnenými a odborne spracovanými právnymi úkonmi smerujúcimi k zakotveniu a k prípadným zmenám dojednaných pracovných podmienok a kvalitným spracovaním súvisiacich dokumentov upravujúcich predmet dnešného školenia.

Tento proces je potrebné ovládať preto, aby sa lepšie riešili problémy, ktoré v aplikačnej praxi spôsobujú **znevýhodnenie zmluvných strán - zamestnávateľa alebo zamestnanca** v pracovnoprávnom vzťahu. To všetko v duchu prehĺbenia sociálneho dialógu medzi zamestnávateľom, zamestnancami a ich zástupcami.

Obsah materiálu

Video_05 –Pracovný čas

- odlíšenie pracovného času od prítomnosti zamestnanca v mieste výkonu práce, pretože ide o čas, za ktorý zamestnávateľ zamestnancovi poskytuje mzdu resp. náhradu mzdy. Spôsoby rovnomerného a nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času, neprekročiteľné týždenné a denné absolutórium pracovného času, rozdiel medzi dĺžkou pracovného času a dĺžkou pracovnej zmeny, používanie konta pracovného času, prestávky v práci, nepretržitý odpočinok medzi zmenami a v týždni ;
- pojmy súvisiace s pracovným časom – definície pracovnej zmeny, pracovného času, priemernej dĺžky nočnej pracovnej zmeny, rozdiel medzi nočným pracovným časom a nočnou pracovnou zmenou a pod., prestávky v práci, prestávka na jedenie a oddych, predĺženie prestávky na jedenie a oddych, prestávka medzi dvoma zmenami a v týždni ;
- nadčasová práca - zákonné možnosti jej využívania, zákonné limity nariadenej a dohodnutej nadčasovej práce, vedúci zamestnanci a nadčasy, možnosť čerpania náhradného voľna za nadčasovú prácu ;
- špecifikácia pracovného času v dňoch pracovného pokoja, pri pracovnej pohotovosti, práci nadčas a o podmienkach nočnej práce, práce vo sviatok, v sobotu a v nedeľu a práce v sťaženom a zdraviu škodlivom prostredí ;
- evidencia pracovného času,

Video_06 – Dovolenka a prekážky v práci

- dovolenka, formy dovolenky, podmienky vzniku nároku na dovolenku, dovolenka a vek zamestnanca ;

- určovanie a čerpanie dovolenky, krátenie dovolenky ;
- špecifiká pri dovolenke zamestnancov s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom
- dovolenka a pracovná pohotovosť, prerušenie dovolenky ;
- prekážky v práci z dôvodu všeobecného záujmu s náhradou a bez náhrady mzdy
- dobrovoľnícka činnosť, dobrovoľná vojenská príprava, zvyšovanie kvalifikácie ;
- dôležité osobné prekážky v práci, dočasné prerušenie výkonu práce – suspendácia,
- výkon práce a spoločné ustanovenia o prekážkach v práci ;
- prekážky na strane zamestnávateľa s dôrazom na možnosti zmiernenia následkov pandémie COVOD-19 ;

Video_04 – Aktuálne zmeny v Zákonníku práce účinné od 4.4.2020

1. zmeny v ZP na základe schváleného zákona NR SR č. 63/2020 Z. z. v § 141, odsek 1 a § 141, odsek 3 ZP ;
2. zmeny v ZP na základe schváleného zákona NR SR č. 66/2020 Z. z. zavedením nového dočasného § 252b ZP, ktorý zaviedol zmeny v :
    - § 52 – domácka práca a telepráca,
    - § 64 – zákaz výpovede,
    - § 90, odsek 9 – rozvrhnutie pracovného času,
    - § 111, odsek5 – určenie nástupu na dovolenku,
    - § 141 – dôležité osobné prekážky v práci na strane zamestnanca,
    - § 142 – prekážky na strane zamestnávateľa,
    - § 157, odsek 3 – návrat zamestnancov do zamestnania po odpadnutí prekážky v práci ;
3. KURZ ARBAIT – nová forma podpory zamestnávateľov prostredníctvom kompenzácie miezd zamestnancov štátom ;
4. Informácia o najnovších opatreniach upravujúcich podmienky zamestnávania v pracovnoprávnych vzťahoch s dôrazom na informáciu o poslednej pripravovanej novele Zákonníka práce, ktorá je v týchto dňoch predmetom rokovania NR SR a ktorá umožní flexibilnejšie reťazenie pracovných pomerov na dobu určitú ;

Uvádzanie pracovného času v pracovnej zmluve

Pracovný čas zamestnanca musí byť v pracovnej zmluve uvedený :

1. **výslovne**
   – § 43 ods. 2 ZP. Podľa § 43 ods. 2 ZP ***„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.“*** (počet hodín - „40 hodín v týždni“, „160 hodín v mesiaci“, resp. iným spôsobom). Pracovný čas podľa § 85 ods. 1 ZP je ***„časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou“***. Za pracovný čas sa v tomto prípade nepovažuje práca nadčas, ktorú v zmluve nie je potrebné uvádzať a môže sa dohodnúť aj dodatkom k pracovnej zmluve.

2. **Odkazom**
   – § 43 ods. 3 ZP. Podľa § 43 ods. 3 ZP ***„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.“***

Z uvedeného vyplýva, že by mal **stačiť aj odkaz na príslušné ustanovenie ZP.** Tento odkaz však musí byť **dostatočne určitý**, pretože **musí byť zreteľné, či pracovný čas zamestnanca je 40, 38,75, alebo 37,5 hodín**, resp. iný, dohodnutý čas. **Samotný odkaz na § 85 ods. 5 ZP by nestačil**, ak by zo zmluvy nevyplývalo o akú prevádzku (jedno-, dvoj-, trojzmennú alebo nepretržitú) ide. V § 85 ods. 5 ZP je uvedených niekoľko maximálnych dĺžok pracovného času. Kratší pracovný čas ako maximálny má byť v pracovnej zmluve uvedený výslovne, aby bolo zreteľné, aký dlhý je pracovný čas zamestnanca.

V prípade, ak písomná zmluva neobsahuje ustanovenie o pracovnom čase podľa ods. 2, je zamestnávateľ podľa § 44 ods. 1 ZP *„povinný **najneskôr do jedného mesiaca od vzniku** pracovného pomeru vyhotoviť zamestnancovi **písomné oznámenie obsahujúce tieto podmienky**.“* Z lehoty uvedenej v odseku 1 sú **dve výnimky** :

- **Podľa ods. 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** ;*
- ***P*odľa ods.3**, *„ak je miesto výkonu práce v cudzine, zamestnávateľ je povinný písomné oznámenie o prijatí do zamestnania vydať **pred odchodom zamestnanca do cudziny ;***

Možnosť odkázať na pracovný čas vymedzený vo vnútornom predpise ZP výslovne neuvádza.

Zamestnávateľ je zároveň **povinný**:

- určiť **začiatok pracovného času, koniec pracovného času, rozvrh pracovných zmien** (§ 90 ods. 4 ZP a to po dohode so zástupcami zamestnancov a oznámi to písomne na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancovi prístupné),
- **oznámiť rozvrhnutie** pracovného času **zamestnancovi** najmenej týždeň vopred a s platnosťou najmenej na týždeň (§ 90 ods. 9 ZP),
- oznámiť zamestnancom prestávku na odpočinok a jedenie spôsobom ustanoveným v § 90 ZP.

Odporúča sa, aby si zamestnávateľ **vo vnútornom pracovnom poriadku** určil pravidlá správania sa zamestnanca počas prestávok v práci.

Rozvrhnutie pracovného času

Zákonník práce v súvislosti s rozvrhnutím pracovného času používa **tri základné pojmy**.

1) Prvým pojmom je tzv. **<u>zákonný pracovný čas</u>**. Ktorého horné hranice v pracovnom týždni sú zákonom ustanovené v **§ 85, v odsekoch 4,5,6,7 a 9 ZP.**

2) Druhým pojmom je tzv. **<u>ustanovený týždenný pracovný čas</u>.** Maximálna dĺžka ustanoveného pracovného času je :

- **40 hodín** týždenne v prevádzke, kde zamestnanec pracuje rovnomerne 5 dní v týždni
- **38 a 3/4 hodiny** týždenne v dvojzmennej prevádzke, kde zamestnanec vykonáva svoju prácu striedavo v oboch zmenách
- **37 a ½ hodiny** týždenne v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke, kde zamestnanec vykonáva svoju prácu striedavo vo všetkých zmenách.
- **33 a 1/2 hodiny** týždenne pre 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.
- **30hodín** týždenne pre mladistvého zamestnanca, ktorý je mladší ako 16 rokov
- **37 a ½ hodiny** týždenne pre mladistvého zamestnanca, ktorý je starší ako 16 rokov

3) Tretím pojmom je tzv. **určený týždenný pracovný čas.** Ide o pracovný čas, ktorý je zamestnanec povinný odpracovať v príslušnom týždni. Určený pracovný čas vzniká po rozvrhnutí ustanoveného týždenného pracovného času. Maximálna dĺžka určeného týždenného pracovného času je :

- **48 hodín** vrátane práce nadčas v prípade bežných zamestnancov,
- **56 hodín** vrátane práce nadčas v prípade zdravotníckych zamestnancov

Ustanovený týždenný pracovný čas podľa Zákonníka práce môže byť rozvrhnutý **rovnomerne, nerovnomerne** alebo môže byť rozvrhnutý ako **pružný pracovný čas.**

Zákonník práce pozná aj tzv. **konto pracovného času,** čo považujeme za spôsob nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času.

Rovnomerné rozvrhnutie pracovného času

O rovnomernom rozvrhnutí pracovného času rozhoduje zamestnávateľ **po prerokovaní so zástupcami zamestnancov**. Pri rovnomernom rozvrhnutí pracovného času platí, že :

- rozdiel dĺžky pracovného času pripadajúci na jednotlivé týždne **nepresiahne 3 hodiny**,
- pracovnýčas v jednotlivých dňoch **nepresiahne 9 hodín**,
- priemerný týždenný pracovný čas nesmie pritom **v určitom období, najviac 4 týždňovom**, presahovať hranicu pre ustanovený týždenný pracovný čas.

Pri rovnomernom rozvrhnutí pracovného času rozvrhuje zamestnávateľ týždenný pracovný čas **v zásade na 5 pracovných dní** v týždni.

Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času

O nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času rozhoduje tiež zamestnávateľ, avšak **po dohode so zástupcami zamestnancov alebo po dohode s konkrétnym zamestnancom**. 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.**

Zamestnávateľ má možnosť navrhnúť nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času iba v prípade, **ak to vyžaduje povaha práce** alebo **podmienky prevádzky nedovoľujú, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne** na jednotlivé týždne jednotlivé týždne. Čo v praxi znamená, že **zavedenie nerovnomerne rozvrhnutého pracovného času nemôže byť automatické podľa potreby zamestnávateľa.** Najčastejšie ide o práce sezónneho charakteru, keď dané ročné obdobie vyžaduje dlhší pracovný čas, napr. zber úrody, jarné poľnohospodárske práce atď.

V prípade nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času platia pre zamestnávateľa **ďalšie obmedzenia** :

- priemerný týždenný pracovný čas **nesmie presiahnuť v období najviac štyroch mesiacov ustanovený týždenný pracovný čas**,
- pracovnýčas **v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 12 hodín.**

Zamestnávateľ môže **výnimočne**, ale **iba po dohode so zástupcami zamestnancov** rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne aj 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**.

Konto pracovného času

Konto pracovného času **je spôsob nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času**, ktorý zamestnávateľ môže zaviesť **kolektívnou zmluvou alebo po dohode so zástupcami zamestnancov.**

- Dohoda o konto pracovného času **musí byť písomná**, (vzor) ;
- Takúto dohodu v žiadnom prípade **nie je možné nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa** ;
- Bez ohľadu na existenciu dohody o konto pracovného času 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, nemožno nerovnomerne rozvrhnúť pracovný čas podľa ustanovení Zákonníka práce o konto pracovnom čase, **iba po dohode s týmto zamestnancom**.

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 (tzv. **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 (tzv. **záporný účet konta** pracovného času). **Priemerný týždenný pracovný čas** vrátane kladného konta pracovného času, vrátene práce nadčas, **nesmie presiahnuť 48 hodín a to v období najviac 12 mesiacov.**

Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi **základnú zložku mzdy** (§ 119/3 ZP), ktorá zodpovedá ustanovenému týždennému pracovnému času zamestnanca. Zároveň je zamestnávateľ povinný viesť **účet konta pracovného času**, na ktorom eviduje **rozdiel medzi ustanoveným týždenným pracovným časom a skutočne odpracovaným časom** zamestnanca.

Základom konta pracovného času je tzv. **vyrovnávacie obdobie**, v ktorom sa vyrovná rozdiel medzi ustanoveným týždenným pracovným časom a skutočne odpracovaným časom zamestnanca.

- Ak bola ku dňu skončenia pracovného pomeru alebo vyrovnávacieho obdobia **poskytnutá nižšia základná zložka mzdy**, ako by zamestnancovi patrila podľa odpracovaného času; v takom prípade zamestnávateľje povinný zamestnancovi rozdiel doplatiť.

- Ak zamestnanec **neodpracoval ku dňu skončenia pracovného pomeru alebo vyrovnávacieho obdobia celý rozsah pracovného času**, za ktorý mu zamestnávateľ poskytol základnú zložku mzdy, **zamestnávateľ nemá právo na vrátenie základnej zložky mzdy** poskytnutej nad rozsah odpracovaného pracovného času.

- Ak zamestnanec neodpracoval ku dňu skončenia pracovného pomeru celý rozsah pracovného času, za ktorý mu zamestnávateľposkytol základnú zložku mzdy, **zamestnávateľ má právo na vrátenie základnej zložky mzdy** poskytnutej nad rozsah odpracovaného pracovného času, iba v prípade, **ak pracovný pomer skončil výpoveďou** danou zamestnávateľom podľa **§ 63 ods. 1 písm. d) a e) alebo § 68** Zákonníka práce.

Nevýhodou konta pracovného času môže byť určitá **administratívna záťaž,** pretože zamestnávateľ má povinnosť viesť tri účty. Ide o pracovného času, účet vyplatenej mzdy a rozdielový účet.

- Na prvom **účte pracovného času** je zamestnávateľ povinný evidovať **skutočne odpracovaný čas zamestnanca v jednotlivých dňoch a týždňoch**.

- Na **účte vyplatenej mzdy** zamestnávateľ eviduje **skutočne vyplatenú mzdu za dobu jedného mesiaca v súlade s ust. § 129 Zákonníka práce** (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).

- Na **rozdielovom účte** zamestnávateľ eviduje **rozdiel medzi ustanoveným týždenným pracovným časom a skutočne odpracovaným časom** zamestnanca a **rozdiel medzi skutočne vyplatenou mzdou a mzdou, na ktorú by mal zamestnanec právo za skutočne odpracovaný čas.**

Čo sa považuje za vážne prevádzkové dôvody ?

Vážne prevádzkové dôvody – nie sú v ZP vymedzené, doporučujeme stanoviť vymedzenie pozitívne aj negatívne, **teda čo sa považuje za vážne prevádzkové dôvody a čo sa nepovažuje** pre účely použitia režimu konta pracovného času :

1) **napríklad za vážne prevádzkové dôvody sa považuje :**
   - strata odberateľov, nedostatok zákaziek
   - prechodné problémy s odbytom, znížený odbyt výrobkov
   - problémy so subdodávateľmi
   - reakcia na zmeny výrobného programu a zníženie odbytu
   - dôvody, ktoré priamo ohrozujú pracovné miesta,

Sú to teda také príčiny, ktorých **vznik a čas trvania možno reálne predpokladať**, na základe toho ich identifikovať – **dôvod organizačno-technickej povahy týkajúci sa väčšieho počtu zamestnancov a nie je možné ich zamieňať s bežnými prevádzkovými problémami**, ktoré sa nebudú pre účely konta pracovného času považovať za vážne prevádzkové dôvody, teda ktoré spôsobuje náhla a nepredvídaná príčina, prerušenie prevádzky v prípade prestoja napr. pokazené stroje, prechodný nedostatok spôsobený poruchou na strojovom zariadení, nedostatok v dodávke surovín alebo pohonnej sily, chybnými pracovnými podkladmi alebo inými podobnými prevádzkovými príčinami, napr. načas nepristavené dopravné prostriedky **(§ 142 ods. 1 - prestoje).**

Iné prekážky v práci na strane zamestnávateľa (§ 142 ods. 3) zakladajú právnu povinnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi náhradu mzdy v sume jeho priemerného mesačného zárobku: napr.

- úpravy pracovného prostredia,
- plánované opravy dielní,
- plánované generálne opravy u zamestnávateľa,
- obmedzenie alebo úprava prevádzky podniku.

Dohoda o zavedení konta pracovného času
(v z o r)

Účastníci dohody :

1) **KALYPSO Slovakia s.r.o.**
   so sídlom :

IČO :
v zastúpení Ing. Ivanom KRŠKOM – konateľom spoločnosti a

2) **ZO OZ**
pri KALYPSO Slovakia s.r.o.
v zastúpení Mgr. Jánom PÁLENÍKOM – predsedom ZO OZ,

uzatvárajú túto Dohodu o zavedení konta pracovného času v súlade s **§ 87a Zákonníka práce č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov** (ďalej len „**ZP**“) a k jej plneniu si dohodli nasledovné podmienky :

1.
Dôvod zavedenia režimu konta pracovného času

Na základe vonkajších vplyvov na výrobný proces firmy, ktoré sú následkom svetovej hospodárskej a finančnej krízy a majú za následok rozpad dodávateľsko odberateľských vzťahov, čím výrazne ovplyvňujú organizáciu pracovného procesu a potrebu práce, rozhodlo vedenie spoločnosti o prechodnom zavedení režimu konta pracovného času s účinnosťou od 01.06.2013.

Režim konta pracovného času sa môže realizovať len s výslovným súhlasom a po dohode so zamestnancami so zdravotným postihnutím, tehotnými ženami, ženamialebo mužmii, ktorí sa trvale starajú o dieťa mladšie ako tri roky, osamelými zamestnancami, ktorí sa trvale starajú o dieťa mladšie ako 15 rokov.

2.
Vyrovnávacie obdobie

Počas režimu konta pracovného času sa pracovný čas zamestnancov rozvrhne tak, že nebude zaručené naplnenie ustanoveného týždenného pracovného času dojednaného v pracovných zmluvách zamestnancov podľa § 85, odsek 8 ZP, ale týždenný pracovný čas bude určený podľa potreby s rešpektovaním § 90, odsek 9 ZP.

Rozdiel medzi ustanoveným týždenným pracovným časom a skutočne odpracovanýnm pracovným časom zamestnanca sa musí vyrovnať najneskôr do uplynutia 30 mesiacov od zavedenia režimu konta pracovného času.

3.
Rozvrhnutie pracovného času zamestnanca

Pri uplatňovaní konta pracovného času môže zamestnávateľ rozvrhnúť pracovný čas tak, že v prípade väčšej potreby práce zamestnanec odpracuje viac hodín ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas a v prípade menšej potreby práce zamestnanec odpracuje menej hodín ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas alebo prácu nebude vykonávať vôbec.

Priemerný týždenný pracovný čas nesmie presiahnuť 48 hodín v období najviac 12 mesiacov po sebe nasledujúcich.

Práca nadčas pri uplatnení konta pracovného času je práca vykonávaná nad jeho určený týždenný pracovný čas a mimo rozvrhu pracovných zmien vyplývajúcich z konta pracovného času. Ak sa konto pracovného času uplatňuje u zamestnanca s kratším pracovným časom, vychádza sa z kratšieho pracovného času.

4.

Odmeňovanie počas režimu konta pracovného času

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 zo ZP, osobitných predpisov, z pracovnej zmluvy alebo kolektívnej zmluvy.

5.

Povinnosti zamestnávateľa počas režimu konta pracovného času

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.

Iné práva a povinnosti účastníkov dohody

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.

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.

7.

Záverečné ustanovenia.

Zmeny v obsahu tejto dohody sa môžu vykonať len písomne formou dodatku k dohode, ktorý musí byť podpísaný obidvomi zmluvnými stranami.

V _____ dňa ___.___._____

Za zamestnávateľa :
Ing. Ivan KRŠEK - konateľ spoločnosti _____

Za ZO OZ
Mgr. Ján PÁLENÍK - predseda ZO OZ _____

Pružný pracovný čas

Podstatou pružného pracovného času je jeho delenie na dve časti, na **základný pracovný čas** a na **voliteľný pracovný čas**. Zamestnávateľ určí časový úsek, počas ktorého **zamestnanec musí byť k dispozícii zamestnávateľovi na pracovisku,** v tomto prípade hovoríme o tzv. **základnom pracovnom čase**. Začiatok alebo aj koniec pracovného času v jednotlivých pracovných dňoch **určuje zamestnanec**, v tomto prípade hovoríme o tzv**. voliteľnom pracovnom čase.**

Pružné pracovné obdobie sa uplatní ako **pracovný deň, pracovný týždeň, štvortýždňové pracovné obdobie alebo iné pracovné obdobie**. Dĺžka pracovnej zmeny pri uplatnení pružného pracovného času môže byť **najviac 12 hodín.**

Príklad :

Zamestnanec pracuje vo firme, kde **ustanovený pracovný čas je 40 hodín týždenne**. Zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov zaviedol **rovnomerné rozvrhnutie** pružného pracovné času. **Základný pracovný čas** stanovil na **päť pracovných dní** (pondelok až piatok) **od 9,00 do 15,00**. V rámci základného pracovného času zamestnanec je povinný týždenne odpracovať **30 hodín**. Zvyšných **10 hodín patrí do voliteľného pracovného času**. Túto časť pracovného času zamestnanec je povinný odpracovať počas príslušného pracovného týždňa, ale **zamestnanec si určuje, ktorý pracovný deň koľko hodín mimo základného pracovného čas odpracuje**.

Sledovanie práce nadčas

Zákonník práce z hľadiska vymedzenia práce nadčas ustanovuje akoby **2 podmienky, ktoré musia byť splnené súčasne.** Vychádza sa pritom zo skutočnosti, že:

- **je ustanovený týždenný pracovný čas**, takže je možné sledovať aj čas, ktorý zamestnanec odpracoval nad rámec týždenného pracovného času, resp. priemerného týždenného pracovného času v určitom období (pre prípad **rovnomerne rozvrhnutého pracovného času)**, a
- **existuje rozvrh pracovných zmien** (harmonogram), ktorý zabezpečí prvú z uvedených podmienok, t. j. že zamestnanec pri práci podľa harmonogramu v určitom dlhšom období v priemere odpracuje počet hodín zodpovedajúcich ustanovenému týždennému pracovnému času(pre **nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas** (napr. pre nepretržité prevádzky).

Prvá časť definície smeruje k vymedzeniu práce nadčas pre prípad **rovnomerne rozvrhnutého pracovného času**, ktoré predpokladá dodržanie týždenného pracovného času v rámci týždňa, resp. spravidla v štvortýždňovom období, a druhá časť je charakteristická pre **nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas** (napr. pre nepretržité prevádzky).

V skutočnosti ide o jedinú podmienku vyjadrenú dvomi spôsobmi: **v prípade rovnomerne rozvrhnutého pracovného času na 5 dní týždňa možno za rozvrh považovať 5 kalendárnych dní týždňa, ktoré sú obvyklými pracovnými dňami zamestnancov**, a v rámci nich čas určený na denný výkon práce.

Dôležitá je aj definíciou: práca nadčas je práca **zamestnávateľom nariadená** alebo **vykonávaná so súhlasom zamestnávateľa.** Za prácu nadčas nie je možné preto považovať prácu vykonávanú zamestnancom bez príkazu alebo bez súhlasu zamestnávateľa.

Príklad:

Zamestnanec dochádza na pracovisko prímestskou hromadnou dopravou tak, že na pracovisku je už 15 minút pred začiatkom pracovnej doby, ktorý je ustanovený na 7,00 hod. Pokiaľ svojvoľne vykonáva prácu mimo rozvrhu pracovných zmien (napr. s cieľom vyššieho plnenia noriem spotreby práce a z toho vyplývajúcej vyššej mzdy za prácu) a zamestnávateľ k takémuto výkonu práce nedal súhlas, odhliadnuc od ďalších možných dôsledkov túto prácu nie je možné považovať za prácu nadčas.

Nepretržité prevádzky

Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času je typické práve pre **nepretržité prevádzky**. Pre zamestnanca pracujúceho v takejto prevádzke **to znamená, že dni jeho nepretržitého odpočinku v týždni pripadajú striedavo na rôzne kalendárne dni týždňa**. Takémuto zamestnancovi vyplýva z harmonogramu striedania pracovných zmien **povinnosť pracovať aj počas sobôt, nedieľ a sviatkov, pokiaľ mu pripadne na niektorý z týchto dní pracovná zmena**.

Zákonník práce v znení neskorších predpisov vymedzuje **v § 90 prácu na zmeny**, jednotlivé pracovné zmeny, zamestnanca pracujúceho v pracovných zmenách, ako aj nepretržitú prevádzku nasledovne:

- **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 (§ 90 ods. 2 Zákonníka práce),
- **zamestnanec pracujúci v pracovných zmenách** je každý zamestnanec, ktorého pracovný režim je organizovaný formou práce na pracovné zmeny (§ 90 ods. 3 Zákonníka práce),
- **rannou zmenou** sa rozumie pracovná zmena, ktorej **prevažná časť spadá do času** medzi 6. hodinou a 14. hodinou, **odpoludňajšia zmena** je pracovná zmena, ktorej prevažná časť spadá do času medzi 14. hodinou a 22. hodinou a **nočná zmena** je pracovná zmena, ktorej prevažná časť spadá do času medzi 22. hodinou a 6. hodinou (§ 90 ods. 7 Zákonníka práce),
- o **dvojzmenný pracovný režim** ide v prípade, ak je pracovný čas rozvrhnutý do dvoch pracovných zmien a 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** (§ 90 ods. 8 Zákonníka práce).

Zákonník práce priamo **nedefinuje samotný pojem „nepretržitá prevádzka“** napriek tomu, že **maximálnu dĺžku ustanoveného týždenného pracovného času zamestnanca 37,5 hodiny týždenne § 85 Zákonníka práce podmieňuje prácou v nepretržitej prevádzke**. V nadväznosti na vymedzenie pracovných režimov však **možno nepretržitú prevádzku chápať ako prevádzku, v ktorej výroba alebo činnosť prebieha súvislo po všetky dni v týždni.**

Keďže **denná dĺžka pracovnej zmeny v nerovnomerne rozvrhnutom pracovnom čase je limitovaná maximálnym počtom 12 hodín**, aj **vykrytie denného času 24 hodín dvomi pracovnými zmenami (ranná a nočná zmena) treba považovať za nepretržitý pracovný režim** za predpokladu súvislého priebehu pracovných činností, kedy pracovníka jednej zmeny strieda pracovník ďalšej zmeny.

Pracovný čas v nepretržitých prevádzkach

Zákonník práce ustanovuje v § 85 maximálnu dĺžku týždenného pracovného času (bez prestávok na odpočinok a jedenie) na 40 hodín. **Pri rozvrhnutí pracovného času do troch pracovných zmien, ako aj v prípade nepretržitého pracovného režimu, je maximálna dĺžka ustanoveného týždenného pracovného času 37,5 hodiny.**

To znamená, že **pri akomkoľvek harmonograme striedania pracovných zmien** v rámci určitého obdobia **priemerná dĺžka týždenného pracovného času v nepretržitej prevádzke nesmie prekročiť 37,5 hodiny.** Ide o **maximálne dĺžky týždenného pracovného času**, takže určený týždenný pracovný čas v takejto prevádzke **môže byť aj kratší**.

Priemerný týždenný pracovný čas by v období najviac 4 mesiacov (výnimočne v období 12 mesiacov) mal predstavovať určený týždenný pracovný čas na prevádzke. Túto podmienku **musí**

zabezpečiť harmonogram striedania pracovných zmien pre každého zamestnanca podľa neho pracujúceho.

Dovolenka

Novelizovaný pracovný kódex prináša menej administratívy pri žiadosti o dlhšiu dovolenku. Po zmene Zákonníka práce má od januára 2013 nárok na **päť týždňov** dovolenky **každý, kto dosiahne v kalendárnom roku 33 rokov.**

Dovolenkové zmeny sa dotkli aj ľudí s pružným pracovným časom. Pred novelizáciou Zákonníka práce vznikali **pochybnosti, ako vypočítať nárok na dovolenku pri zamestnancoch, ktorí nemusia mať stabilný rozsah pracovného času** v rámci dňa a týždňa.

Napríklad :

- ak si zamestnanec sám rozvrhol pracovný čas tak, že **pracoval tri dni po 12 hodín a jeden deň štyri hodiny, odpracoval 40 hodín, ale len v štyroch dňoch**. Mohol tak argumentovať, že si zoberie ako týždeň dovolenky len štyri dni a na piaty by mu aj tak pripadlo pracovné voľno...

Novela odstraňuje pochybnosti – stanovuje spravodlivejší spôsob, akým sa dovolenka takýmto zamestnancom určí. **Po novom si budú musieť vypísať dovolenku aj na piaty deň, v ktorom by podľa svojho rozvrhu nepracovali**. A to preto, aby im nepripadlo viac dní pracovného voľna v kombinácii s dovolenkou ako zamestnancom, ktorí pružný pracovný čas nemajú.

Zmenilo sa aj náhradné voľno a od 01.01.2013 je menej prísny limit na čerpanie voľna za prácu nadčas. Jedným zo spôsobov, ako si predĺžiť dovolenku, je aj vybrať si náhradné voľno za prácu nadčas. Novým znením sa stanovuje dlhšia lehota na poskytnutie náhradného voľna za prácu nadčas, ak sa so zamestnancom dohodnú. 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.

Viac ľudí si bude môcť preniesť dovolenku, pretože sa rozšírili dôvody na prenos dovolenky do ďalšieho obdobia. Ide o dovolenku, ktorú si zamestnanec nemohol vyčerpať ani do konca nasledujúceho roka, pretože bol uznaný za dočasne práceneschopného pre chorobu či úraz alebo pretože bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej alebo odborovej funkcie. Pred novelou si dovolenku mohli prenášať do ďalších rokov len ženy, ktoré čerpajú materskú dovolenku, a zamestnanci na rodičovskej dovolenke. Všetci ostatní si museli dovolenku vyčerpať najneskôr do konca nasledujúceho roku.

Môže zamestnávateľ prekaziť čerpanie dovolenky , keď sme za ňu už zaplatili?

Zamestnanec musí svoj zámer ísť na dovolenku so zamestnávateľom prerokovať pred tým, ako si ju zaplatí. Oznámenie skutočnosti, že si už dovolenku v určitom období zarezervoval alebo zaplatil nemusí k povoleniu stačiť. Ak zamestnávateľ dovolenku povolí na určitý termín, zamestnanec je oprávnený v tomto čase na dovolenku aj nastúpiť. Pokiaľ však zamestnávateľ zmení termín dovolenky, je povinný nahradiť mu vzniknuté náklady v plnej výške.

Aj prípadný predčasný návrat z dovolenky musí zamestnávateľ preplatiť, ak zamestnanca odvolá z dovolenky. Zamestnanec by si však pre istotu mal odložiť všetky doklady súvisiace s nákladmi, ktoré mu vzniknú

Kedy mi môže zamestnávateľ zrušiť dohodnutý termín dovolenky?

Zákonník práce neuvádza špeciálne dôvody, kedy je zamestnávateľ oprávnený už povolené čerpanie dovolenky zrušiť. Spravidla pôjde napríklad o dôvody prevádzkového charakteru, vysokú zákazkovú náplň či živelné udalosti.

Musí si zamestnanec pýtať od zamestnávateľa povolenie, ak chce miesto práceneschopnosti čerpať dovolenku?

Termín čerpania dovolenky určuje zamestnávateľ. V prípade, ak sa zamestnanec sám, bez určenia zamestnávateľom, rozhodne čerpať dovolenku, porušuje tým pracovnú disciplínu. Za takéto konanie môže byť zamestnanec právne postihnutý, a to až výpoveďou. Teda v prípade, ak chce zamestnanec namiesto PN čerpať dovolenku, je povinný dohodnúť sa na čerpaní dovolenky so zamestnávateľom.

Je dané zákonom koľko dní dovolenky si musí zamestnanec rok vyčerpať?

Zamestnávateľ je povinný určiť zamestnancovi čerpanie aspoň štyroch týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ne nárok, a ak určeniu čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca. Napríklad práceneschopnosť, materská dovolenka, rodičovská dovolenka, či uvoľnenie na výkon verejnej funkcie.

Musí zamestnávateľ poskytnúť neplatené voľno ?

Za neplatené voľno si musíte zaplatiť. **Zamestnávateľ vám nemusí poskytnúť dlhodobo neplatené voľno. Zákon hovorí len o takom, ktoré potrebujete z dôvodu prekážok v práci.** Voľno si môžete zobrať aj vtedy, keď už nemáte nárok na dovolenku, alebo ho potrebujete viac, ako máte dní dovolenky. Ide o neplatené voľno – vtedy vám zamestnávateľ nezaplatí žiadnu náhradu mzdy a nič nedostanete ani z iných inštitúcií. Zamestnávateľ má povinnosť pracovné voľno poskytnúť len z dôvodu a v rozsahu, ktoré uvádza Zákonník práce, teda napríklad pri karanténe, ošetrovaní chorého člena rodiny či sťahovaní sa. Pre iné dôvody a vo väčšom rozsahu zamestnávateľ voľno síce poskytnúť môže, neporuší však zákon, ak sa rozhodne, že ho zamestnancovi neposkytne.

Ak sa však rozhodnete pre takéto voľno, treba si uvedomiť, že **nielenže nedostanete peniaze od zamestnávateľa, no ešte si aj budete musieť zaň zaplatiť,** pretože poskytnutie voľna bez náhrady mzdy znamená **prerušenie sociálneho poistenia**. „Zamestnávateľ v tomto prípade posiela Sociálnej poisťovni výkaz o prerušení sociálneho poistenia a za čas neplateného voľna za zamestnanca neplatí sociálne odvody.

Krátenie dovolenky

Zákonník práce **umožňuje aj krátenie dovolenky**. Krátenie dovolenky má výslovne **sankčný charakter**, ktorý je zamestnávateľ oprávnený využiť iba v zákonom určených prípadoch a za podmienok určených v Zákonníku práce. Zamestnávateľ **môže skrátiť dovolenku za kalendárny rok, dovolenku za kalendárne dni ako aj dodatkovú dovolenku**, avšak dôvody nie sú identické. V zásade Zákonník práce rozlišuje **dva spôsoby na krátenie dovolenky**:

Krátenie dovolenky za kalendárny rok:

Nárok na dovolenku za kalendárny rok vzniká zamestnancovi, ktorý počas nepretržitého trvania pracovného pomeru k tomu istému zamestnávateľovi vykonával prácu aspoň 60 dní v kalendárnom roku. V prípade, ak **pracovný pomer netrval nepretržite počas celého kalendárneho roka, ale zároveň odpracoval aspoň 60 dní u toho istého zamestnávateľa**, zamestnancovi vznikne nárok na pomernú časť dovolenky za kalendárny rok.

Zamestnávateľ môže, **skrátiť dovolenku za kalendárny rok zamestnancovi o jednu dvanástinu**, ak :

- v kalendárnom roku **odpracoval aspoň 60 dní**, a tým pádom mu vznikol nárok na dovolenku za kalendárny rok a súčasne **zameškal aspoň 100 pracovných dní**.

Zamestnávateľ môže skrátiť zamestnancov nárok na dovolenku za kalendárny rok **iba vtedy, ak zamestnanec nepracoval z dôvodu**:

- **výkonu mimoriadnej služby** v období krízovej situácie **alebo alternatívnej služby** v čase vojny a vojnového stavu,
- čerpal **rodičovskú dovolenku**,
- dlhodobého **uvoľnenia na výkon verejnej funkcie** a na výkon **odborovej funkcie**,
- **dôležitých osobných prekážok** z dôvodu vyšetrenie alebo ošetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení, narodenia dieťaťa zamestnancovi, sprevádzania rodinného príslušníka alebo zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnejškoly, úmrtia rodinného príslušníka, svadby, presťahovania zamestnanca.

Zamestnávateľ **môže skrátiť** dovolenku zamestnanca **o ďalšiu jednu dvanástinu za každých ďalších 21 zameškaných dní, ak zamestnanec nevykonával svoju prácu z dôvodov vyššie uvedených.**

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** (v prípade ak sa o dieťa stará matka) a **rodičovskej dovolenky** muža, ak sa stará o narodené dieťa (v tejto súvislosti sa materská dovolenka označuje za rodičovskú dovolenku, a to v trvaní a za podmienok materskej dovolenky, nakoľko by bolo nevhodné hovoriť o materskej dovolenke, ak sa o narodené dieťa stará muž).

Z vyššie uvedených dôvodov je možné krátiť len dovolenku za kalendárny rok. **Dodatková dovolenka a dovolenka za odpracované dni z týchto dôvodov nemôžu byť skrátené.**

Pri krátení dovolenky z uvedených dôvodov 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**.

Dovolenku za kalendárny rok, na ktorú vznikol nárok v príslušnom kalendárnom roku, zamestnávateľ môže skrátiť **len z dôvodov, ktoré vznikli v tom kalendárnom roku**, t. j. **nie je možné krátiť „starú dovolenku".**

Krátenie dovolenky
za kalendárny rok, dovolenky za kalendárne dni a dodatkovej dovolenky

V prípade ak zamestnanec zmešká pracovnú zmenu z iného dôvodu ako je vyššie uvedené, zamestnávateľ môže skrátiť dovolenku za kalendárne dni, dovolenku za kalendárny rok ako aj dodatkovú dovolenku zamestnancovi o jeden až dva dni za každú zameškanú zmenu (pracovný deň), pričom zameškania kratších častí jednotlivých zmien sa sčítajú.

Dovolenku za kalendárny rok, dovolenku za kalendárne dni a dodatkovú dovolenku, na ktorú vznikol nárok v príslušnom kalendárnom roku, zamestnávateľ môže skráti len z dôvodov, ktoré vznikli v tom kalendárnom roku, tj. nie je možné krátiť „starú dovolenku".

Pravidlá čerpania dovolenky

Nárok zamestnanca na dovolenku patrí medzi základné podmienky zamestnávania. Dovolenka slúži predovšetkým pre oddych a regeneráciu zamestnanca bez výpadku jeho stáleho príjmu. Nárok na dovolenku v rozsahu podľa ZP je povinnou náležitosťou pracovnej zmluvy.

Určenie čerpania dovolenky zamestnávateľom

V súvislosti s čerpaním dovolenky je asi najdôležitejšie spomenúť skutočnosť, vyplývajúcu priamo zo ZP, že **čerpanie dovolenky určuje výlučne zamestnávateľ**. Zamestnávateľ **je pri určení čerpania dovolenky povinný zohľadniť oprávnené záujmy zamestnanca**, a najmä rešpektovať plán dovoleniek vytvorený so súhlasom zástupcov zamestnancov.

Zamestnávateľ je ďalej povinný určiť dovolenku tak, **aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku až do konca kalendárneho roka**, zároveň je povinný **určiť zamestnancovi čerpanie aspoň štyroch týždňov dovolenky v kalendárnom roku**, ak má na ne nárok a ak určeniu čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca. **Čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi aspoň 14 dní vopred**. Toto obdobie môže byť výnimočne skrátené, ale iba so súhlasom zamestnanca.

Zamestnávateľ môže **po dohode so zástupcami zamestnancov určiť aj hromadné čerpanie dovolenky**, ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov. Hromadné čerpanie dovolenky **nesmie byť určené na viac ako dva týždne.**

Výnimočne, ak ide o vážne prevádzkové dôvody, môže byť hromadné čerpanie dovolenky **určené na 3 týždne, ale táto skutočnosť musí byť zamestnancom oznámená najmenej šesť mesiacov vopred**. Ďalšou výnimkou pri hromadnom čerpaní dovolenky sú pre zamestnanci divadla a inej umeleckej ustanovizne, ktorej predmetom činnosti je interpretovanie hudobného diela. Týmto zamestnancom možno určiť hromadné čerpanie dovolenky aj v celej výmere.

Čerpanie dovolenky počas skúšobnej doby

Zákonník práce čerpanie dovolenky resp. nárok na vznik dovolenky počas skúšobnej doby výslovne neupravuje. V tomto prípade **platia ustanovenia o dovolenke za kalendárne dni alebo ustanovenia o pomernej časti dovolenky za kalendárny rok**, v závislosti od dĺžky trvania skúšobnej doby.

V prípade, **ak zamestnanec počas skúšobnej doby neodpracoval viac ako 60 pracovných dní**, patrí mu **za každých 21 odpracovaných dní dovolenka v dĺžke jednej dvanástiny** dovolenky za kalendárny rok.

V súvislosti s čerpaním dovolenky počas skúšobnej doby treba dodať, že **zamestnávateľ môže určiť zamestnancovi čerpanie dovolenky aj počas skúšobnej doby, aj keď dosiaľ zamestnanec nesplnil podmienky na vznik nároku na dovolenku**, ak možno predpokladať, že zamestnanec tieto podmienky splní do konca kalendárneho roka, v ktorom dovolenku čerpá, alebo aspoň do skončenia pracovného pomeru. Kvôli čerpaniu dovolenky sa skúšobná doba nepredlžuje, nakoľko čerpanie dovolenky sa nepovažuje za prekážku výkonu práci na strane zamestnanca.

Zamestnanec je povinný vrátiť vyplatenú náhradu mzdy za dovolenku alebo jej časť, na ktorú stratil nárok alebo na ktorú mu nárok nevznikol (§ 131 ZP).

Nevyčerpanie dovolenky počas kalendárneho roka

Ak si zamestnanec nemôže vyčerpať celú dovolenku v danom kalendárnom roku, v ktorom mu na ňu vnikol nárok, jej **nevyčerpanú časť môže čerpať v nasledujúcom kalendárnom roku**. V tomto prípade zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi dovolenku tak, aby sa tá 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 sám zamestnanec**. Toto čerpanie dovolenky je zamestnanec povinný oznámiť zamestnávateľovi písomne, **najmenej 30 dní vopred**; uvedená lehota môže byť so súhlasom zamestnávateľa skrátená.

Ak dovolenka nebola vyčerpaná v danom kalendárnom roku, zamestnanec ju môže čerpať v nasledujúcom kalendárnom roku. **Zákonník práce totiž vylučuje preplatenie základnej výmery (štyri týždne) nevyčerpanej dovolenky**. **Zamestnancovi patrí náhrada mzdy za nevyčerpanú dovolenku, iba v rozsahu presahujúcej 4 týždne dovolenky**.

Výnimkou z tohto pravidla je, ak si túto dovolenku zamestnanec nemohol vyčerpať z dôvodu skončenia pracovného pomeru. Zároveň zamestnanec je povinný vrátiť vyplatenú náhradu mzdy za dovolenku alebo jej časť, na ktorú stratil nárok alebo na ktorú mu nárok nevznikol.

V prípade, ak dovolenka nie je vyčerpaná ani v kalendárnom roku v nasledujúcom po kalendárnom roku, v ktorom zamestnancovi vznikol na neho nárok, táto nevyčerpaná dovolenka už nemôže byť v nasledujúcom kalendárnom roku čerpaná. Výnimkou z tohto pravidla je, ak :

- zamestnankyňa (zamestnanec) nemohla vyčerpať dovolenku pre čerpanie materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky,
- si zamestnanec nemohol vyčerpať dovolenku, pretože bol uznaný za dočasne pracovne neschopného pre chorobu alebo úraz,
- si zamestnanec nemohol vyčerpať dovolenku, pretože bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie, nevyčerpanú dovolenku zamestnávateľposkytne zamestnancovi po skončení
- materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky,
- pracovnej neschopnosti ,
- výkonu verejnej funkcie alebo odborovej funkcie zamestnanca.

Čerpanie dovolenky 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.**

Ďalšie spoločné pravidlá pre čerpanie dovolenky

Zákonník práce definuje nasledujúce spoločné pravidlá pre čerpanie dovolenky, bez ohľadu na to, o aký druh dovolenky ide:

- zamestnávateľje **povinný nahradiť zamestnancovi náklady, ktoré mu bez jeho zavinenia vznikli** preto, že **zamestnávateľ mu zmenil čerpanie dovolenky** alebo ho odvolal z dovolenky,
- zamestnávateľ **nesmie určiť čerpanie dovolenky na obdobie, keďje 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,**
- ak pripadne počas dovolenky zamestnanca **sviatok na deň, ktorý je inak jeho obvyklým pracovným dňom, nezapočítava sa mu do dovolenky,**
- 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,**
- ak nastúpi zamestnanec v priebehu dovolenky službu v ozbrojených silách, ak bol uznaný za dočasne, práceneschopného pre chorobu alebo úraz alebo ak ošetruje chorého člena rodiny, **dovolenka sa mu prerušuje**,
- **dovolenka sa prerušuje nástupom na materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku,**
- 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 pridelil,
- zamestnancovi patrí **za vyčerpanú dovolenku náhrada mzdy** v sume jeho priemerného zárobku,
- 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.
- **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,**
- zamestnanec je **povinný vrátiť vyplatenú náhradu mzdy za dovolenku alebo jej časť, na ktorú stratil nárok** alebo na ktorú mu nárok nevznikol.

Vzorec na výpočet dovolenky zamestnanca, ktorý ma pracovný čas rozvrhnutý nerovnomerne na jednotlivé týždne

Podľa § 104 Zákonníka práce, ak dovolenku čerpá **zamestnanec s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom** na jednotlivé týždne alebo na obdobie celého kalendárneho roka (§ 87 Zákonníka práce), patrí mu toľko **pracovných dní dovolenky**, koľko ich na jeho dovolenku pripadá v celoročnom

priemere. Pri výpočte dovolenky určovanej v pracovných dňoch je vhodné postupovať nasledovne:

Je potrebné zistiť priemerný počet pracovných dní pripadajúcich, v kalendárnom roku podľa rozvrhu pracovných zmien zamestnanca, na jeden týždeň. Tento počet sa vynásobí počtom týždňov - výmerou dovolenky, na ktorú má zamestnanec nárok a výsledok je celkový počet pracovných dní, ktorý zamestnancovi prislúcha z titulu dovolenky. Je pri tom možné použiť nasledujúci vzorec:

$$X : Y = Z$$
$$Z . V = N$$

X = počet pracovných zmien, ktoré podľa harmonogramu pripadajú na zamestnanca v kalendárnom roku
Y = počet týždňov v kalendárnom roku
Z = výsledok, ktorý určuje, koľko pracovných dní pripadá priemerne na 1 týždeň (tiež na 1 týždeň dovolenky)
V = výmera dovolenky (počet týždňov dovolenky, na ktorú má zamestnanec nárok v zmysle §103 Zákonníka práce)
N = počet dní dovolenky, na ktorú má zamestnanec nárok

Náhrada mzdy za dovolenku má zodpovedať rozsahu pracovného času, ktorý by zamestnanec odpracoval v čase čerpania dovolenky keby nečerpal dovolenku ale pracoval. Ak teda mal v deň čerpania dovolenky odpracovať napr. 7,5 hodín, patrí mu aj náhrada mzdy za dovolenku v rozsahu 7,5 hodín; ak by mal odpracovať 11,5 hodín, má nárok na náhradu mzdy v rozsahu 11,5 hod.

Koľko dní dovolenky možno preniesť ?

Čerpanie prenesenej dovolenky je zamestnávateľ povinný **určiť do 30. 6. nasledujúceho roka**, inak rozhoduje zamestnanec.

Po novele Zákonníka práce, po 1. 1.2013, § 113 ods.2, "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." Musí zamestnanec vyčerpať dovolenku do konca tohto kalendárneho roka, t. j. do konca roka 2013, alebo si môže jej časť preniesť do budúceho kalendárneho roka ?

Právo určovať čerpanie dovolenky zamestnancom prislúcha zamestnávateľovi. Zamestnávateľ určuje čerpanie dovolenky v dĺžke aspoň 4 týždňov (ak má na ne nárok) po dohode so zamestnancom tak, aby zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla v celku a do konca kalendárneho roka. Pri určovaní čerpania sa má prihliadať na oprávnené záujmy zamestnanca ako aj na úlohy zamestnávateľa. V zásade platí, že zamestnanec by mal vyčerpať dovolenku v príslušnom kalendárnom roku.

Ak však zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku v príslušnom kalendárnom roku, a to buď z dôvodu, že zamestnávateľ neurčil čerpanie dovolenky, alebo z dôvodu, že sa na strane

zamestnanca vyskytli prekážky v práci, je zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancovi dovolenku tak, aby ju vyčerpal najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho roka.

Čerpanie prenesenej dovolenky je zamestnávateľ povinný určiť do konca júna nasledujúceho roka. V prípade, **ak tak zamestnávateľ neurobí, môže si čerpanie prenesenej dovolenky určiť sám zamestnanec**, a to do konca nasledujúceho kalendárneho roka.

To znamená, že **ak zamestnanec nemôže v roku 2016 vyčerpať celú dovolenku, zamestnávateľ je povinný preniesť nevyčerpanú časť dovolenky do roka 2017.** Zamestnanec však takto prenesenú časť dovolenky **musí vyčerpať do konca roka 2017**. **Ďalšie prenesenie časti dovolenky z roka 2017 do roka 2018 možné nie je.** Zamestnanec si môže čerpanie prenesenej časti dovolenky určiť sám len vtedy, ak tak do konca júna 2017 neurobí zamestnávateľ.

Povinnosť vyčerpať prenesenú časť dovolenky do konca nasledujúceho kalendárneho roka sa nevzťahuje na prípady, kedy ju zamestnanec nemôže vyčerpať z dôvodu materskej, resp. rodičovskej dovolenky, práceneschopnosti pre chorobu alebo úraz a výkonu verejnej funkcie. Takto nevyčerpanú dovolenku je **zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancovi po skončení materskej, resp. rodičovskej dovolenky, pracovnej neschopnosti alebo výkonu verejnej funkcie.**

Zákon neurčuje ani neobmedzuje, koľko týždňov, resp. dní dovolenky je možné preniesť do nasledujúceho kalendárneho roka.

Dovolenka pre zamestnancov mladších ako 33 rokov starajúcich sa o deti – aplikačné problémy

Poslanci dňa 18.10.2019 prijali novelu zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce (ďalej len „Zákonník práce“), na základe ktorej sa rozširuje okruh zamestnancov, ktorým vzniká nárok na päťtýždňovú dovolenku o zamestnancov, ktorí síce ešte nedovŕšili 33 rokov veku, ale trvalo sa starajú o dieťa.

Už v rámci medzirezortného pripomienkového konania vyvolal návrh zákona rozsiahlu diskusiu, ktorej výsledkom bol **negatívny postoj k návrhu zákona zo strany významných zamestnávateľských asociácií, či dokonca aj Úradu vlády SR alebo iných ústredných orgánov štátnej správy**.

Z nesúhlasných stanovísk vyplynula **zásadná pripomienka, ktorá je založená na tom, že právne predpisy nedefinujú pojem „trvalá starostlivosť o dieťa“, čo pri tak zásadnom nároku, ako je nárok zamestnanca na dovolenku, spôsobuje nejednoznačnú interpretáciu zákona týkajúcu sa okruhu oprávnených zamestnancov**.

Už v minulosti však vznikali rôzne **diskusie v odborných kruhoch týkajúce sa len jedného z mnohých aplikačných problémov, a to striedavej starostlivosti o dieťa a bola nastolená jasná otázka, či je možné striedavú osobnú starostlivosť rozvedených rodičov o dieťa považovať za trvalú starostlivosť. Síce jednoznačný názor nebol prijatý, ale minimálne po dobu, keď má rodič dieťa vo svojej osobnej starostlivosti, možno sa stotožniť s tým, že sa v tomto období jedná o trvalú starostlivosť.**

Napriek tomu, že **pojem trvalá starostlivosť o dieťa vytvára praktické problémy, s ktorými sa borí aj odborná verejnosť, novela ponecháva na zamestnávateľoch, aby sa vysporiadali so životnou situáciou, v ktorej sa zamestnanec nachádza.** Dôležitejšie však je to, že **za nesplnenie povinností stanovených pracovnoprávnymi predpismi hrozí zamestnávateľovi uloženie pokuty zo strany príslušného inšpektorátu práce.**

V nadväznosti na **novelu je preto nevyhnutné spresniť pojem trvalá starostlivosť o dieťa. Ďalej by bolo vhodné jednoznačne vymedziť, či nárok na päťtýždňovú dovolenku majú obaja rodičia, resp. všetci, ktorí sa starajú o dieťa s trvalým charakterom, alebo len jedna osoba.**

Pri súčasnej konštrukcii trvalej starostlivosti o dieťa by to mohlo znamenať, že **nárok na dovolenku by mali mať všetci zamestnanci spĺňajúci podmienku osobnej starostlivosti o dieťa. To znamená, že nárok by vznikol obom rodičom súčasne, ak sa starajú o dieťa, a dokonca by sa nemuselo jednať výhradne len o rodičov, pretože je evidentné, že podstatná je starostlivosť o dieťa, nie rodičovstvo.**

Určite **je možné polemizovať aj nad tým, že nárok by vznikol aj zamestnancovi, ktorý žije v spoločnej domácnosti s deťmi svojho manžela, prípadne družky a stará sa o nich.** Na tomto mieste vzniká otázka, **či pojem trvalá starostlivosť má byť spätý s pojmom domácnosť, ktorej legálnu definíciu obsahuje Občiansky zákonník.**

Ako by mal zamestnávateľ postupovať, ak vznikne opačná situácia, a teda pôjde o vlastné dieťa zamestnanca, o ktoré sa zamestnanec nestará, prípadne nežije s dieťaťom v jednej domácnosti a zároveň nebolo rozhodnuté o zverení dieťaťa do výlučnej osobnej starostlivosti jedného z rodičov. **V akom rozsahu môže vôbec zamestnávateľ získavať údaje o rodinných pomeroch zamestnanca, aby zároveň tieto rodinné pomery neboli chápané v zmysle diskriminácie zamestnanca, ak sa rozhodne zvýšený nárok na dovolenku zamestnancovi nepriznať.**

Ďalej vzniká otázka, **ako by mal zamestnávateľ postupovať, ak je dieťa zverené do náhradnej starostlivosti, ktorá je zákonom o rodine chápaná ako viacero osobitne usporiadaných, na seba nadväzujúcich a vzájomne sa podmieňujúcich dočasných opatrení, ktoré nahrádzajú osobnú starostlivosť rodičov o maloleté dieťa v prípadoch, ak ju rodičia nezabezpečujú alebo nemôžu zabezpečiť.** Na tomto mieste je však potrebné brať do úvahy morálne hľadisko, ako je to chápané z pohľadu osoby, ktorej je dieťa na základe rozhodnutia súdu do náhradnej starostlivosti zverené. Je evidentné, že účelom náhradnej starostlivosti je zabezpečiť osobnú starostlivosť o dieťa, ktorá z rôznych dôvodov nie je rodičmi dieťaťa zabezpečená. **Preto aj náhradná starostlivosť by mohla spadať do pojmu trvalá starostlivosť o dieťa.**

Ďalším negatívom prijatej novely je to, že **žiadnym spôsobom nelimituje vek dieťaťa, ako je to upravené v iných ustanoveniach Zákonníka práce**. Zároveň sa vytvára ďalšia polemika, **či v zmysle navrhovanej úpravy zvýšený nárok na dovolenku vznikne už v roku, v priebehu ktorého sa zamestnanec začne trvalo starať o dieťa. A naopak, či analogicky zanikne tento nárok už v tom kalendárnemu roku, v priebehu ktorého sa zamestnanec prestane trvalo starať o dieťa.**

Novela opomenula veľkú časť zamestnancov, na ktorých sa nárok na zvýšenú výmeru dovolenky nevzťahuje. Ide o **štátnych zamestnancov** vykonávajúcich prácu na základe zákona o štátnej službe, na ktorý sa Zákonník práce vzťahuje len delegovane, teda pokiaľ tak výslovne stanovuje zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení. V dôsledku toho návrh nepôsobí diskriminačne iba pri porovnaní súkromného a verejného sektora. **Rovnaký výsledok vzniká aj v rámci samotného verejného sektora, keď jednej časti zamestnancov (zamestnanci pri výkone práce vo verejnom záujme) nárok vzniká, a inej časti zamestnancov (štátni zamestnanci) nárok nevzniká.**

Vzhľadom na vyššie uvedené **bude potrebné, aby v prípade, že nedôjde k novelizácii Zákonníka práce, príslušné štátne orgány, najmä Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, vydali záväzné usmernenie k výkladu pojmu trvalá starostlivosť o dieťa na účely nároku zamestnanca na dovolenku v rozsahu 5 týždňov, v opačnom prípade je možné očakávať, že právny**

stav od 01.01.2020 spôsobí navýšenie počtu nespokojných zamestnávateľov a nespokojných sťažujúcich sa zamestnancov.

Výsledkom môže byť **podávanie antidiskriminačných žalôb zo strany zamestnancov** a **ukladanie pokút zamestnávateľom zo strany inšpektorátov práce. Zamestnávateľom sa odporúča zatiaľ využiť právo na určenie dovolenky len v rozsahu 4 týždňov u mladších ako 33 rokov až do okamihu vyriešenia legislatívnej medzery.**

8 týždňov dovolenky pre pedagogických, výskumných a vývojových zamestnancov od roku 2020

Od roku 2020 je **dovolenka najmenej osem týždňov v kalendárnom roku**, ak ide o:

- **pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca** podľa osobitného predpisu *(138/2019 Z. z. o pedagogických a odborných zamestnancoch),*
- **vysokoškolského učiteľa** *(zákon 131/2002 Z. z. o vysokých školách),*
- **výskumného pracovníka a umeleckého pracovníka verejnej vysokej školy alebo štátnej vysokej školy,** *(zákon 131/2002 Z. z. o vysokých školách),*
- zamestnanca s **najmenej vysokoškolským vzdelaním 2. stupňa**, ktorý vykonáva **výskumno-pedagogickú činnosť alebo vedeckú činnosť, výskumnú činnosť a vývojovú činnosť na výskumnom pracovisku Slovenskej akadémie vied, verejnej výskumnej inštitúcie alebo štátnej rozpočtovej alebo príspevkovej organizácie** uskutočňujúcej výskum, zriadenej ústredným orgánom štátnej správy.

Úprava bola zavedená **z dôvodu, že zákonom o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch sa zmenili kategórie trénera športovej školy a trénera športovej triedy na kategóriu školského trénera**.

Zároveň **kategória školský špeciálny pedagóg už nie je odborným zamestnancom, ale pedagogickým zamestnancom a z tohto dôvodu by uvedené osoby pri výmere dovolenky najmenej 8 týždňov absentovali**.

Zároveň **po novom Zákonník práce výslovne uvádza, že nárok na najmenej osem týždňov dovolenky majú aj vysokoškolskí učitelia na všetkých druhoch vysokých škôl a výskumní pracovníci a umeleckí pracovníci verejnej vysokej školy alebo štátnej vysokej školy**. *§ 74 ods. 1 zákona č. 131/2000 Z. z. o vysokých školách*

Najmenej osem týždňov dovolenky majú od roku 2020 aj tzv. výskumní a vývojoví zamestnanci verejných výskumných pracovísk, t. j. **SAV, verejných výskumných inštitúcií a rezortných výskumných ústavov.** Ide o zrovnoprávnenie týchto zamestnancov so zamestnancami vysokých škôl.

Dňa 19. novembra 2019 bol zverejnený v Zbierke zákonov zákon č. 380/2019 Z. z.,
ktorý upravuje nároky niektorých zamestnancov na dovolenku za kalendárny rok.

Vo vzťahu k dovolenke pedagogických a odborných zamestnancov regionálneho školstva **novela zosúlaďuje znenie Zákonníka práce so zák. č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch tak, aby všetci mali nárok na výmeru dovolenky v rozsahu 9 týždňov ako to vyplývalo z obsahu záväzku z Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na roky 2019 – 2020.**

Na základe uvedenej legislatívnej zmeny majú všetci pedagogickí zamestnanci (vrátane školských špeciálnych pedagógov a školských trénerov) a všetci odborní zamestnanci nárok na dovolenku na zotavenie vo výmere 9 týždňov za rok 2019 a za rok 2020, bez potreby tejto úpravy v kolektívnych zmluvách v jednotlivých školách a školských zariadeniach.

Vo vzťahu k dovolenke **vysokoškolského učiteľa ostáva výmera dovolenky zachovaná a je s poukazom na čl. II bod 2. Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa vo výmere 9 týždňov za rok 2019 a za rok 2020.**

Vo vzťahu k dovolenke **výskumných a umeleckých pracovníkov verejných a štátnych vysokých škôl a vedecko- pedagogických, vedeckých, výskumných a vývojových pracovníkov vykonávajúcich činnosť s najmenej vysokoškolským vzdelaním II. stupňa, vykonávajúcim činnosť na pracovisku Slovenskej akadémie vied, vedeckej výskumnej organizácie, štátnej rozpočtovej, alebo príspevkovej organizácie uskutočňujúcej výskum zriadenej ústredným orgánom štátnej správy sa zvýšil nárok na dovolenku z 5 týždňov (ak mal zamestnanec menej ako 33 rokov veku), alebo 6 týždňov (ak zamestnanec dovŕšil 33 rokov veku) na jednotnú výmeru 9 týždňov dovolenky.**

Zvýšená výmera dovolenky zamestnancom patrí už za rok 2019 bez jej možnosti krátenia zo strany zamestnávateľa. V prípade nevyčerpania plnej výmery dovolenky do konca roka 2019, nárok na dovolenku zamestnancov za kalendárny rok 2019 nezaniká, ale prenáša sa do roku 2020 a zamestnávateľ je povinný určiť jej čerpanie do konca roku 2020.

Rovnako zvýšená výmera dovolenky na základe čl. II bod 2 Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa patrí zamestnancom aj za rok 2020 a to bez potreby úpravy v kolektívnych zmluvách v jednotlivých organizáciách.

Prekážky v práci

Kedy si brať dovolenku a kedy využiť možnosti zákona

Zamestnanec má možnosť požiadať o **dovolenku alebo pracovné voľno**. To môže byť **platené alebo neplatené.**

Počas trvania pracovného pomeru v živote každého zamestnanca vznikajú **situácie, keď z rôznych dôvodov súkromného charakteru nemôže nastúpiť do práce** a vykonávať svoju prácu. Zamestnancovi v týchto prípadoch, pokiaľ nechce porušiť svoj záväzok voči zamestnávateľovi v dohodnutom čase vykonávať dohodnutú prácu a dodržiavať pracovnú disciplínu, zostanú dve

možnosti. Zamestnanec si môže **vybrať dovolenku alebo požiadať zamestnávateľa o poskytnutie voľna.**

Zákonník práce pozná široké spektrum prípadov, keď zamestnancovi z dôvodov súkromného charakteru vzniká **nárok na ospravedlnené voľno, s náhradou mzdy** ako je napríklad vyšetrenie u lekára, sprevádzanie rodinného príslušníka k lekárovi, úmrtie rodinného príslušníka, vyhľadanie nového pracovného miesta pred skončením pracovného pomeru výpoveďou danou zamestnávateľom.

Existujú tiež prípady definované priamo v Zákonníku práce, keď **zamestnávateľ síce musí zamestnancovi poskytnúť pracovné voľno, ale bez náhrady mzdy,** napríklad na prípravu vlastnej svadby zamestnanca, v prípade sťahovania, v prípade hľadania nového pracovného miesta.

Zamestnancovi vzniká nárok na voľno s náhradou mzdy v týchto prípadoch:

Vyšetrenie alebo ošetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení

- Na vyšetrenie alebo ošetrenie sa poskytne zamestnancovi pracovné **voľno s náhradou mzdy** najviac na **7 dní v kalendárnom roku**.
- Pracovné **voľno s náhradou mzdy** sa poskytne **tehotnej zamestnankyni na nevyhnutne potrebný čas na preventívne lekárske prehliadky súvisiace s tehotenstvom**.
- Nárok na **platené voľno** zamestnancovi v uvedených prípadoch vzniká **iba v prípade, ak vyšetrenie alebo ošetrenie nebolo možné vykonať mimo pracovného času.**

Narodenie dieťaťa zamestnancovi

- Pracovné **voľno s náhradou mzdy** sa poskytne **na nevyhnutne potrebný čas na prevoz matky dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia a späť**.

Sprevádzanie rodinného príslušníka k lekárovi

- Pracovné **voľno s náhradou mzdy** sa poskytne na **sprevádzanie rodinného príslušníka** do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie, ošetrenie pri náhlom ochorení alebo úraze, na vopred určené vyšetrenie alebo ošetrenie alebo liečenie; najviac **na 7 dní v kalendárnom roku**. Ďalej pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne **na sprevádzanie zdravotne postihnutého dieťaťa** do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy; **najviac na 10 dní v kalendárnom roku.**
- Pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne **len jednému z rodinných príslušníkov.**

Úmrtie rodinného príslušníka

- Pri úmrtí manžela alebo dieťaťa sa poskytne zamestnancovi **pracovné voľno s náhradou mzdy** na **2 dni a na ďalší 1 deň na účasť na pohrebe týchto osôb**.
- Pracovné **voľno s náhradou mzdy** sa poskytne **na 1 deň** na účasť na pohrebe rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca. Pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne **na ďalší 1 deň**, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb.
- Pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne **na nevyhnutne potrebný čas**, **najviac na 1 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 domácnost**i. Pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne **na ďalší 1 deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb.**

Svadba zamestnanca

- Pracovné **voľno s náhradou mzdy** sa poskytne zamestnancovi **na 1 deň na účasťna vlastnej svadbe.**

Znemožnenie cesty do zamestnania z poveternostných dôvodov

- Pracovné **voľno s náhradou mzdy** sa poskytne v prípade znemožnenie cesty do zamestnania z poveternostných dôvodov **individuálnym dopravným prostriedkom**, ktorý používa **zamestnanec so zdravotným postihnutím**; voľno sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, **najviac na 1 deň.**

Presťahovanie zamestnanca v záujme zamestnávateľa

- V prípade sťahovania zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie sa poskytne pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas, **najviac na 1 deň pri sťahovaní v tej istej obci** a pri **sťahovaní do inej obce najviac na 2 dni**.

Vyhľadanie nového pracovného miesta

- Zamestnancovi sa poskytne pracovné **voľno s náhradou mzdy** na vyhľadanie nového miesta **pred skončením pracovného pomeru**, ak pracovný pomer skončí **dohodou alebo výpoveďou danou zamestnávateľom** výlučne **z dôvodov** :

  - že sa zamestnávateľ alebo jeho časť zrušuje alebo premiestňuje a zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce,
  - že sa zamestnanec stane nadbytočný,
  - že zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosťvykonávaťdoterajšiu prácu, alebo ak ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou.

- Pracovné **voľno s náhradou mzdy** sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, **najviac na 1 poldeň v týždni počas zodpovedajúcej výpovednej doby**; pracovné voľno možno so súhlasom zamestnávateľa **zlučovať**.

Iné nepomenované dôvody

- Zamestnávateľ môže poskytnúťzamestnancovi **ďalšie pracovné voľno aj z iných dôvodov s náhradou mzdy na žiadosť zamestnanca** alebo môže poskytnúťzamestnancovi **pracovné voľno s náhradou mzdy, ktoré si zamestnanec odpracuje.**
- V týchto prípadoch ide o **možnosť, ktorá je založená predovšetkým na samotnom rozhodnutí zamestnávateľa.**

Zamestnancovi vzniká **nárok na voľno bez náhrady mzdy** v týchto prípadoch :

Svadba dieťaťa alebo rodiča zamestnanca

- Zamestnávateľposkytne pracovné **voľno bez náhrady mzdy na 1 deň** na účasť na svadbe dieťaťa a rodiča zamestnanca.

Nepredvídané prerušenie premávky alebo meškanie pravidelnej verejnej dopravy

- Zamestnancovi vznikne nárok na **pracovné voľno bez náhrady mzdy na nevyhnutne potrebný čas** v prípade nepredvídaného prerušenia premávky alebo meškanie pravidelnej verejnej dopravy cestou do práce; ak nemohol zamestnanec dosiahnuť miesto pracoviska iným primeraným spôsobom.

Presťahovanie zamestnanca

- V prípade sťahovania zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie sa poskytne pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas, najviac na 1 deňpri sťahovaní v tej istej obci a pri sťahovaní do inej obce najviac na 2 dni.

Prekážky výkonu práce z dôvodov všeobecného záujmu

Zákonník práce okrem osobných prekážok v práci pozná aj **tzv. prekážky z dôvodu všeobecného záujmu**. Ide o prekážky, kvôli ktorým zamestnanec nemôže vykonávať svoju prácu, ale **tieto prekážky nemajú súkromný charakter**, ale slúžia pre zabezpečenia rôznych záujmov spoločnosti, ako napr. **výkon verejných funkcií, občianskych povinností a iných úkonov vo všeobecnom záujme.**

Pracovné voľno poskytne zamestnávateľ **bez náhrady mzdy**, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času, **výnimočne aj s náhradou mzdy**, pokiaľ je to v Zákonníku práce alebo v osobitnom predpise výslovne uvedené. Zákonník práce úkony vo všeobecnom záujme a občianske povinnosti fakultatívne vymedzuje v § 137.

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**.

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.

Prekážky v práci z dôvodu dobrovoľníckej činnosti

Dobrovoľníckou činnosťou je neplatená činnosť v prospech druhých, a to vykonávaná z vlastnej vôle. Ide najmä o pomoc a angažovanie sa v rôznych charitatívnych, humanitných, ekologických, náboženských organizáciách (ochrancovia životného prostredia, ľudských práv, ochrana práv detí, rôzne kultúrne, humanitné, športové združenia a neziskové organizácie).

V prípade **zmluvy, dohody o vykonávaní takejto dobrovoľníckej činnosti** v určitých dobrovoľníckych spolkoch, neziskových organizáciách, komunitách a pod. **môže zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi v prípade, že o to zamestnávateľa požiada, pracovné voľno.** Zamestnancovi však **nepatrí náhrada mzdy** za čas poskytnutého pracovného voľna a toto voľno sa nepovažuje za výkon práce (čo je výkon práce a čo sa nepovažuje za výkon práce, upravuje § 144a ZP).

Prekážky v práci z dôvodu plnenia výkonu brannej povinnosti a plnenia úloh odbornej prípravy v ozbrojených silách

Ide o povinnosť plnenia branných povinností zamestnanca, ako i o povinnosť zamestnanca osobne sa dostaviť na odbornú prípravu do určeného vojenského útvaru a napokon i o povinnosť dostaviť sa v súvislosti s plnením brannej povinnosti na lekárske vyšetrenie. **V týchto prípadoch zamestnanec má nárok na poskytnutie pracovného voľna** (takisto na nevyhnutne potrebný čas) **a patrí mu podľa ZP i náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.** Túto zamestnávateľovi refunduje príslušná územná vojenská správa a vojenský útvar (§ 139 ods. 8 a 9 ZP).

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. To isté platí i o ceste späť do miesta bydliska, prípadne pracoviska **(§ 139 ods. 5 ZP).**

Zamestnanec je povinný nastúpiť do práce najneskôr druhý deň po skončení odbornej prípravy (§ 139 ods. 7 ZP) a zamestnávateľ je povinný poskytnúť náhradu mzdy najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca (§ 139 ods. 4 ZP).

Prekážky z dôvodu zvyšovania kvalifikácie

Za ďalšie vzdelávanie sa považuje vzdelávanie, ktoré umožňuje každému doplniť, rozšíriť a prehĺbiť si získané vzdelanie, rekvalifikovať sa alebo uspokojiť svoje záujmy alebo ktorým sa pripravuje na získanie stupňa vzdelania v školskom systéme. Ďalšie vzdelávanie sa uskutočňuje v ustanovizniach ďalšieho vzdelávania rozličnými krátkodobými a dlhodobými vzdelávacími aktivitami rôznych foriem (napr. seminár, školenie, kurz) v rozličných organizačných formách štúdia (štúdium popri zamestnaní, doplňujúce štúdium, rozširujúce štúdium, špecializačné štúdium, rekvalifikačné štúdium).

O zvyšovanie kvalifikácie ide v prípade, ak zamestnanec má získať predpoklady ustanovené právnym predpisom alebo splniť požiadavky nevyhnutné na riadny výkon práce. Zvýšením kvalifikácie **sa rozumie aj jej získanie alebo rozširovanie**. Ide o kvalitatívnu zmenu jednotlivých prvkov kvalifikácie zamestnanca na vertikálnej úrovni, a to získavaním nových poznatkov, zvýšením stupňa vzdelania, získaním certifikátu a pod., čo znamená, že ak zamestnanec tento predpoklad alebo tieto požiadavky nespĺňal, ale štúdiom ich získal, ide o zvyšovanie kvalifikácie.

Prehlbovanie kvalifikácie je vzdelávanie, pri ktorom sa udržuje, prehlbuje a obnovuje kvalifikácia, ktorá už bola dosiahnutá. Ide o permanentnú inováciu profesionálnych znalostí zamestnanca potrebných na výkon práce podľa pracovnej zmluvy (napr. ak sa účtovníčka zúčastňuje na seminároch k zmenám účtovných predpisov).

Pri **prehlbovaní kvalifikácie** pôjde o výkon práce, za ktorý, pochopiteľne, **patrí zamestnancovi nárok na mzdu.**

Pri **ďalšom vzdelávaní či pri zvyšovaní, získavaní a rozširovaní vzdelávania,** uvádzaných v § 140 ods. 1 a 2 ZP, pôjde **o prekážky na strane zamestnanca, pri ktorých zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi pracovné voľno a náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku**. Už slovíčko môže napovedá, že nie je povinnosťou zamestnávateľa podporovať zamestnanca pri zvyšovaní kvalifikácie. Ak s tým zamestnávateľ súhlasí, musí zamestnancovi poskytnúť **pracovné voľno najmenej :**

- **v rozsahu potrebnom na účasť na vyučovaní,**
- **dva dni** na prípravu a vykonanie každej skúšky,
- **päť dní** na prípravu a vykonanie záverečnej skúšky, maturitnej skúšky a absolutória,
- **40 dní** súhrnne na prípravu a vykonanie všetkých štátnych skúšok alebo dizertačnej skúšky v jednotlivých stupňoch vysokoškolského vzdelávania,
- **desať dní** na vypracovanie a obhajobu záverečnej práce, diplomovej práce alebo dizertačnej práce.

V tomto prípade ide o rozhodnutie zamestnávateľa. **Môže poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy, môže poskytnúť iba pracovné voľno a nemusí ani jedno, ani druhé**. Toto oprávnenie zamestnávateľa – teda využitie možností – je dané ods. 2, v ktorom sa hovorí, že zamestnávateľ **môže** poskytovať zamestnancovi... Je to čisto v rukách zamestnávateľa a i z toho dôvodu by bolo vhodné, ak by to mal zamestnávateľ upravené vo svojom vnútornom predpise (akým spôsobom bude tieto situácie riešiť). Za pracovné voľno poskytnuté zamestnancovi na vykonanie opravnej skúšky **nepatrí náhrada mzdy** (§ 140 ods. 5 ZP).

Zákonodarca upravil osobitne **zdravotníckych pracovníkov** (§ 140 ods. 4 zákona č. 311/2001 Z. z.). Týka sa to zdravotníckych pracovníkov, ktorí sú upravení **v zákone č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve** a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení. Kto je považovaný za zdravotníckeho pracovníka podľa tohto zákona je obsiahnuté v **§ 27 .**

Uvedený **§ 27** sa týka sústavného vzdelávania zdravotníckych pracovníkov, čím sa má v zmysle § 42 zákona č. 578/2004 Z. z. na mysli: **že sústavné vzdelávanie je priebežné obnovovanie a udržiavanie získanej odbornej spôsobilosti v súlade s rozvojom príslušných odborov po celý čas výkonu zdravotníckeho povolania**.

Zákonník práce – zmeny od 4.4.2020

Vláda Slovenskej republiky z dôvodu **pandémie COVID-19** vyhlásila podľa ustanovenia **§ 8 zákona č. 42/1994 Z. z. o civilnej ochrane obyvateľstva** v znení neskorších právnych predpisov **od 12. marca 2020 od 6:00 hod**. **mimoriadnu situáciu pre celé územie Slovenskej republiky**. V súvislosti s uvedenou situáciou došlo do dnešného dňa k prijatiu viacerých opatrení a nariadení, vrátane legislatívnych zmien.

S **účinnosťou od 4.4.2020** schválený **zákon č. 66/2020 Z. z., ktorým sa dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce** v znení neskorších právnych predpisov a ktorým sa dopĺňajú tiež niektoré iné zákony. Touto novelou Zákonníka práce prišlo k zavedeniu nového „**Osobitného ustanovenia v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu**“ (**XI. Časť ZP**).

I. Platnosť a účinnosť zmeny

Podľa **§ 250b ods.1 ZP** - *„v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní platia ustanovenia prvej časti až desiatej časti s odchýlkami uvedenými v odsekoch 2 až 7*“.

II. Právne opodstatnenie zmeny :

V **§ 250b, odsek 1** sa ustanovuje **pravidlo o prednosti osobitných ustanovení Zákonníka práce (XI. časť) pred príslušnými ustanoveniami prvej až desiatej časti, ak je vyhlásená mimoriadna situácia podľa zákona č. 42/1994 Z. z. o civilnej ochrane obyvateľstva alebo núdzový stav, výnimočný stav podľa ústavného zákona č. 227/2002 Z. z. o bezpečnosti štátu v čase vojny, vojnového stavu, výnimočného stavu a núdzového stavu“.**

Komentár:

Z uvedeného ustanovenia vyplýva, že ak je vyhlásená mimoriadna situácia, núdzový stav alebo výnimočný stav a dva mesiace po ich odvolaní, osobitné ustanovenia jedenástej časti Zákonníka práce majú prednosť pred príslušnými ustanoveniami prvej až desiatej časti Zákonníka práce.

III. Ustanovenia ZP ktoré ovplyvní zmena :

1. § 52 – domácka práca (tzv. home office)

Podľa ustanovenia **250b ods. 2 ZP -** „**počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom podľa osobitného predpisu :**

1. **zamestnávateľ je oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to dohodnutý druh práce umožňuje,**
2. **zamestnanec má právo na vykonanie práce zo svojej domácnosti, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti**“.

Komentár :

*Dočasne sa ustanovilo pravidlo o **možnosti zamestnávateľa prikázať prácu z domu (domácnosti) zamestnanca, ak ide o činnosť, u ktorej je to možné a ak práca na pracovisku nie je možná, nevyhnutná, prípadne je riziková z dôvodu prevencie šírenia prenosnej choroby a zamestnanec takýto výkon práce z domácnosti prípadne bezdôvodne odmieta** (dohoda strán nie je týmto ustanovením vylúčená).*

*Rovnako sa ustanovilo **právo zamestnanca na výkon práce z domácnosti, a to za podmienky, že to povaha práce umožňuje a že tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody** (napr. potreba prítomnosti časti zamestnancov na pracovisku)".*

- *vzhľadom na všeobecnú formuláciu predmetného ustanovenia a v nadväznosti na ustanovenie § 250b ods. 1 ZP **práca z domácnosti neprináleží len priamo ohrozeným zamestnancom. Má byť umožnená aj zdravým zamestnancom, pre zvýšenie ich ochrany, ako jedno z prevenčných opatrení.** Môže ísť pri tom o zamestnancov s inými zdravotnými problémami, zamestnancov, ktorí sa starajú o staršie osoby, deti alebo rodičov, zamestnanci, ktorí do práce cestujú verejnou hromadnou dopravou, rizikový môže byť aj tzv. „**open space**", kde dochádza k vysokej koncentrácii zamestnancov na jednom pracovisku.*
- *toto ustanovenie obsahuje **tri prípady, na základe ktorých dochádza k výkonu práce zamestnanca z domácnosti**. Pôvodná právna úprava umožňovala výkon práce zamestnanca z domácnosti **len za predpokladu, že sa na tom zamestnávateľ a zamestnanec dohodli**. V niektorých prípadoch bolo toto právo zamestnanca garantované aj v kolektívnych zmluvách. **Podľa aktuálnej právnej úpravy je možný výkon práce zamestnanca z domácnosti (teda mimo miesta výkonu práce dohodnutého v pracovnej zmluve) v prípade**, že:*
-

1. ***zamestnávateľ nariadil výkon práce z domácnosti, za predpokladu, že druh práce, ktorú zamestnanec vykonáva to dovoľuje. Súhlas zamestnanca sa nevyžaduje ;***

2. ***ide o právo zamestnanca vykonávať prácu z domácnosti bez súhlasu zamestnávateľa, okrem prípadov, kedy vzhľadom na druh práce, ktorú zamestnanec vykonáva nie možné vykonávať z domu alebo na strane zamestnávateľa sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré si vyžadujú jeho prítomnosť na pracovisku.** V prípade rozporu bude na zamestnávateľovi, aby preukázal také vážne prevádzkové dôvody (nie bežné prevádzkové dôvody), ktoré vyžadujú prítomnosť zamestnanca, a ktorú nie je možné nahradiť alternatívnym riešením napr. telefonicky, mailovou komunikáciou, alebo ide o úlohy, ktoré neznesú odklad a pod ;*
3. ***existencie dohody zamestnávateľa so zamestnancom ;***

Vo všetkých troch uvedených prípadoch platia podmienky, ktoré zaručujú, že všetky ostatné práva a povinnosti zamestnanca a zamestnávateľa vyplývajúce z pracovnej zmluvy, kolektívnej zmluvy, interných predpisov zamestnávateľa alebo pracovnoprávnych predpisov zostávajú zachované, zamestnanec má nárok na bežnú odmenu za prácu a ak zamestnanec odpracoval viac ako štyri hodiny má v zmysle ustanovenia § 152 Zákonníka práce nárok na stravné.

2. § 90, odsek 9 ZP - rozvrhnutie pracovného času

Podľa **§ 250b ods. 3 ZP** „**rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný zamestnancovi oznámiť najmenej dva dni vopred, ak sa so zamestnancom nedohodne na kratšej dobe a s platnosťou najmenej na týždeň**".

Komentár :

Dočasne sa upravuje oznamovanie pracovných zmien zamestnancom vopred. Z doterajšej praxe je zrejme, že rozhodnutia subjektov o zatvorení prevádzok a škôl, o obmedzení

činností sa robia podľa vývoja situácie. Za týchto podmienok je potrebné, aby zamestnávateľ tiež mohol operatívne reagovať na situáciu.

Z uvedenej právnej úpravy vyplýva povinnosť zamestnávateľa oznámiť zamestnancom ich rozvrhnutie pracovného času v kratšej dobe a to najmenej dva kalendárne dni vopred, s platnosťou najmenej na týždeň, ak sa so zamestnancom nedohodne na kratšej dobe.

Počas trvania mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a dva mesiace po ich skončení ***sa neuplatňuje ustanovenie § 90 ods. 9 Zákonníka práce,*** *podľa ktorého „rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej týždeň vopred s platnosťou najmenej na týždeň“.* ***Všetky ostatné ustanovenia Zákonník práce týkajúce sa pracovného času zostávajú nezmenené.***

3. § 111, odsek 5 ZP – čerpanie dovolenky

Podľa **§ 250b ods. 4 ZP** **„čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej sedem dní vopred, a ak ide o nevyčerpanú dovolenku podľa § 113 ods. 2, najmenej dva dni vopred. Toto obdobie môže byť skrátené so súhlasom zamestnanca“.**

Komentár :

Dočasne sa upravujú podmienky nariadenia čerpania dovolenky z hľadiska oznamovacej povinnosti zamestnávateľa vopred. Pre tieto osobitné situácie sa skracuje tento čas na najmenej sedem dní vopred a v prípade dovolenky, ktorá sa prenáša z predchádzajúceho roka (§ 113 ods. 2) sa skracuje tento čas na najmenej dva dni vopred, pretože ide o dovolenku, ktorá sa mala už čerpať ale z výnimočných dôvodov sa nečerpala...“.

Z toho vyplýva, že dochádza k zmene oznamovacej povinnosti podľa ustanovenia § 111 ods. 5 Zákonníka práce, podľa ktorého je zamestnávateľ povinný oznámiť čerpanie dovolenky zamestnancovi 14 dní vopred na :

1. ***7 dní vopred, ak ide o dovolenku, na ktorú vznikol zamestnancovi nárok v priebehu príslušného kalendárneho roka (aktuálne v roku 2020) – tzv. „nová dovolenka“ ;***

2. ***2 dni vopred, ak ide o dovolenku, na ktorú vznikol zamestnancovi nárok v predchádzajúcom kalendárnom roku (rok 2019) a zamestnanec si ju nevyčerpal, tzv. „stará dovolenka“ ;***

V tejto súvislosti treba upozorniť, že všetky ostatné ustanovenia Zákonníka práce ohľadom podmienok čerpania dovolenky ostávajú naďalej v platnosti a právna úprava obsiahnutá v ustanovení § 250b ods. 4 ZP sa výslovne vzťahuje len na skrátenú oznamovaciu povinnosť zamestnávateľa.

4. § 141 ZP - Prekážky v práci na strane zamestnanca

1. Podľa **§ 250b ods. 5 ZP** - „**zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci aj počas jeho dôležitej osobnej prekážky v práci, ktorou je karanténne opatrenie alebo izolácia; za tento čas nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy, ak osobitný predpis neustanovuje inak. Zamestnanec, ktorý má dôležitú osobnú prekážku v práci z dôvodu karanténneho opatrenia, izolácie, osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu alebo osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu podľa osobitného predpisu, sa na účely § 64 ZP posudzuje ako zamestnanec, ktorý je uznaný dočasne za práceneschopného. Zamestnanec, ktorý sa vráti do práce po skončení izolácie, osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu alebo osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu podľa osobitného predpisu, sa na účely § 157 ods. 3 posudzuje ako zamestnanec, ktorý sa vráti do práce po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti** “.

Komentár :

Dočasne sa doplnila ochrana zamestnanca pred skončením pracovného pomeru (§ 64 Zákonníka práce) a ochranu pri návrate do zamestnania (§ 157 Zákonníka práce), ak využil dôležitú osobnú prekážku v práci na ošetrovanie chorého člena rodiny alebo starostlivosť o dieťa, resp. sa ho týka karanténne opatrenie povinnosť izolácie, a to vzhľadom na to, že v prípade vyššie uvedenej situácie sa podstatne môže predĺžiť trvanie prekážky v práci. To vyžaduje, aby sa poskytovala ochrana na úrovni zamestnanca, ktorý je dočasne pracovne neschopný“.

Podľa novej právnej úpravy v prípade neprítomnosti zamestnanca v práci z dôvodu dôležitej osobnej prekážky v práci, ktorou je karanténne opatrenie, izolácia, osobná a celodenná starostlivosť o fyzickú osobu, celodenné ošetrovanie chorého člena rodiny (tzv. „OČR“) je povinnosťou zamestnávateľa takúto prekážku v práci na strane zamestnanca ospravedlniť bez ohľadu na jej dĺžku trvania.

Počas tohto obdobia platí zákaz výpovede podľa podmienok uvedených v § 64 Zákonníka práce. V prípade, že zamestnancovi bola doručená výpoveď pred vznikom prekážky v práci a výpovedná doba má uplynúť počas trvania prekážky v práci pracovný pomer sa skončí uplynutím posledného dňa trvania prekážky v práci, okrem prípadov, keď zamestnanec oznámi, že na predĺžení pracovného pomeru netrvá (ustanovenie § 64 ods. 2 Zákonníka práce).

Po skončení jednej z vyššie uvedených prekážok v práci na strane zamestnanca je povinnosťou zamestnávateľa takéhoto zamestnanca zaradiť na pôvodnú prácu a pracovisko. Ak zaradenie na pôvodnú prácu a pracovisko nie je možné, zamestnávateľ je povinný ho zaradiť na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve (ustanovenie § 157 Zákonníka práce).

Cieľom novely Zákonníka práce je poskytnúť týmto zamestnancom rovnakú právnu ochranu, aká sa poskytuje zamestnancom, ktorí sú uznaní za dočasne práceneschopných.

5. § 142 ZP - Náhrada mzdy pri prekážke v práci na strane zamestnávateľa

Podľa **§ 250b ods. 6 ZP** - „**ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu celkom alebo sčasti pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa na základe rozhodnutia príslušného orgánu alebo pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa ako dôsledku vyhlásenia**

mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 80 % jeho priemerného zárobku zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 80 % jeho priemerného zárobku, najmenej však v sume minimálnej mzdy; ustanovenie § 142 ods. 4 tým nie je dotknuté".

Podľa **§ 250b ods. 7 ZP** „**ustanovenie odseku 6 sa nevzťahuje na zamestnancov subjektov hospodárskej mobilizácie, v ktorých bola uložená pracovná povinnosť**".

Komentár :

Dočasne sa spresňuje, že situácie, ktoré nastávajú napr. z dôvodu, že štát zakáže alebo obmedzí prevádzkovanie niektorých obchodov, reštaurácii pre verejnosť z dôvodu úradného rozhodnutia (napr. zabránenie šíreniu ochorení) alebo v dôsledku mimoriadneho stavu, núdzového stavu, výnimočného stavu zamestnávateľ musí obmedziť svoju činnosť, nepredstavuje situáciu vis maior, ktorá nie je prekážkou ani na strane zamestnanca ani na strane zamestnávateľa, ale ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa.

Zároveň sa ustanovuje, aby v takejto situácii mohli všetci zamestnávatelia poskytovať náhradu mzdy aj v nižšej sume ako 100 % priemerného zárobku zamestnanca, najmenej však 80 % priemerného mesačného zárobku zamestnanca, a to z dôvodu rozsahu náhrady mzdy, ktorú musia v takýchto prípadoch vyplácať (veľký počet zamestnancov, dlhá doba poskytovania). Ustanovenie je zároveň prepojené na nástroje služieb zamestnanosti a preto sa nastavuje spodná hranica náhrady mzdy zamestnanca na 80 % priemernej mesačnej mzdy zamestnanca. Zároveň sa ustanovuje, aby suma, ktorú zamestnanec dostane za čas, keď mu patrí náhrada mzdy, nebola nižšia ako minimálna mzda a aby navrhovaná zmena nemala vplyv na existujúce dohody v podnikoch o výške náhrady mzdy pri prekážke v práci na strane zamestnávateľa, ktoré sú uzatvorené medzi zamestnávateľmi a zástupcami zamestnancov, čím sa zdôrazňuje význam sociálneho dialógu v čase krízy v podnikoch.

Z novej právnej úpravy § 142 ZP vyplýva teda nasledovné:

1. ***Ak zamestnávateľ nemôže prideľovať prácu zamestnancom sčasti alebo celkom z dôvodu rozhodnutia príslušného orgánu, je to prekážka v práci na strane zamestnávateľa.***
2. ***Počas tejto prekážky znižuje sa náhrada mzdy zo 100 % na 80 % priemerného zárobku zamestnanca. Náhrada mzdy po znížení na 80 % nesmie byť nižšia ako minimálna mzda podľa osobitného predpis u(pre rok 2020 je minimálna mzda 580 eur).***
3. ***Body 1 až 3 platia len v prípade, ak zamestnanec prácu nevykonáva (reálna existencia prekážky v práci na strane zamestnávateľa). V prípade, že zamestnanec vykonáva prácu z domácnosti (tzv. home office) podľa ustanovenia § 250b ods. 2 Zákonníka práce patrí mu bežná odmena za prácu (mzda, mzdové zvýhodnenia a pod.)***
4. ***Dohody uzatvorené medzi odborovou organizáciou a zamestnávateľom o náhrade mzdy podľa ustanovenia § 142 ods. 4 Zákonníka práce zostávajú v platnosti.***
5. ***Uvedené ustanovenie nie je možné aplikovať na zamestnancov subjektov hospodárskej mobilizácie.***

Do pozornosti :

Zákonom č. 66/2020 Z. z., ktorým sa dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce sa zároveň menia aj nasledujúce právne predpisy:

1. ***Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších právnych predpisov;***
2. ***Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších právnych predpisov;***
3. ***Zákon č. 43/2004 Z. z. o starobnom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších právnych predpisov;***
4. ***Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších právnych predpisov;***
5. ***Zákon č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších právnych predpisov***

Zákon č. 355/2007 Z. z.
o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia

v znení zákona č. 125/2020 Z. z. s účinnosťou od 21.5.2020

§ 30e

Posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu

(1) **Posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu** sa vykonáva na základe hodnotenia zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia a výsledkov lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu k práci u

a) **zamestnanca,**

1. ktorý vykonáva prácu zaradenú do tretej kategórie alebo štvrtej kategórie,
2. pri opakovanom výskyte choroby z povolania u rovnakej profesie na tom istom pracovisku,
3. ktorého zdravotnú spôsobilosť na prácu vyžaduje osobitný predpis,35)
4. ktorý vykonáva prácu zaradenú do druhej kategórie, tretej kategórie alebo štvrtej kategórie, ak túto prácu nevykonával viac ako šesť mesiacov zo zdravotných dôvodov,

b) **fyzickej osoby – podnikateľa, ktorá nezamestnáva iné fyzické osoby,**

1. ktorá vykonáva prácu zaradenú do tretej kategórie alebo štvrtej kategórie,
2. ktorej zdravotnú spôsobilosť na prácu vyžaduje osobitný predpis,

c**) inej fyzickej osoby, ktorá sa uchádza o zamestnanie**

1. na výkon prác zaradených do tretej kategórie alebo štvrtej kategórie, alebo
2. ak jej zdravotnú spôsobilosť na prácu vyžaduje osobitný predpis.

(2) **Povinnosť zamestnanca podrobiť sa lekárskej preventívnej prehliadke** vo vzťahu k práci na účel posudzovania zdravotnej spôsobilosti na prácu upravuje osobitný predpis.35a)

(3) **Ak ide o práce zaradené do tretej kategórie alebo štvrtej kategórie**, lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci vykonávajú lekári pracovnej zdravotnej služby so špecializáciou v

špecializačnom odbore pracovné lekárstvo, špecializačnom odbore klinické pracovné lekárstvo a klinická toxikológia alebo špecializačnom odbore služby zdravia pri práci.

(4) **Ak ide o práce zaradené do tretej kategórie alebo štvrtej kategórie,** lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci môžu vykonávať okrem lekárov podľa odseku 3 aj lekári pracovnej zdravotnej služby so špecializáciou v špecializačnom odbore všeobecné lekárstvo pod dohľadom lekára pracovnej zdravotnej služby so špecializáciou v špecializačnom odbore pracovné lekárstvo, špecializačnom odbore klinické pracovné lekárstvo a klinická toxikológia alebo špecializačnom odbore služby zdravia pri práci.

(5) Na požiadanie lekára pracovnej zdravotnej služby podľa odsekov 3 a 4 môžu v rámci lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu k práci ďalšie potrebné doplnkové vyšetrenia **vykonať aj lekári iných príslušných špecializačných odborov**35b) alebo ďalší príslušní zdravotnícki pracovníci.

(6) Ak ide o **práce zaradené do prvej kategórie alebo druhej kategórie**, lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci môžu okrem lekárov pracovnej zdravotnej služby so špecializáciou v špecializačných odboroch podľa odsekov 3 a 4 vykonávať aj lekári so špecializáciou v špecializačnom odbore všeobecné lekárstvo a lekári so špecializáciou v špecializačnom odbore pediatria poskytujúci všeobecnú ambulantnú zdravotnú starostlivosť pre deti a dorast, ktorí nie sú lekármi pracovnej zdravotnej služby. Lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci sa vykonávajú na základe zamestnávateľom poskytnutých podkladov o vykonávanej práci a pracovných podmienkach zamestnanca a výsledkov hodnotenia zdravotných rizík.

(7) Ak lekár so špecializáciou v špecializačnom odbore všeobecné lekárstvo alebo v špecializačnom odbore pediatria poskytujúci všeobecnú ambulantnú starostlivosť pre deti a dorast, ktorý vykonáva lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci u zamestnancov vykonávajúcich prácu zaradenú do druhej kategórie podľa odseku 6, zistí u zamestnanca zmenu zdravotného stavu, ktorá by mohla ovplyvniť jeho zdravotnú spôsobilosť na prácu, konzultuje postup pri posudzovaní zdravotnej spôsobilosti na prácu s lekárom so špecializáciou v špecializačnom odbore pracovné lekárstvo, špecializačnom odbore klinické pracovné lekárstvo a klinická toxikológia alebo špecializačnom odbore služby zdravia pri práci a výsledok konzultácie zaznamená do svojej zdravotnej dokumentácie.

(8) Lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci sa vykonávajú v ambulancii.

(9) Lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci podľa odseku 1 písm. a) prvého bodu, písm. b) prvého bodu a písm. c) prvého bodu sa vykonávajú

a) **pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu** alebo pred začatím výkonu práce fyzickej osoby – podnikateľa, ktorá nezamestnáva iné fyzické osoby,

b) **v súvislosti s výkonom práce,**

c) **pred každou zmenou pracovného zaradenia,**

d) **pri skončení pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu** alebo pri skončení výkonu práce fyzickej osoby – podnikateľa, ktorá nezamestnáva iné fyzické osoby, zo zdravotných dôvodov,

e) **po skončení pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu, ak o to zamestnanec požiada bývalého zamestnávateľa**, u ktorého vykonával prácu s rizikovými faktormi s neskorými následkami na zdravie.

(10) Lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci podľa odseku 9 písm. b) sa vykonávajú

a) **jeden raz za dva roky** u zamestnanca a fyzickej osoby – podnikateľa, ktorá nezamestnáva iné fyzické osoby, ak vykonávajú práce zaradené do tretej kategórie,

b) **jeden raz za rok** u zamestnanca a fyzickej osoby – podnikateľa, ktorá nezamestnáva iné fyzické osoby, ak vykonávajú práce zaradené do štvrtej kategórie.2)

(11) Lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci podľa odseku 9 písm. e) sa vykonávajú **jeden raz za tri roky p**ri prácach s rizikovými faktormi s neskorými následkami na zdravie, ktoré sú zaradené do tretej kategórie alebo štvrtej kategórie.

(12) Lekárska preventívna prehliadka vo vzťahu k práci podľa odseku 1 písm. a) druhého bodu sa vykoná u zamestnanca rovnakej profesie **bezodkladne po uznaní rovnakej choroby z povolania** na tom istom pracovisku, ak sa na danom pracovisku doteraz takéto choroby z povolania nevyskytovali.

(13) Lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci podľa odseku 1 písm. a) štvrtého bodu sa vykonávajú, aby sa zistili podozrenia na zmeny zdravotného stavu vo vzťahu k vykonávanej práci alebo aby sa zistili kontraindikácie na vykonávanie práce a odporúčali vhodné opatrenia na ochranu zdravia zamestnanca, alebo opodstatnenosť jeho preradenia na inú prácu a poskytnutie pracovnej rehabilitácie.34i)

(14) **Úrad verejného zdravotníctva alebo príslušný orgán verejného zdravotníctva môže nariadiť zamestnávateľovi a fyzickej osobe – podnikateľovi, ktorá nezamestnáva iné fyzické osoby, vykonanie mimoriadnej lekárskej preventívnej prehliadky** vo vzťahu k práci, ak sa výrazne zmenia faktory práce a pracovného prostredia alebo zdravotné riziko alebo dôjde k závažným zmenám zdravotného stavu zamestnancov alebo fyzickej osoby – podnikateľa, ktorá nezamestnáva iné fyzické osoby, vo vzťahu k vykonávanej práci, alebo sa vyskytnú zmeny zdravotného stavu u niekoľkých zamestnancov, ktoré je možné dať do súvislosti s pracovnými podmienkami.

(15) **Lekár pracovnej zdravotnej služby môže navrhnúť zamestnávateľovi vykonanie mimoriadnej lekárskej preventívnej prehliadky** vo vzťahu k práci, ak je to potrebné na včasné zachytenie zmien zdravotného stavu zamestnanca v súvislosti s prácou.

(16**) Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancovi mimoriadnu lekársku preventívnu prehliadku vo vzťahu k práci, ak má odôvodnené pochybnosti o zdravotnej spôsobilosti zamestnanca** na prácu, po prerokovaní so zástupcami zamestnancov a s lekárom podľa odseku 6; povinnosťou zamestnanca je podrobiť sa tejto lekárskej preventívnej prehliadke vo vzťahu k práci.

(17) **Zamestnávateľ môže zabezpečiť lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci u fyzických osôb, ktoré sa uchádzajú o zamestnanie, a u zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu zaradenú do prvej kategórie alebo druhej kategórie**, pričom zamestnávateľ určí profesie a pracoviská po prerokovaní so zástupcami zamestnancov a s lekárom podľa odseku 6; to sa nevzťahuje na výkon lekárskych preventívnych prehliadok vo vzťahu k práci podľa odseku 1 písm. a) druhého bodu, tretieho bodu alebo štvrtého bodu, písm. b) druhého bodu alebo písm. c) druhého bodu. Ak zamestnávateľ poskytuje lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci podľa prvej vety, účasť fyzických osôb, ktoré sa uchádzajú o zamestnanie, a zamestnancov na lekárskej preventívnej prehliadke vo vzťahu k práci je povinná.

(18) **Náklady,** ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu vrátane nákladov, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu a po skončení pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu podľa odseku 9 písm. e), **uhrádza zamestnávateľ** alebo fyzická osoba – podnikateľ, ktorá nezamestnáva iné fyzické osoby, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

§ 30f
Lekársky posudok o zdravotnej spôsobilosti na prácu

(1) Lekár, ktorý posudzuje zdravotnú spôsobilosť na prácu, zaznamená výsledky vyšetrení lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu k práci do svojej zdravotnej dokumentácie36) a **vypracuje lekársky posudok o zdravotnej spôsobilosti na prácu.**37) Lekársky posudok o zdravotnej spôsobilosti na prácu **odovzdá zamestnávateľovi** alebo fyzickej osobe – podnikateľovi, ktorá nezamestnáva iné fyzické osoby; **kópie lekárskeho posudku o zdravotnej spôsobilosti na prácu doručí zamestnancovi a lekárovi, s ktorým má zamestnanec alebo fyzická osoba – podnikateľ, ktorá nezamestnáva iné fyzické osoby, uzatvorenú dohodu o poskytovaní zdravotnej starostlivosti**,37a) a na požiadanie mu poskytne výsledky vyšetrení získané pri výkone lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu k práci.

(2) **Lekársky posudok o zdravotnej spôsobilosti na prácu obsahuje** evidenčné číslo, údaje o zamestnávateľovi, a to obchodné meno, právnu formu a sídlo právnickej osoby alebo obchodné meno a miesto podnikania fyzickej osoby – podnikateľa; údaje o zamestnancovi alebo fyzickej osobe – podnikateľovi, ktorá nezamestnáva iné fyzické osoby, a to meno, priezvisko, dátum narodenia, adresu bydliska, pracovné zaradenie, posudzovanú prácu, faktory práce a pracovného prostredia a kategóriu práce pre jednotlivé faktory práce a pracovného prostredia. Záver lekárskeho posudku o zdravotnej spôsobilosti na prácu znie

a) spôsobilý na výkon posudzovanej práce,
b) spôsobilý na výkon posudzovanej práce s dočasným obmedzením alebo
c) dlhodobo nespôsobilý na výkon posudzovanej práce.

(3) **Vzory lekárskych posudkov** o zdravotnej spôsobilosti na prácu podľa odseku 2 sú uvedené v prílohe č. 3c.

NÁRODNÁ RADA SLOVENSKEJ REPUBLIKY
132
VLÁDNY NÁVRH
ZÁKON
z 2020,
ktorým sa dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov a ktorým sa dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

Národná rada Slovenskej republiky sa uzniesla na tomto zákone:

Čl. II

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení zákona zákona č. 66/2020 Z. z. sa dopĺňa takto:

Za § 252n sa vkladá § 252o, ktorý vrátane nadpisu znie:

„§ 252o

Prechodné ustanovenie v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19

(1) **Pracovný pomer na určitú dobu, ktorý sa má skončiť podľa § 59 ods. 2 v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19 alebo do dvoch mesiacov po ich odvolaní, u ktorého nie sú splnené podmienky na jeho predĺženie podľa § 48 ods. 2, je možné predĺžiť jedenkrát a najviac o jeden rok.**

Pracovný pomer na určitú dobu, ktorý sa skončil v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19 alebo do dvoch mesiacov po ich odvolaní, u ktorého nie sú splnené podmienky na jeho opätovné dohodnutie podľa § 48 ods. 2, je možné v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19 alebo do dvoch mesiacov po ich odvolaní opätovne dohodnúť jedenkrát a najviac na jeden rok.

(2) **Zamestnávateľ je povinný predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu podľa odseku 1 vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov**. Ak k prerokovaniu podľa prvej vety nedôjde, pracovný pomer sa považuje za uzatvorený na neurčitý čas.“.

Čl. III

Tento zákon nadobúda účinnosť dňom vyhlásenia (redakcia)