

Pracovná sila, zákonník práce a odmeňovanie

V Bratislave dňa 5.12.2008

Štefan Micočín
micovcin@gmail.com

1 Obsah

| | | |
|---------|---|----|
| 1 | Obsah | 2 |
| 2 | Zákonník práce | 4 |
| 2.1 | VŠEOBECNÉ USTANOVENIA | 4 |
| 2.1.1 | § 1 - 6 Pôsobnosť Zákonníka práce | 4 |
| 2.1.2 | § 7 - 10 Zamestnávateľ | 5 |
| 2.1.3 | § 11 - 12 Zamestnanec | 5 |
| 2.1.4 | § 13 Zákaz diskriminácie | 5 |
| 2.2 | PRACOVNÝ POMER | 6 |
| 2.2.1 | § 41 Predzmluvné vzťahy | 6 |
| 2.2.2 | § 42 - 44 Pracovná zmluva | 6 |
| 2.2.2.1 | § 45 Skúšobná doba | 7 |
| 2.2.2.2 | § 47 Povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru | 7 |
| 2.2.3 | § 48 Pracovný pomer na určitú dobu | 7 |
| 2.2.4 | § 49 Pracovný pomer na kratší pracovný čas | 7 |
| 2.2.5 | § 52 Domácka práca a telepráca | 8 |
| 2.2.6 | § 55 Preradenie na inú prácu | 8 |
| 2.2.7 | § 60 Dohoda o skončení pracovného pomeru | 9 |
| 2.2.7.1 | § 61 Výpoveď | 9 |
| 2.2.7.2 | § 62 Výpovedná doba | 9 |
| 2.2.7.3 | § 63 Výpoveď daná zamestnávateľom | 9 |
| 2.2.7.4 | § 64 a § 66 Zákaz výpovede | 10 |
| 2.2.7.5 | § 68 – § 70 Okamžité skončenie pracovného pomeru | 10 |
| 2.2.7.6 | § 76 Odstupné a odchodné | 10 |
| 2.3 | PRACOVNÝ ČAS A ČAS ODPOČINKU | 11 |
| 2.3.1 | § 85 Pracovný čas | 11 |
| 2.3.1.1 | § 90 Začiatok a koniec pracovného času | 11 |
| 2.3.1.2 | § 91 Prestávky v práci | 11 |
| 2.3.1.3 | § 92 Nepretržitý denný odpočinok a § 93 Nepretržitý odpočinok v týždni .. | 11 |
| 2.3.1.4 | § 94 Dni pracovného pokoja | 12 |
| 2.3.2 | § 100 - § 117 Dovolenka | 12 |
| 2.4 | MZDA A PRIEMERNÝ ZÁROBOK | 13 |
| 2.4.1 | § 118 Mzda | 13 |
| 2.4.1.1 | § 120 Minimálne mzdové nároky | 13 |
| 2.4.1.2 | § 121 Mzda za prácu nadčas | 14 |
| 2.4.1.3 | § 122 Mzda a náhrada mzdy za sviatok | 14 |
| 2.4.1.4 | § 123 Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu | 14 |
| 2.4.1.5 | § 124 Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce | 15 |
| 2.4.2 | § 130 Výplata mzdy | 15 |
| 2.4.3 | § 131 Zrážky zo mzdy a poradie zrážok | 16 |
| 2.4.4 | § 133 Normovanie práce | 16 |
| 2.5 | PREKÁŽKY V PRÁCI | 16 |
| 2.5.1 | § 136 Prekážky z dôvodov všeobecného záujmu | 16 |
| 2.5.2 | § 140 Zvyšovanie kvalifikácie | 17 |
| 2.5.3 | § 141 Dôležité osobné prekážky v práci | 17 |
| 2.5.4 | § 142 Prekážky na strane zamestnávateľa | 17 |
| 2.6 | OCHRANA PRÁCE | 18 |

| | | |
|-------|--|----|
| 2.6.1 | § 146 Ochrana práce..... | 18 |
| 2.6.2 | § 147 Povinnosti zamestnávateľa..... | 18 |
| 2.6.3 | § 148 Práva a povinnosti zamestnancov..... | 18 |
| 3 | Zoznam použitej literatúry..... | 18 |
| 4 | Prílohy..... | 19 |
| 4.1 | PRACOVNÁ ZMLUVA 1..... | 19 |
| 4.2 | PRACOVNÁ ZMLUVA 2..... | 21 |

2 Zákonník práce

2.1 VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

2.1.1 § 1 - 6 Pôsobnosť Zákonníka práce

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

Za závislú prácu, ktorá je vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, sa považuje výlučne osobný výkon práce zamestnanca pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, za mzdu alebo odmenu, v pracovnom čase, na náklady zamestnávateľa, jeho výrobnými prostriedkami a na zodpovednosť zamestnávateľa a ide o výkon práce, ktorá pozostáva prevažne z opakovania určených činností. Závislá práca môže byť vykonávaná výlučne v pracovnom pomere, v obdobnom pracovnom vzťahu alebo výnimočne za podmienok ustanovených v tomto zákone aj v inom pracovnoprávnom vzťahu. Závislou prácou nie je podnikanie alebo iná zárobková činnosť založená na zmluvnom občianskoprávnom alebo zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu podľa osobitných predpisov. Pracovnoprávne vzťahy vznikajú najskôr od uzatvorenia pracovnej zmluvy alebo dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru, ak tento zákon alebo osobitný predpis neustanovuje inak. V pracovnoprávnych vzťahoch možno upraviť podmienky zamestnania a pracovné podmienky zamestnanca výhodnejšie ako to upravuje tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z povahy ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť.

Tento zákon ďalej upravuje aj napríklad pracovnoprávne vzťahy zamestnancov v doprave, členov posádok lodí plávajúcich pod štátnou vlajkou Slovenskej republiky, zamestnancov súkromných bezpečnostných služieb a profesionálnych športovcov či pracovnoprávne vzťahy zamestnancov cirkví a náboženských spoločností a pracovnoprávne vzťahy medzi družstvom a jeho členmi.

Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov, ktorých zamestnávateľa vysielajú na výkon prác k inému zamestnávateľovi z územia členského štátu Európskej únie na územie Slovenskej republiky, sa spravujú týmto zákonom, osobitnými predpismi alebo príslušnou kolektívnou zmluvou, ktoré upravujú

- a) dĺžku pracovného času a odpočinok,
- b) dĺžku dovolenky,
- c) minimálnu mzdu, minimálne mzdové nároky a mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas,
- d) bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci,
- e) pracovné podmienky žien, mladistvých a zamestnancov starajúcich sa o dieťa mladšie ako tri roky,
- f) rovnaké zaobchádzanie s mužmi a so ženami a zákaz diskriminácie.
- g) pracovné podmienky pri zamestnávaní agentúrou dočasného zamestnávania.

Podmienky, za ktorých môže byť prijatý do pracovnoprávneho vzťahu cudzinec alebo osoba bez štátnej príslušnosti, ustanovuje osobitný predpis.

2.1.2 § 7 - 10 Zamestnávateľ

Zamestnávateľ je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu v pracovnoprávnom vzťahu, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch. Zamestnávateľ vystupuje v pracovnoprávných vzťahoch vo svojom mene a má zodpovednosť vyplývajúcu z týchto vzťahov. Zamestnávateľom je aj organizačná jednotka zamestnávateľa, ak to ustanovujú osobitné predpisy alebo stanovky podľa osobitného predpisu. Ak je účastníkom pracovnoprávneho vzťahu zamestnávateľ, nemôže ním byť súčasne jeho organizačná jednotka a naopak.

2.1.3 § 11 - 12 Zamestnanec

Zamestnanec je fyzická osoba, ktorá v pracovnoprávných vzťahoch, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu. Spôsobilosť fyzickej osoby mať v pracovnoprávných vzťahoch práva a povinnosti ako zamestnanec a spôsobilosť vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať tieto práva a brať na seba tieto povinnosti vzniká, ak ďalej nie je ustanovené inak, dňom, keď fyzická osoba dovŕši 15 rokov veku; zamestnávateľ však nesmie dohodnúť ako deň nástupu do práce deň, ktorý by predchádzal dňu, keď fyzická osoba skončí povinnú školskú dochádzku.

Zamestnanec môže uzatvoriť dohodu o hmotnej zodpovednosti najskôr v deň, keď dovŕši 18 rokov veku.

Práca fyzickej osoby vo veku do 15 rokov alebo práca fyzickej osoby staršej ako 15 rokov do skončenia povinnej školskej dochádzky je zakázaná. Tieto fyzické osoby môžu vykonávať ľahké práce, ktoré svojím charakterom a rozsahom neohrozujú ich zdravie, bezpečnosť, ich ďalší vývoj alebo školskú dochádzku len pri účinkovaní alebo spoluúčinkovaní na kultúrnych predstaveniach a umeleckých predstaveniach, športových podujatiach alebo reklamných činnostiach.

Výkon týchto ľahkých prác povoľuje na žiadosť zamestnávateľa príslušný inšpektorát práce po dohode s príslušným orgánom verejného zdravotníctva. Oni určia počet hodín a podmienky, za ktorých sa ľahké práce môžu vykonávať. Príslušný inšpektorát práce odoberie povolenie, ak podmienky povolenia nie sú dodržiavané.

2.1.4 § 13 Zákaz diskriminácie

V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa zakazuje diskriminácia aj z dôvodu manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia. Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávných vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.

2.2 PRACOVNÝ POMER

2.2.1 § 41 Predzmluvné vzťahy

Pred uzatvorením pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný oboznámiť fyzickú osobu s právami a povinnosťami, ktoré pre ňu vyplývajú z pracovnej zmluvy, s pracovnými podmienkami a mzdovými podmienkami, za ktorých má prácu vykonávať.

Ak osobitný právny predpis vyžaduje na výkon práce zdravotnú spôsobilosť na prácu, psychickú spôsobilosť na prácu alebo iný predpoklad, zamestnávateľ môže uzatvoriť pracovnú zmluvu len s fyzickou osobou zdravotne spôsobilou alebo psychicky spôsobilou na túto prácu alebo s fyzickou osobou, ktorá spĺňa iný predpoklad. Zamestnávateľ nesmie vyžadovať od fyzickej osoby informácie

- a) o tehotenstve,
- b) o rodinných pomeroch,
- c) o bezúhonnosti s výnimkou, ak ide o prácu, pri ktorej sa podľa osobitného predpisu vyžaduje bezúhonnosť, alebo ak požiadavku bezúhonnosti vyžaduje povaha práce, ktorú má fyzická osoba vykonávať,
- d) o politickej príslušnosti, odborovej príslušnosti a náboženskej príslušnosti.

Fyzická osoba je povinná informovať zamestnávateľa o skutočnostiach, ktoré bránia výkonu práce alebo ktoré by mohli zamestnávateľovi spôsobiť ujmu, a o dĺžke pracovného času u iného zamestnávateľa ak ide o mladistvého.

2.2.2 § 42 - 44 Pracovná zmluva

Pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Jedno písomné vyhotovenie pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi. Pracovnú zmluvu môže zamestnávateľ podpísať so zamestnancom ak to okolnosti vyžadujú aj po jeho zvolení či vymenovaní do požadovanej funkcie.

V pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti, ktorými sú:

- a) druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma, a jeho stručná charakteristika,
- b) miesto výkonu práce (obec a organizačnú časť alebo inak určené miesto),
- c) deň nástupu do práce,
- d) mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve.

Zamestnávateľ v pracovnej zmluve uvedie aj ďalšie pracovné podmienky, a to výplatné termíny, pracovný čas, výmeru dovolenky a dĺžku výpovednej doby.

Ak je miesto výkonu práce v cudzine na dlhšie ako jeden mesiac, zamestnávateľ v pracovnej zmluve ďalej uvedie dobu výkonu práce v cudzine, menu, v ktorej sa bude vyplácať mzda, prípadne jej časť, ďalšie plnenia spojené s výkonom práce v cudzine v peniazoch alebo naturáliách, a prípadné podmienky návratu zamestnanca z cudziny.

Pracovný pomer vzniká odo dňa, ktorý bol dohodnutý v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce.

2.2.2.1 § 45 Skúšobná doba

V pracovnej zmluve možno dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je najviac tri mesiace. Skúšobnú dobu nemožno predĺžovať. Skúšobnú dobu nie je možné dohodnúť v prípade opätovne uzatváraných pracovných pomerov na určitú dobu.

2.2.2.2 § 47 Povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru

Zamestnávateľ je povinný pridelovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, platiť mu za vykonanú prácu mzdu, utvárať podmienky na plnenie pracovných úloh a dodržiavať ostatné pracovné podmienky ustanovené právnymi predpismi, kolektívnou zmluvou a pracovnou zmluvou, zamestnanec je povinný podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať práce osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu.

Zamestnávateľ nesmie posudzovať ako nesplnenie povinnosti, ak zamestnanec odmietne vykonať prácu alebo splniť pokyn, ktoré sú v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi alebo s dobrými mravmi, bezprostredne a vážne ohrozujú život alebo zdravie zamestnanca alebo iných osôb.

2.2.3 § 48 Pracovný pomer na určitú dobu

Pracovný pomer je dohodnutý na neurčitý čas, ak nebola v pracovnej zmluve výslovne určená doba jeho trvania alebo ak v pracovnej zmluve alebo pri jej zmene neboli splnené zákonné podmienky na uzatvorenie pracovného pomeru na určitú dobu. Pracovný pomer je uzatvorený na neurčitý čas aj vtedy, ak pracovný pomer na určitú dobu nebol dohodnutý písomne.

Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na tri roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci troch rokov najviac jedenkrát. Opätovne dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu je pracovný pomer, ktorý má vzniknúť pred uplynutím šiestich mesiacov po skončení predchádzajúceho pracovného pomeru na určitú dobu medzi tými istými účastníkmi. Výnimky z tohto ustanovenia sú uvedené v paragrafe 48.

2.2.4 § 49 Pracovný pomer na kratší pracovný čas

Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť v pracovnej zmluve kratší pracovný čas, ako je ustanovený týždenný pracovný čas. Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť zmenu ustanoveného týždenného pracovného času na kratší týždenný pracovný čas a zmenu kratšieho týždenného pracovného času na ustanovený týždenný pracovný čas. Kratší pracovný čas nemusí byť rozvrhnutý na všetky pracovné dni. Zamestnancovi v pracovnom pomere na kratší pracovný čas patrí mzda zodpovedajúca dohodnutému kratšiemu pracovnému času. Pracovný pomer na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času menej ako 15 hodín týždenne, môže zamestnávateľ alebo zamestnanec skončiť výpoveďou z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu. Výpovedná doba je 30 dní a začína plynúť dňom, v ktorom sa doručila výpoveď.

2.2.5 § 52 Domácka práca a telepráca

Pracovný pomer zamestnanca, ktorý vykonáva prácu pre zamestnávateľa podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve doma alebo na inom dohodnutom mieste (ďalej len „domácka práca“) alebo vykonáva prácu pre zamestnávateľa podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve doma alebo na inom dohodnutom mieste s použitím informačných technológií (ďalej len „telepráca“) v pracovnom čase, ktorý si sám rozvrhuje sa spravuje týmto zákonom s týmito odchýlkami:

- nevzťahujú sa na neho ustanovenia o rozvrhnutí určeného týždenného pracovného času a o prestojoch,
- b) pri dôležitých osobných prekážkach v práci mu nepatrí od zamestnávateľa náhrada mzdy s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka,
- c) nepatrí mu mzda za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu a mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce.

Zamestnávateľ musí zabezpečiť vhodné technické prostriedky na tento druh práce a musí zabezpečiť, aby mal takýto zamestnanec možnosť stretávať sa s ostatnými zamestnancami.

2.2.6 § 55 Preradenie na inú prácu

Vykonávať práce iného druhu alebo na inom mieste, ako boli dohodnuté v pracovnej zmluve, je zamestnanec povinný len výnimočne, a to v prípadoch ustanovených v nasledujúcich odsekoch“

Zamestnávateľ je povinný preradiť zamestnanca na inú prácu, ak zamestnanec, vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť naďalej vykonávať doterajšiu prácu, alebo ak ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva,

b) tehotná žena alebo matka dieťaťa mladšieho ako deväť mesiacov vykonáva prácu, ktorou sa nesmú tieto ženy zamestnávať alebo ktorá podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej tehotenstvo alebo materské poslanie,

c) je to nevyhnutné podľa lekárskeho posudku alebo rozhodnutia orgánu na ochranu zdravia v záujme ochrany zdravia iných osôb pred prenosnými chorobami (ďalej len karanténne opatrenie),

d) je to nevyhnutné podľa právoplatného rozhodnutia súdu alebo iného príslušného orgánu,

e) zamestnanec pracujúci v noci na základe lekárskeho posudku je uznaný za nespôsobilého na nočnú prácu,

f) tehotná žena alebo matka dieťaťa mladšieho ako deväť mesiacov pracujúca v noci požiada o preradenie na dennú prácu.

g) Zamestnávateľ môže preradiť zamestnanca aj bez jeho súhlasu na čas nevyhnutnej potreby na inú prácu, ako bola dohodnutá, ak je to potrebné na odvrátenie mimoriadnej udalosti alebo na zmiernenie jej bezprostredných následkov.

2.2.7 § 60 Dohoda o skončení pracovného pomeru

Ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na skončení pracovného pomeru, pracovný pomer sa skončí dohodnutým dňom.

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

2.2.7.1 § 61 Výpoveď

Výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná.

Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených v tomto zákone. Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť.

2.2.7.2 § 62 Výpovedná doba

Ak je daná výpoveď, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby. Výpovedná doba je rovnaká pre zamestnávateľa aj zamestnanca a je najmenej dva mesiace. Ak je daná výpoveď zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov, je výpovedná doba najmenej tri mesiace.

Výpovedná doba začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca, ak nie je ustanovené inak. Ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu v sume priemerného zárobku tohto zamestnanca za jeden mesiac, ak sa na tejto peňažnej náhrade dohodli v pracovnej zmluve; dohoda o peňažnej náhrade musí byť písomná, inak je neplatná.

2.2.7.3 § 63 Výpoveď daná zamestnávateľom

Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak

- a) sa zrušuje alebo premiestňuje zamestnávateľ alebo jeho časť,
- b) sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách, zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, alebo ak ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva.

2.2.7.4 § 64 a § 66 Zákaz výpovede

Zamestnávateľ nesmie dať zamestnancovi výpoveď v ochrannej dobe, a to v dobe, keď je zamestnanec uznaný dočasne za práceneschopného pre chorobu alebo úraz, ak si túto neschopnosť úmyselne nevyvolal alebo nespôsobil pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok, a v dobe od podania návrhu na ústavné ošetrovanie alebo od nástupu na kúpeľnú liečbu až do dňa ich skončenia, pri povolaní na výkon mimoriadnej služby v období krízovej situácie, v dobe, keď je zamestnankyňa tehotná, keď je zamestnankyňa na materskej dovolenke, alebo keď sa osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky keď je zamestnankyňa a zamestnanec na rodičovskej dovolenke.

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

Zamestnanec môže dať zamestnávateľovi výpoveď z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu.

2.2.7.5 § 68 – § 70 Okamžité skončenie pracovného pomeru

Zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne a to iba vtedy, ak zamestnanec bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin alebo porušil závažne pracovnú disciplínu.

V skúšobnej dobe môže tak zamestnávateľ, ako aj zamestnanec skončiť pracovný pomer písomne z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu.

Pracovný pomer uzatvorený na určitú dobu sa skončí uplynutím tejto doby.

2.2.7.6 § 76 Odstupné a odchodné

Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu alebo dohodou z tých istých dôvodov, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku. Ak pracovný pomer zamestnanca trval u zamestnávateľa najmenej päť rokov, patrí mu odstupné v sume najmenej trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku.

(2) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku.

Ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi opäť k tomu istému zamestnávateľovi alebo k jeho právnomu nástupcovi do pracovného pomeru pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, je povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť. Odstupné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne s uvoľňovaným zamestnancom na výplate odstupného inak.

2.3 PRACOVNÝ ČAS A ČAS ODPOČINKU

2.3.1 § 85 Pracovný čas

Pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou. Pracovný čas v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť osem hodín, ak tento zákon neustanovuje inak. Pracovný čas zamestnanca je najviac 40 hodín týždenne. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, má pracovný čas najviac 38 a 3/4 hodiny týždenne a vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas najviac 37 a 1/2 hodiny týždenne. Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas nesmie prekročiť 48 hodín, len v prípade ak nejde o zdravotníckeho zamestnanca podľa osobitných predpisov.

2.3.1.1 § 90 Začiatok a koniec pracovného času

Pracovná zmena je časť ustanoveného týždenného pracovného času, ktorý je zamestnanec povinný na základe vopred určeného rozvrhu pracovných zmien odpracovať v rámci 24 hodín po sebe nasledujúcich a prestávka v práci. Prácou na zmeny je spôsob organizácie pracovného času, pri ktorom zamestnanci jeden druhého striedajú na rovnakom pracovisku podľa určitého rozvrhu a v priebehu určitého obdobia dní alebo týždňov pracujú v rôznom čase. To platí aj v prípade, ak pri striedaní zamestnancov v zmenách dôjde k súbežnému výkonu práce zamestnancov nadväzujúcich zmien, najviac po dobu jednej hodiny. Ranná zmena nesmie v zásade začínať pred 6. hodinou, odpoľudňajšia zmena nesmie v zásade končiť po 22. hodine.

2.3.1.2 § 91 Prestávky v práci

Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Mladistvému zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako štyri a 1/2 hodiny, je zamestnávateľ povinný poskytnúť prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Ak ide o práce, ktoré sa nemôžu prerušiť, musí sa zamestnancovi aj bez prerušenia prevádzky alebo práce zabezpečiť primeraný čas na odpočinok a jedenie. Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času.

2.3.1.3 § 92 Nepretržitý denný odpočinok a § 93 Nepretržitý odpočinok v týždni

Zamestnávateľ je povinný rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal medzi koncom jednej a začiatkom druhej zmeny minimálny odpočinok v trvaní 12 po sebe nasledujúcich hodín v priebehu 24 hodín a mladistvý zamestnanec aspoň 14 hodín v priebehu 24 hodín. Ak zamestnávateľ skráti minimálny odpočinok je povinný dodatočne poskytnúť zamestnancovi do 30 dní rovnocenný nepretržitý náhradný odpočinok. Zamestnávateľ je povinný rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal raz za týždeň dva po sebe nasledujúce dni nepretržitého odpočinku, ktoré musia pripadať na sobotu a nedeľu alebo na nedeľu a pondelok.

2.3.1.4 § 94 Dni pracovného pokoja

Dni pracovného pokoja sú dni, na ktoré pripadá nepretržitý odpočinok zamestnanca v týždni, a sviatky. Prácu v dňoch pracovného pokoja možno nariadiť len výnimočne, a to po prerokovaní so zástupcami zamestnancov. V deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni možno zamestnancovi nariadiť len tieto nevyhnutné práce, ktoré sa nemôžu vykonať v pracovných dňoch: Vo sviatok možno zamestnancovi nariadiť len práce, ktoré možno nariadiť v dňoch nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni, práce v nepretržitej prevádzke a práce potrebné pri strážení objektov zamestnávateľa.

2.3.2 § 100 - § 117 Dovolenka

Zamestnancovi vzniká za podmienok ustanovených týmto zákonom nárok na

a) dovolenku za kalendárny rok alebo jej pomernú časť,

Zamestnanec, ktorý počas nepretržitého trvania pracovného pomeru k tomu istému zamestnávateľovi vykonával u neho prácu aspoň 60 dní v kalendárnom roku, má nárok na dovolenku za kalendárny rok, prípadne na jej pomernú časť, ak pracovný pomer netrval nepretržite počas celého kalendárneho roka. Za odpracovaný deň sa považuje deň, v ktorom zamestnanec odpracoval prevažnú časť svojej zmeny. Časti zmien odpracované v rôznych dňoch sa nesčítajú.

b) dovolenku za odpracované dni,

Pomerná časť dovolenky je za každý celý kalendárny mesiac nepretržitého trvania toho istého pracovného pomeru jedna dvanástina dovolenky za kalendárny rok.

c) dodatkovú dovolenku.

Základná výmera dovolenky je najmenej štyri týždne. Dovolenka vo výmere najmenej piatich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši aspoň 15 rokov pracovného pomeru po 18. roku veku. Ak dovolenku čerpá zamestnanec s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom na jednotlivé týždne alebo na obdobie celého kalendárneho roka (§ 87), patrí mu toľko pracovných dní dovolenky, koľko ich na jeho dovolenku pripadá v celoročnom priemere. Zamestnancovi, ktorému nevznikol nárok na dovolenku za kalendárny rok ani na jej pomernú časť, pretože nevykonával v kalendárnom roku u toho istého zamestnávateľa prácu aspoň 60 dní, patrí dovolenka za odpracované dni v dĺžke jednej dvanástiny dovolenky za kalendárny rok za každých 21 odpracovaných dní v príslušnom kalendárnom roku.

Za každú neospravedlnene zameškanú zmenu (pracovný deň) môže zamestnávateľ krátiť zamestnancovi dovolenku o jeden až dva dni. Neospravedlnené zameškaniá kratších častí jednotlivých zmien sa sčítajú. Týždňom dovolenky je sedem po sebe nasledujúcich dní. Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovolení určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný určiť zamestnancovi čerpanie aspoň štyroch týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ne nárok, a ak určeníu čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca.

2.4 MZDA A PRIEMERNÝ ZÁROBOK

2.4.1 § 118 Mzda

Zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu.

(2) Mzda je peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu. Za mzdu sa nepovažuje plnenie poskytované v súvislosti so zamestnaním podľa iných ustanovení tohto zákona alebo podľa osobitných predpisov, najmä náhrada mzdy, odstupné, odchodné, cestovné náhrady, príspevky zo sociálneho fondu, výnosy z kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií daňový bonus, náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a náhrada za pracovnú pohotovosť. Za mzdu sa tiež nepovažuje ďalšie plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi zo zisku po zdanení.

(3) Ako mzda sa posudzuje aj plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu pri príležitosti jeho pracovného výročia alebo životného výročia, ak sa neposkytuje zo zisku po zdanení alebo zo sociálneho fondu.

Mzda nesmie byť nižšia ako minimálna mzda ustanovená osobitným predpisom.

2.4.1.1 § 120 Minimálne mzdové nároky

(1) Zamestnávateľ, u ktorého nie je odmeňovanie zamestnancov dohodnuté v kolektívnej zmluve, je povinný zamestnancovi poskytnúť mzdu najmenej v sume minimálneho mzdového nároku určeného pre stupeň náročnosti práce (ďalej len „stupeň“) príslušného pracovného miesta. Ak mzda zamestnanca v kalendárnom mesiaci nedosiahne sumu minimálneho mzdového nároku, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi doplatok v sume rozdielu medzi dosiahnutou mzdou a sumou minimálneho mzdového nároku ustanoveného pre stupeň patriaci príslušnému pracovnému miestu.

(2) Do mzdy podľa odseku 1 sa nezahŕňa mzda za prácu nadčas (§ 121), mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok (§ 122), mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu (§ 123) a mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce (§ 124). Do počtu odpracovaných hodín sa nezahŕňajú hodiny práce nadčas.

(3) Pracovné miesto podľa odseku 1 je súhrn pracovných činností, ktoré zamestnanec vykonáva podľa druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve. Zamestnávateľ podľa odseku 1 je povinný priradiť každému pracovnému miestu stupeň v súlade s charakteristikami stupňov náročnosti pracovných miest uvedenými v prílohe č.1 podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti, ktorej výkon od zamestnanca vyžaduje, v rámci druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve.

(4) Sadzba minimálneho mzdového nároku pre príslušný stupeň je násobkom hodinovej minimálnej mzdy pri ustanovenom týždennom pracovnom čase 40 hodín alebo minimálnej mzdy v Sk na mesiac, ak ide o zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou, ustanovenej osobitným predpisom, a koeficienta minimálnej mzdy,

Stupeň Koeficient min. mzdy

1 1,0

2 1,2

3 1,4

4 1,6

5 1,8

6 2,0

(5) Pri ustanovení týždenného pracovného času podľa § 85 na menej ako 40 hodín sa sadzby minimálnych mzdových nárokov ustanovené v Sk na hodinu úmerne zvýšia.

2.4.1.2 § 121 Mzda za prácu nadčas

Za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 25 % jeho priemerného zárobku. Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, patrí za prácu nadčas dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 35 % jeho priemerného zárobku. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna; v tom prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inak dohodnutom období po výkone práce nadčas, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa prvej vety. Zamestnávateľ môže v kolektívnej zmluve dohodnúť okruh zamestnancov, s ktorými je možné dohodnúť, že vo výške mzdy bude zohľadnená prípadná práca nadčas, najviac však v úhrne 150 hodín ročne.

2.4.1.3 § 122 Mzda a náhrada mzdy za sviatok

Za prácu vo sviatok zamestnancovi patrí dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 50 % jeho priemerného zárobku. Mzdové zvýhodnenie patrí aj za prácu vykonávanú vo sviatok, ktorý pripadne na deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok hodina náhradného voľna. V tom prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí. Ak mu toto voľno neposkytne do troch mesiacov, patrí zamestnancovi táto náhrada. S vedúcim zamestnancom môže zamestnávateľ v pracovnej zmluve dohodnúť mzdu už s prihliadnutím na prípadnú prácu vo sviatok. Mzdové zvýhodnenie ani náhradné voľno za prácu vo sviatok v tomto prípade vedúcemu zamestnancovi nepatria.

2.4.1.4 § 123 Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu

Zamestnancovi patrí za nočnú prácu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie najmenej 20 % minimálneho mzdového nároku ustanoveného v § 120 ods. 4 v Sk za hodinu pre prvý stupeň.

2.4.1.5 § 124 Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce

Zamestnancovi patrí mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností uvedených v odseku 2, ak tieto pracovné činnosti príslušný orgán verejného zdravotníctva zaradil do 3. alebo 4. kategórie podľa osobitného predpisu, a pri ich výkone intenzita pôsobenia faktorov pracovného prostredia napriek vykonaným technickým, organizačným a špecifickým ochranným a preventívnym opatreniam podľa osobitných predpisov vyžaduje, aby zamestnanec používal na zníženie zdravotného rizika osobné ochranné pracovné prostriedky.

(2) Pracovné činnosti, pri ktorých patrí zamestnancovi mzdová kompenzácia podľa odseku 1, sú činnosti v prostredí, v ktorom pôsobia

- a) chemické faktory,
- b) karcinogénne a mutagénne faktory,
- c) biologické faktory,
- d) prach,
- e) fyzikálne faktory (napríklad hluk, vibrácie, ionizujúce žiarenie).

(3) Za sťažený výkon práce podľa odseku 1 patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce mzdová kompenzácia najmenej 20 % minimálneho mzdového nároku ustanoveného v § 120 ods. 4 v Sk za hodinu pre prvý stupeň náročnosti práce.

(4) Mzdovú kompenzáciu možno poskytovať aj pri pôsobení iných vplyvov, ktoré zamestnancovi prácu sťažujú alebo zamestnanca negatívne ovplyvňujú alebo pri nižšej intenzite pôsobenia faktorov pracovného prostredia uvedených v odseku 2.

(5) Pri dohodnutí mzdovej kompenzácie za sťažený výkon práce podľa odseku 4 sa odsek 3 neuplatní.

2.4.2 § 130 Výplata mzdy

Mzda sa zaokrúhľuje na celé koruny smerom nahor a vypláca sa zamestnancovi v peniazoch. V inom druhu plnenia alebo v cudzej mene možno mzdu vyplácať, len ak to umožňuje tento zákon alebo osobitný predpis. Medzi výplatnými termínmi môže zamestnávateľ poskytovať preddavok na mzdu v dohodnutých termínoch. Na žiadosť zamestnanca môže zamestnávateľ poskytnúť preddavok na mzdu aj v inom termíne, na ktorom sa so zamestnancom dohodnú. Mzda sa vypláca v pracovnom čase a na pracovisku, ak sa v pracovnej zmluve nedohodlo inak. Ak sa zamestnanec z vážnych dôvodov nemôže dostaviť po výplatu mzdy alebo ak pracuje na vzdialenom pracovisku, zašle mu zamestnávateľ mzdu tak, aby mu bola doručená v deň určený na jej výplatu, alebo najneskôr v najbližší nasledujúci pracovný deň na svoje náklady a nebezpečenstvo, ak sa nedohodnú inak.

2.4.3 § 131 Zrážky zo mzdy a poradie zrážok

Zo mzdy zamestnanca zamestnávateľ prednostne vykoná zrážky poistného na sociálne poistenie, preddavkov poistného na verejné zdravotné poistenie, nedoplatku z ročného zúčtovania preddavkov na verejné zdravotné poistenie, príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie, ktoré platí zamestnanec podľa osobitného predpisu, zrážky preddavku na daň alebo dane, nedoplatku preddavku na daň, daňového nedoplatku, nedoplatku, ktorý vznikol zavinením daňovníka na preddavku na daň a na dani vrátane príslušenstva a nedoplatku z ročného zúčtovania preddavkov na daň z príjmov zo závislej činnosti. Pri peňažných trestoch (pokutách) a náhradách uložených vykonateľnými rozhodnutiami príslušných orgánov a pri preplatkoch na dávkach sociálneho zabezpečenia sa poradie zrážok spravuje dňom, keď zamestnávateľovi bolo doručené vykonateľné rozhodnutie príslušného orgánu.

2.4.4 § 133 Normovanie práce

Zamestnávateľ môže určiť normy spotreby práce. Pri určovaní požadovaného množstva práce a pracovného tempa musí vziať do úvahy pracovné tempo primerané fyziologickým a neuropsychickým možnostiam, právne predpisy a ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, čas na osobnú očistu po skončení práce a čas na prirodzené potreby zamestnanca.

2.5 PREKÁŽKY V PRÁCI

2.5.1 § 136 Prekážky z dôvodov všeobecného záujmu

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon verejných funkcií, občianskych povinností a iných úkonov vo všeobecnom záujme, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času. Pracovné voľno poskytne zamestnávateľ bez náhrady mzdy, ak tento zákon, osobitný predpis alebo kolektívna zmluva neustanovuje inak alebo ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodne inak. Zamestnávateľ uvoľní zamestnanca dlhodobo na výkon verejnej funkcie a na výkon odborovej funkcie. Náhrada mzdy od zamestnávateľa, u ktorého je v pracovnom pomere, mu nepatrí.

Občianska povinnosť je najmä činnosť svedka, tlmočníka, znalca, iných osôb predvolaných na konanie na súde alebo inom štátnom orgáne alebo orgáne územnej samosprávy, pri poskytnutí prvej pomoci, pri povinných lekárskech prehliadkach, v prípadoch, keď je fyzická osoba povinná podľa osobitných predpisov poskytnúť osobnú pomoc, darovanie krvi a aferéza, výkon funkcie v odborovom orgáne, činnosť člena zamestnaneckej rady a zamestnaneckého dôverníka, činnosť sprostredkovateľa alebo rozhodcu pri kolektívnom vyjednávaní... Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku na účasť na rekondičných pobytoch, na povinných lekárskech prehliadkach a na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní.

2.5.2 § 140 Zvyšovanie kvalifikácie

Účasť na ďalšom vzdelávaní, v ktorom má zamestnanec získať predpoklady ustanovené právnymi predpismi alebo splniť požiadavky nevyhnutné na riadny výkon práce dohodnuté v pracovnej zmluve, je prekážkou v práci na strane zamestnanca. Zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi pracovné voľno a náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku, najmä ak je predpokladané zvýšenie kvalifikácie v súlade s potrebou zamestnávateľa. Zvýšenie kvalifikácie je aj jej získanie alebo rozšírenie.

2.5.3 § 141 Dôležité osobné prekážky v práci

Zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci za čas jeho pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz, počas materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky (§ 166), karantény, ošetrovania chorého člena rodiny a počas starostlivosti o dieťa mladšie ako desať rokov, ktoré nemôže byť z vážnych dôvodov v starostlivosti detského výchovného zariadenia alebo školy, v ktorých starostlivosti dieťa inak je, alebo ak osoba, ktorá sa inak stará o dieťa, ochorela alebo sa jej nariadila karanténa (karanténne opatrenie), prípadne sa podrobila vyšetreniu alebo ošetreniu v zdravotníckom zariadení, ktoré nebolo možné zabezpečiť mimo pracovného času zamestnanca. Za tento čas nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno z týchto dôvodov a v tomto rozsahu:

- vyšetrenie alebo ošetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení“

Pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak vyšetrenie alebo ošetrenie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,

- narodenie dieťaťa manželke zamestnanca; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas na prevoz manželky do zdravotníckeho zariadenia a späť,
- sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrenie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie...
- úmrtie rodinného príslušníka
- svadba; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na jeden deň na účasť na vlastnej svadbe a pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na účasť na svadbe dieťaťa a rodiča zamestnanca,

2.5.4 § 142 Prekážky na strane zamestnávateľa

Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu pre prechodný nedostatok spôsobený poruchou na strojovom zariadení, v dodávke surovín alebo pohonnej sily, chybnými pracovnými podkladmi alebo inými podobnými prevádzkovými príčinami (prestoj) a nebol po dohode preradený na inú prácu, patrí mu náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku. Ak zamestnanec nemohol vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy, poskytne mu zamestnávateľ náhradu mzdy najmenej 50 % jeho priemerného zárobku.

2.6 OCHRANA PRÁCE

2.6.1 § 146 Ochrana práce

Ochrana práce je systém opatrení vyplývajúcich z právnych predpisov, organizačných opatrení, technických opatrení, zdravotníckych opatrení a sociálnych opatrení zameraných na utváranie pracovných podmienok zaisťujúcich bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, zachovanie zdravia a pracovnej schopnosti zamestnanca. Ochrana práce je neoddeliteľnou súčasťou pracovnoprávnych vzťahov. Starostlivosť o bezpečnosť a zdravie zamestnancov pri práci a o zlepšovanie pracovných podmienok ako základných súčastí ochrany práce je rovnocennou a neoddeliteľnou súčasťou plánovania a plnenia pracovných úloh. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci je stav pracovných podmienok, ktoré vylučujú alebo minimalizujú pôsobenie nebezpečných a škodlivých činiteľov pracovného procesu a pracovného prostredia na zdravie zamestnancov.

2.6.2 § 147 Povinnosti zamestnávateľa

Zamestnávateľ je v rozsahu svojej pôsobnosti povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce. Zamestnávateľ je povinný zlepšovať úroveň ochrany práce vo všetkých činnostiach a prispôbovať úroveň ochrany práce meniacim sa skutočnostiam. Ďalšie povinnosti zamestnávateľa v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci upravuje osobitný zákon.

2.6.3 § 148 Práva a povinnosti zamestnancov

Zamestnanci majú právo na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, na informácie o nebezpečenstvách vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia a o opatreniach na ochranu pred ich účinkami. Zamestnanci sú povinní pri práci dbať o svoju bezpečnosť a zdravie a o bezpečnosť a zdravie osôb, ktorých sa ich činnosť týka.

3 Zoznam použitej literatúry

<http://www.porada.sk/t56527-zakonnik-prace-od-01-09-2007-a.html>

4 Prílohy

4.1 PRACOVNÁ ZMLUVA 1

PRACOVNÁ ZMLUVA

Zamestnávateľ:
So sídlom:
Zastúpený:
IČO:

a

Pán :
dátum narodenia:
trvalé bydlisko:
rodné číslo:
ČOP :

uzatvárajú podľa ust. § 43 ZP
pracovnú zmluvu

1. Deň nástupu do práce:
2. Pracovné zaradenie:
3. Popis pracovnej činnosti:
4. Pracovný čas: 40 hodinový pracovný týždeň
- zamestnávateľ sa so zamestnancom dohodli o možnosti výkonu práce nadčas v rozsahu najviac 250 hodín ročne (§ 97 ods.10 ZP)
5. Miesto výkonu práce: podľa potreby zamestnávateľa
6. Mzdové podmienky:
7. Termín vyplácania mzdy: do 30 - dňa nasledujúceho mesiaca
8. Prac. pomer je dojednaný na - dobu neurčitú
9. Skúšobná doba je: 3 mesiace (§ 45 ZP)
10. Výmera dovolenky: 4 týždne (§ 103 ZP)
11. Krátenie dovolenky: je v súlade s ustanoveniami podľa §109 ZP.
V prípade absencie zamestnávateľ bude krátiť zamestnancovi dovolenku o dva dni za každý deň absencie.

Pred uzavretím pracovnej zmluvy zamestnávateľ oboznámil zamestnanca s právami a povinnosťami , ktoré pre neho vyplývajú z pracovnej zmluvy, vnútro podnikových smerníc, Zákonníka práce a iných pracovnoprávných predpisov. Zamestnanec svojim podpisom potvrdzuje, že bol riadne oboznámený s predpismi o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, s protipožiarnymi predpismi a predpismi

o práci na pracovisku, ktoré musí pri svojej práci dodržiavať.

- 2 -

Zamestnávateľ je povinný pridelovať zamestnancovi prácu podľa prac. zmluvy, platiť mu za vykonanú prácu mzdu, vytvárať podmienky na úspešné plnenie jeho pracovných úloh a dodržiavať ostatné pracovné podmienky ustanovené právnymi predpismi, kolektívnou alebo pracovnou zmluvou.

Zamestnanec je povinný podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať práce podľa pracovnej zmluvy osobne v určenom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu (§47 ZP).

Ďalšie dojednané podmienky:

1. Zamestnanec sa zaväzuje svojim podpisom dodržiavať základné povinnosti zamestnanca podľa § 81 písm. a – d) ZP

Ďalej písm. e) hospodáriť riadne s prostriedkami, ktoré mu zveril zamestnávateľ, chrániť jeho majetok pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím a nekonat' v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa,

f) zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri výkone zamestnania a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám, dodržiavať obchodné a podnikateľské tajomstvo.

2. Zamestnanec sa zaväzuje svojim podpisom, že o svojich mzdových podmienkach dohodnutým so zamestnávateľom nebude podávať informácie.

V prípade porušenia §81 ZP a bodu 2 bude zamestnávateľ považovať toto porušenie za naplnenie skutkovej podstaty pre okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods.1 písm.b) ZP.

Dojednaný obsah tejto zmluvy možno zmeniť len vtedy ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na jeho zmene. Zmena sa musí vykonať písomne .Vykonávať práce iného druhu, ako boli dojednané v prac. zmluve, je zamestnanec povinný len výnimočne v prípadoch uvedených v § 55 ZP.

Ostatné práva a povinnosti zmluvných strán sa spravujú ustanoveniami Zákonníka práce a ďalšími pracovnoprávnymi predpismi.

podpis zamestnanca

podpis a pečiatka zamestnávateľa

V Žiline dňa:

4.2 PRACOVNÁ ZMLUVA 2

PRACOVNÁ ZMLUVA

Zamestnávateľ:
so sídlom:
IČO:
Zapísaná:
Zastúpená:
(ďalej len **zamestnávateľ**)

a

Pán(i).....nar.
Trvale bytom.....
Rodné číslo.....č. OP/ID.....
(ďalej len **zamestnanec**)

uzavierajú túto

p r a c o v n ú z m l u v u

I.

Zamestnanec nastúpi do práce dňa ¹⁾.....
ako(druh práce).....

Opis pracovnej činnosti je uvedený v náplni práce, ktorá je nedeliteľnou súčasťou pracovnej zmluvy.

Miestom výkonu práce bude(obec a organizačná jednotka lebo inak určené miesto)

II.

Pracovný pomer je dohodnutý na dobu

- neurčitú ²⁾

- určitú do (uvedie sa konkrétna doba trvania pracovného pomeru) ²⁾

so skúšobnou lehotou ³⁾

Výpovedná doba pre prípad výpovede je pre zamestnávateľa i pre zamestnanca určená podľa § 49 ods. 6 ZP.

III.

Zmluvné strany dohodli za vykonanú prácu zamestnanca mzdu vo výškeSk mesačne (slovomslovenských korún).

Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Splatnosť mzdy pri skončení pracovného pomeru je v deň skončenia zamestnania.

Pracovný čas je v zmysle § 85 ZP určený na hodín týždenne.

Pracovný čas je v pondelok až piatok odhod. dohod.

Výmera dovolenky v zmysle § 103 a nasledujúcich ZP pre pracovníka je v rozsahu najmenej štyri týždne, avšak v závislosti od trvania celkového času pracovného pomeru po 18. roku veku zamestnanca môže byť až päť týždňov. Nárok na dlhšiu dovolenku je zamestnanec povinný preukázať najneskôr do konca kalendárneho roka, v ktorom mu nárok vznikol, inak zaniká.

IV.

Pred uzavretím pracovnej zmluvy zamestnávateľ oboznámil zamestnanca s právami a povinnosťami, ktoré pre neho vyplývajú z pracovnej zmluvy a s pracovnými podmienkami, za akých má prácu vykonávať. Pri nástupe do práce bol zamestnanec riadne oboznámený s pracovným poriadkom, s právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na prácu ním vykonávanú, správny a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré musí zamestnanec pri svojej práci dodržiavať. Odo dňa, keď vznikne pracovný pomer ¹⁾, je zamestnávateľ povinný pridelovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, platiť mu za vykonanú prácu mzdu, utvárať podmienky na plnenie pracovných úloh a dodržiavať ostatné pracovné podmienky ustanovené právnymi predpismi, pracovnou zmluvou.

V.

Zamestnanec je povinný podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať práce osobne podľa pracovnej zmluvy a náplni práce v určenom pracovnom čase, dodržiavať pracovnú disciplínu a výstrojný poriadok zamestnávateľa, pri výkone práce je zamestnanec povinný dodržiavať predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

VI.

Dohodnutý obsah tejto pracovnej zmluvy možno zmeniť len vtedy, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na tejto zmene. Zmena sa musí vykonať písomne.

VII.

Ostatné práva a povinnosti zmluvných strán vyplývajúce z tohoto pracovného pomeru sa riadia príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce, predpismi z oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a inými súvisiacimi všeobecne záväznými právnymi predpismi.

VIII.

Zamestnanec je povinný zdržať sa konania, ktoré by mohlo mať pre zamestnávateľa nepriaznivé následky prípadne by mu hrozila škoda. Prípadnú hroziacu škodu je zamestnanec povinný podľa svojich schopností a možností odvrátiť.

Zamestnanec nie je oprávnený poskytovať dôverné alebo nie verejne známe informácie o obchodných príp. výrobných skutočnostiach zamestnávateľa tretím osobám.

IX.

Táto pracovná zmluva je vyhotovená v jednom rovnopise pre každú zmluvnú stranu. Účastníci vyhlasujú, že sú plne spôsobilí k právnym úkonom, text tejto zmluvy je určitým a zrozumiteľným vyjadrením ich vážnej a slobodnej vôle byť ňou viazaní, a že zmluvu pred jej podpisom prečítali, tejto v celom rozsahu porozumeli a na znak súhlasu s jej obsahom k nej pripájajú svoje vlastnoručné podpisy.

X.

V prípade zmeny údajov obsiahnutých v záhlaví tejto pracovnej zmluvy je zmluvná strana, ktorej sa zmena týka, tieto povinná obratom písomne oznámiť druhej zmluvnej strane.

v, dňa

zamestnávateľ

zamestnanec

Poznámky:

- 1) Pracovný pomer na základe pracovnej zmluvy vzniká dňom, ktorý bol dohodnutý v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce. V prípade, že zamestnanec nenastúpi do práce bez toho, aby mu v tom bránila prekážka v práci alebo o tejto prekážke v práci do týždňa neupovedomí zamestnávateľa, zamestnávateľ je oprávnený odstúpiť od pracovnej zmluvy.
- 2) Čo sa nehodí, prečiarknite.
Doba určitá môže byť určená pevným dátumom alebo iným spôsobom, napr.:
 - a) do skončenia pracovnej neschopnosti zamestnanca (meno)
 - b) do skončenia vojenskej základnej služby zamestnanca (meno)
 - c) do skončenia materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky zamestnanca (meno)
 - d) do doby ukončenia dohodnutých prác alebo splnenia inej podmienky a pod.
- 3) Čo sa nehodí, prečiarknite.
V pracovnej zmluve možno dohodnúť skúšobnú lehotu, ktorá je najviac tri mesiace. Skúšobnú lehotu nemožno predlžovať. Skúšobná lehota sa predlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca. Skúšobná lehota sa musí dohodnúť písomne, inak je neplatná.