**D ô v o d o v á s p r á v a**

**A. Všeobecná časť**

Predložený návrh je návrhom úplne novej a zoštíhlenej základnej pracovnoprávnej normy, ktorú predkladatelia predkladajú ako alternatívu k súčasnému Zákonníku práce, ktorý je vo všeobecnosti považovaný za jednu z najväčších bŕzd tvorby nových pracovných miest na Slovensku. Predložený návrh je vyváženým pracovnoprávnym kódexom s korektnými podmienkami pre obe strany pracovnoprávnych vzťahov. Návrh spružňuje zamestnávanie a jednotlivé formy pracovnoprávnych vzťahov a to vrátane procesu skončenia pracovného pomeru. Nároky zamestnanca pri skončení pracovného pomeru zamestnanca výpoveďou zo strany zamestnávateľa sú stanovené tak, aby neboli bariérou pri tvorbe nových pracovných miest a aby si zamestnávateľ nemusel tvoriť neprimerane vysoké rezervy finančných prostriedkov na pokrytie nárokov zamestnancov pri prípadnom prepúšťaní na úkor výšky miezd a iných zamestnaneckých benefitov. Na druhej strane predložený zákonník zvýhodňuje zamestnancov pri práci v nedeľu tým, že im priznáva mzdové zvýhodnenie 25 % nad ich mzdu, zatiaľ čo pri súčasnej úprave musia pracovať za základnú mzdu bez nároku na akékoľvek mzdové zvýhodnenie. Predložený návrh ďalej ruší nepraktickú a zväzujúcu definíciu závislej práce, vďaka čomu práca podľa predkladaného Zákonníka práce bude rovnocennou alternatívou napr. k samostatne zárobkovej činnosti. Pracovnoprávne vzťahy sú založené na princípe zmluvnej slobody, ktorý ako základné právo jednotlivca rešpektuje slobodu rozhodovania sa o vstupe do pracovnoprávneho vzťahu a o jeho podobe. Princíp zmluvnej slobody je obmedzený iba niektorými kogentnými ustanoveniami, ktoré ustanovujú minimálny štandard pracovnoprávneho vzťahu (všeobecné ustanovenia pracovnoprávnych vzťahov, ustanovenia o minimálnej mzde, a o mzdovom zvýhodnení za prácu v nedeľu a vo sviatok), ako aj ustanoveniami, ktorými sa preberajú právne akty Európskych spoločenstiev a Európskej únie (ide napr. o zákaz diskriminácie, pracovný čas, minimálnu výmeru dovolenky a iné) alebo ustanovenia medzinárodnej zmluvy, ktorou je Slovenská republika viazaná.

Úvod do Zákonníka práce tvoria v šiestich článkoch obsiahnuté základné zásady, na ktorých je Zákonník práce postavený; v porovnaní s doterajšou úpravou sú z nich vypustené viaceré nadbytočné a nič nehovoriace proklamatívne ustanovenia.

Prvú časť tvoria všeobecné ustanovenia, ktoré ustanovujú pôsobnosť Zákonníka práce (najmä kogentnosť a dispozitívnosť jednotlivých jeho ustanovení), vzťah k iným pracovnoprávnym predpisom, definujú zamestnávateľa a zamestnanca, zákaz diskriminácie, ako aj ustanovenia o základných právnych inštitútoch v oblasti pracovnoprávnych vzťahov (právny úkon, neplatnosť právneho úkonu, nárok a právo, zánik práva, počítanie času, doručovanie a definovanie niektorých pojmov).

Druhá časť obsahuje základné ustanovenia o pracovnom pomere, najmä o uzatváraní zmlúv (predzmluvné vzťahy, pracovná zmluva, vznik pracovného pomeru, skúšobná doba) ako aj pracovný pomer na dobu určitú, ktorý podľa predloženého návrhu možno dohodnúť najdlhšie na päť rokov a možno ho predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci piatich rokov najviac päťkrát. Ďalej sú v druhej časti obsiahnuté ustanovenia o kratšom pracovnom čase, domáckej práci a telepráci, dohoda o zmene pracovných podmienok, preradenie na inú prácu, pracovná cesta a dočasné pridelenie. V § 44 a nasl. je upravené skončenie pracovného pomeru; predložený návrh upravuje skončenie pracovného pomeru dohodu, výpoveďou, okamžitým skončením a skončením v skúšobnej dobe. Dĺžka výpovednej doby je odstupňovaná v závislosti od toho, ako dlho trval pracovný pomer zamestnanca (môže dosahovať až tri mesiace, ak pracovný pomer trval viac ako päť rokov). Pre okamžité skončenie pracovného pomeru (či už zo strany zamestnávateľa alebo zamestnanca) sú v predloženom Zákonníku práce stanovené taxatívne podmienky. Ak zamestnanec okamžite skončí pracovný pomer zo závažných dôvodov (zdravotné dôvody, nevyplatenie mzdy a podobných plnení) má nárok na náhradu mzdy za obdobie odstupňované v závislosti od trvania pracovného pomeru (môže dosahovať až tri mesiace, ak pracovný pomer trval viac ako päť rokov). Počas trvania skúšobnej doby môžu obaja účastníci pracovnoprávneho vzťahu skončiť pracovný pomer z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu. V druhej časti Zákonníka práce je tiež upravené hromadné prepúšťanie, pracovný posudok, potvrdenie o zamestnaní a odstupné. Na odstupné vzniká nárok zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre vymedzené zdravotné dôvody; výška odstupného je desaťnásobok zamestnancovho priemerného mesačného zárobku. V závere druhej časti sú upravené nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru, základné povinnosti zamestnancov a zamestnávateľov, výkon inej zárobkovej činnosti, obmedzenie zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru a pracovný poriadok.

V tretej časti sú upravené ustanovenia o pracovnom čase a dobe odpočinku. Popri základných ustanoveniach o pracovnom čase sú tu upravené a v porovnaní s doterajšou úpravou značne zjednodušené ustanovenia o jeho rovnomernom a nerovnomernom rozvrhnutí, o konte pracovného času, o pružnom pracovnom čase, o prestávkach v práci, nepretržitom odpočinku (dennom i týždennom), dňoch pracovného pokoja, pracovnej pohotovosti, o práci nadčas, nočnej práci a ustanovenia o dovolenke.

Vo štvrtej časti je upravená mzda a priemerný zárobok. Je tu obsiahnutý základný imperatív nároku zamestnanca na minimálnu mzdu. Ďalej sú tu obsiahnuté ustanovenia o mzde za prácu nadčas, o mzdovom zvýhodnení za prácu v nedeľu a vo sviatok (vo výške 25 % priemerného zárobku) a o náhrade mzdy za nedeľu a sviatok. V nasledujúcich paragrafoch je upravené mzdové zvýhodnenie za nočnú práce (vo výške 20 % minimálnej mzdy), mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce, mzda pri výkone inej práce, naturálna mzda, mzda v cudzej mene, splatnosť a výplata mzdy, zrážky zo mzdy, normovanie práce ako aj priemerný zárobok na pracovnoprávne účely.

V piatej časti sú upravené prekážky v práci. Sú tu upravené prekážky z dôvodov všeobecného záujmu – napr. verejná funkcia, občianska povinnosť, alebo iný úkon vo všeobecnom záujme (darovanie krvi, činnosť člena volených komisií a pod.), ďalej náhrada mzdy pri plnení brannej povinnosti, zvyšovanie kvalifikácie a dôležité osobné prekážky v práci. Ďalej je tu upravené dočasné prerušenie výkonu práce (patrí náhrada mzdy vo výške 60% priemerného zárobku) a prekážky na strane zamestnávateľa (ak sa zamestnanec zdržiava na pracovisku, patrí náhrada mzdy v plnej výške a ak sa nezdržiava na pracovisku patrí náhrada mzdy vo výške 60 % základnej mzdy). V závere piatej časti sú upravené prekážky v práci pri pružnom pracovnom čase, spoločné ustanovenia o prekážkach v práci,výkon práce, a náhrady výdavkov poskytované zamestnancom v súvislosti s výkonom práce.

V šiestej časti je upravený základný právny rámec sociálnej politiky zamestnávateľa -stravovanie, vzdelávanie, zamestnanec so zdravotným postihnutím, pracovné podmienky žien a mužov starajúcich sa o deti, materská a rodičovská dovolenka, prestávky na dojčenie a pracovné podmienky mladistvých.

V siedmej časti sú upravené ustanovenia o náhrade škody a bezdôvodnom obohatení.

V ôsmej časti sú upravené dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (dohoda o vykonaní práce a dohoda o pracovnej činnosti).

V deviatej časti sú upravené prechodné a záverečné ustanovenia. Zrušuje sa doterajší Zákonník práce a účinnosť sa navrhuje od 1. januára 2015.

Návrh zákona nebude mať negatívny vplyv na štátny rozpočet, ani na rozpočty obcí a vyšších územných celkov, životné prostredie, informatizáciu spoločnosti, ani sociálne vplyvy. Zjednoduší sa prepúšťanie a tým aj zamestnávanie, čo môže prispieť k lepšej inklúzii tých skupín obyvateľstva, ktoré si prácu hľadajú ťažšie. Návrh zákona má pozitívny vplyv na podnikateľské prostredie.

Návrh zákona je v súlade s právom Európskej únie, s Ústavou Slovenskej republiky, s ústavnými zákonmi a zákonmi Slovenskej republiky, ako aj s medzinárodnými zmluvami a inými medzinárodnými dokumentmi, ktorými je Slovenská republika viazaná.

**B. Osobitná časť**

**K čl. 1 až 6**

V článkoch 1 až 6 sú definované základné zásady, na ktorých je rekodifikovaný Zákonník práce postavený.

V čl. 1 je vyjadrená zásada subsidiarity Zákonníka práce k ustanoveniam pracovnoprávnych predpisov do tej miery, v akej tieto pracovnoprávne predpisy preberajú právne akty Európskych spoločenstiev a Európskej únie alebo ustanovenia medzinárodnej zmluvy, ktorou je Slovenská republika viazaná. Uvedená zásada umožní vyššiu mieru zmluvnej voľnosti v oblasti pracovnoprávnych vzťahov. Ďalšou zásadou uvedenou v čl. 1 je imperatív interpretácie prejavu vôle v súlade s dobrými mravmi. Uvedené interpretačné pravidlo umožní vyššiu mieru ochrany toho účastníka pracovnoprávneho vzťahu, ktorý sa stane obeťou striktne gramatického výkladu ustanovení Zákonníka práce. V čl. 2 sa deklaruje povinnosť účastníkov pracovnoprávnych vzťahov riadne plniť svoje povinnosti. Zakotvuje sa všeobecná zásada, že výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov nesmie byť v rozpore s dobrými mravmi a že výkon práv nesmie byť zneužívaný na škodu druhého účastníka pracovnoprávnych vzťahov. V čl. 3 a 4 sa zakotvuje, že sociálne zabezpečenie zamestnancov, ochrana práce a inšpekcia práce sú upravené v osobitných predpisoch. V čl. 5 sa deklaruje osobitná pozornosť zákonodarcu vo vzťahu k tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode, ako aj dojčiacim ženám, mladistvým zamestnancom a zamestnancom so zdravotným postihnutím. Čl. 6 je venovaný ochrane pred diskrimináciou v pracovnoprávnych vzťahoch a ochrane osobných údajov.

**K prvej časti**

**K § 1**

V § 1 sa v odseku 1 všeobecne definuje pôsobnosť Zákonníka práce na individuálne pracovnoprávne vzťahy. Na rozdiel od predchádzajúcej právnej úpravy predkladaný návrh Zákonníka práce upravuje iba individuálne pracovnoprávne vzťahy s tým, že kolektívne pracovnoprávne vzťahy sú upravené v súbežne predloženom návrhu zákona o kolektívnych pracovnoprávnych vzťahoch. Odsek 2 podobne, ako pri doterajšej úprave zakotvuje pravidlo subsidiárneho použitia Občianskeho zákonníka na prvú časť Zákonníka práce. V odseku 4 je zakotvené pravidlo, pri zachovaní ktorého sa možno zmluvne odchýliť od zákonného ustanovenia za predpokladu, že odchylne dohodnutý zmluvný vzťah nie je v rozpore s prvou a druhou časťou Zákonníka práce, §101 ods. 1 a § 103 ods. 1, s európskou legislatívou alebo s medzinárodnými dohovormi, predovšetkým dohovormi Medzinárodnej organizácie práce.

**K § 2**

V § 2 ods. 1 a 2 je vymedzená pôsobnosť Zákonníka práce vo vzťahu k iným pracovnoprávnym predpisom – zákonu o štátnej službe a zákonu o výkone prác vo verejnom záujme. Vo vzťahu k zamestnancom cirkví a náboženských spoločností má aplikácia Zákonníka práce prednostný charakter, ak osobitný predpis alebo medzinárodná zmluva neustanovuje špecifickú právnu úpravu (§ 2 ods. 3). Rovnakým spôsobom sa upravuje pôsobnosť Zákonníka práce vo vzťahu k špecifickým skupinám zamestnancov v plynárenskom sektore, v lodnej doprave, ako aj vo vzťahu k zdravotníckym pracovníkom, zamestnancom súkromných bezpečnostných služieb a profesionálnych športovcov. Podmienky zamestnávania cudzincov a osôb bez štátnej príslušnosti rieši Zákonník práce odkazom na osobitný predpis.

**K § 3**

V § 3 sú upravené pracovnoprávne vzťahy s medzinárodným prvkom; ide o prípady prác vykonávaných cudzincami na území Slovenskej republiky. Na niektoré aspekty takto vykonávaných prác sa vzťahujú ustanovenia Zákonníka práce uvedené v § 3 ods. 2 písm. a) až g) (ide napr. o pracovný čas, dovolenku alebo bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci).

**K § 4 až 7**

V § 4 až 7 sú obsiahnuté definície zamestnávateľa a zamestnanca. V súvislosti s definíciou zamestnávateľa Zákonník práce rieši aj úkony štatutárnych orgánov zamestnávateľa alebo iných jeho zamestnancov a v súvislosti s definíciou zamestnanca upravuje vekové hranice vo väzbe na spôsobilosť vlastnými úkonmi nadobúdať práva a brať na seba povinnosti. V § 7 sa taktiež upravuje rozsah prác, ktoré môže osoba do 15 rokov vykonávať.

**K § 8**

V § 8 je zhrnutá právna úprava rovnakého zaobchádzania a ochrany pred diskrimináciou. Okrem odkazov na antidiskriminačný zákon sa v návrhu zákona upravujú aj podmienky zásahov do súkromia zamestnanca, zaznamenávania telefonických hovorov a kontrola elektronickej pošty.

**K § 9 až 13**

V § 9 až 12 sú upravené základné všeobecné prvky, na ktorých je postavená právna úprava záväzkových vzťahov pre pracovnoprávnu oblasť. V § 9 a 10 sú upravené podmienky pre platnosť a neplatnosť právneho úkonu, v § 11 a 12 podmienky uzatvorenia zmluvy, ako aj podmienky, za ktorých možno od nej odstúpiť. V § 13 je upravené zabezpečenie práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, ktoré sa môže uskutočniť jednak na základe dohody o zrážkach zo mzdy alebo zriadením záložného práva.

**K § 14**

V § 14 sú upravené nároky zamestnancov z pracovnoprávnych vzťahov pri platobnej neschopnosti zamestnávateľa. Zákonník práce v tejto súvislosti odkazuje na osobitný predpis, ktorým je zákon o sociálnom poistení a upravuje oznamovaciu povinnosť tak účastníkov pracovnoprávnych vzťahov, ako aj predbežného správcu konkurznej podstaty alebo správcu konkurznej podstaty.

**K § 15 až 18**

V § 15 až 18 sa upravujú pracovnoprávne aspekty právnej sukcesie ako aj otázky uspokojenia nárokov z pracovnoprávnych vzťahov. Ďalej sú tu riešené otázky súvisiace so zásadnou zmenou pracovných podmienok pre zamestnanca a to tým spôsobom, že ak zamestnanec s touto zmenou nesúhlasí, pracovný pomer sa považuje za skončený dohodou ku dňu prevodu.

**K § 19 až 25**

V § 19 sú upravené podmienky uspokojenia nároku ( z hľadiska miesta, spôsobu a lehôt), ako aj ustanovenie o dohode o sporných nárokoch. V § 20 je upravená situácia prechodu peňažných nárokov zosnulého na jeho pozostalých – manžela, deti a rodičov, ak s ním žili v jednej domácnosti. S cieľom predísť konaniu o dedičstve pred notárom ako súdnym komisárom sa ustanovuje, že do výšky štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku prechádza nárok na uvedených pozostalých. Taktiež sa ustanovuje, že peňažné nároky zamestnávateľa smrťou zamestnanca zanikajú s výnimkou nárokov, o ktorých sa právoplatne rozhodlo alebo ktoré zamestnanec pred svojou smrťou písomne uznal čo do dôvodu aj sumy, a nárokov na náhradu škody spôsobenej úmyselne alebo stratou predmetov zverených zamestnancovi na písomné potvrdenie. V § 21 sú vymenované ustanovenia Zákonníka práce, pri ktorých nedodržanie lehoty má za následok zánik práva, tzv. preklúziu. Na preklúziu súd prihliadne, aj keď to účastník konania nenamietne. V § 22 je upravený osobitný inštitút pracovného práva – tzv. doba. Doba je odlišný inštitút ako lehota a začína prvým dňom a končí sa uplynutím posledného dňa určenej alebo dohodnutej doby. Otázky súvisiace s doručovaním v pracovnom práve sú upravené v § 23. V § 24 a 25 sú definované pojmy ako „predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci“, „mladistvý zamestnanec“ a jeho zákonný zástupca, „dojčiaca zamestnankyňa“, „tehotná zamestnankyňa“, „zamestnanec so zdravotným postihnutím“ a „porovnateľný zamestnanec“. Na rozdiel od doterajšej úpravy sa z definície pojmu „predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci“ vypúšťajú dopravné predpisy, vďaka čomu nebudú musieť zamestnanci na pozícii vodiča napr. osobného auta absolvovať v pravidelných intervaloch preskúšanie z dopravných predpisov. Za preskúšavanie vodičov musel zamestnnávateľ v minulosti platiť nemalé prostriedky a touto zdanlivo drobnou zmenou sa v danej oblasti výrazne zjednoduší podnikateľské prostredie.

**K § 26 až 28**

V § 26 až 28 sú upravené formálne aspekty súvisiace s uzatváraním pracovnej zmluvy. Ide najmä o predzmluvné vzťahy (§ 26), ale aj samotný proces uzatvárania pracovnej zmluvy. Okrem formálnych náležitostí (druh, miesto a výkon práce, deň nástupu do práce, mzdové a ďalšie podmienky) návrh obsahuje aj úpravu postupu v prípade, že osobitný predpis ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako predpoklad vykonávania funkcie; v takomto prípade sa pracovná zmluva môže uzatvoriť až po zvolení alebo vymenovaní (§ 27 ods. 2).

**K § 29**

Navrhuje sa právna úprava skúšobnej doby v trvaní šesť mesiacov; uvedená doba je postačujúca na to, aby zamestnávateľ vedel odhadnúť, či zamestnanec je vhodný na pozíciu, na ktorú bol prijatý, alebo nie. Ďalej sa ustanovuje, že skúšobná doba musí byť dohodnutá písomne, že sa predlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca a nie je možné ju dohodnúť v prípade opätovne uzatváraných pracovných pomerov na určitú dobu.

**K § 30 a 31**

V § 30 a 31 je upravený vznik pracovného pomeru a povinnosti z neho vyplývajúce. Okrem štandardných povinností návrh zákona obsahuje aj povinnosť oboznámiť zamestnanca s pracovným poriadkom, kolektívnou zmluvou, predpismi o BOZP a inými relevantnými predpismi. Zároveň sa ustanovuje, že 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, alebo bezprostredne a vážne ohrozujú život alebo zdravie zamestnanca alebo iných osôb.

**K § 32**

V § 32 sa navrhuje právna úprava pracovného pomeru na dobu určitú. V súlade so smernicou Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 sa stanovuje najdlhšia doba, na ktorú možno dohodnúť pracovný pomer najdlhšie na 5 rokov. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci piatich rokov najviac päťkrát. Zavádza sa tu tiež pravidlo, že opätovne dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu je pracovný pomer, ktorý má vzniknúť pred uplynutím troch mesiacov po skončení predchádzajúceho pracovného pomeru na určitú dobu medzi tými istými účastníkmi. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie je možné len v taxatívne vymedzených prípadoch (ods. 4). Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pre špecifické povolania je možné za podmienok uvedených v odseku 6.

**K § 33**

Ustanovuje sa všeobecne akceptovaná zásada, že zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť v pracovnej zmluve kratší pracovný čas, ako je ustanovený týždenný pracovný čas, pričom kratší pracovný čas nemusí byť rozvrhnutý na všetky pracovné dni.

**K § 34**

Zakotvuje sa pravidlo, že zamestnávateľ môže dohodnúť niekoľko pracovných pomerov s tým istým zamestnancom len na činnosti spočívajúce v prácach iného druhu; práva a povinnosti z týchto pracovných pomerov sa posudzujú samostatne.

**K § 35**

V § 35 sa upravujú základné zásady domáckej práce a telepráce ako súčasti novodobých trendov, ktoré prinášajú moderné technológie. V porovnaní s doterajším Zákonníkom práce je navrhnutá úprava štíhlejšia a očistená o nadbytočné a príliš proklamatívne ustanovenia.

**K § 36**

Ustanovuje sa špecifická výnimka zo Zákonníka práce pre zamestnancov vykonávajúcich duchovenskú činnosť. Výnimka sa týka ustanovení o pracovnom čase.

**K § 37**

V § 37 sú upravené osobitné pracovnoprávne vzťahy medzi zamestnávateľom a absolventom strednej odbornej školy alebo odborného učilišťa; zamestnávateľ, pre ktorého sa tento absolvent ešte ako žiak pripravoval na budúce povolanie, je povinný s týmto absolventom uzatvoriť pracovnú zmluvu a umožniť mu ďalší odborný rast. Obe strany takto uzatvoreného pracovného pomeru môžu uzatvoriť dohodu o zotrvaní v pracovnom pomere po určitú dobu (max. 3 roky) alebo uhradí zamestnávateľovi primerané náklady. V nasledujúcich odsekoch sú upravené podmienky, kedy povinnosť uhradiť náklady nevzniká.

**K § 38 až 40**

V § 38 a 39 sú obsiahnuté zákonné podmienky, za ktorých môže dôjsť k zmene pracovných podmienok; rovnako ako pri každej písomnej zmluve, aj tu musí dôjsť najprv k dohode o zmene medzi oboma zmluvnými stranami a zmenu pracovnej zmluvy treba vyhotoviť písomne. Pred uzatvorením uvedenej dohody a pred preradením zamestnanca na inú prácu zákon ukladá zamestnávateľovi povinnosť zabezpečiť zamestnancovi lekárske vyšetrenie. V § 39 sú uvedené podmienky, kedy je zamestnávateľ povinný preradiť zamestnanca na inú prácu (ods. 2) a kedy tak urobiť môže (ods. 3); v prvom prípade ide o zdravotné dôvody a v prípade odseku 3 o mimoriadne okolnosti. V oboch prípadoch musí byť uvedená práca pre zamestnanca primeraná vzhľadom na jeho schopnosti a kvalifikáciu.

**K § 41**

V § 41 je upravená právna úprava pracovnej cesty; prednostne platí pravidlo, že zamestnanca možno vyslať na pracovnú cestu len s jeho súhlasom; výnimkou z tohto pravidla je situácia, že pracovná cesta vyplýva priamo z povahy práce alebo miesta výkonu práce alebo ak možnosť vyslania na pracovnú cestu je dohodnutá v pracovnej zmluve.

**K § 42 a 43**

V § 42 je upravené dočasné pridelenie (tzv. agentúrna práca) ako najflexibilnejší inštitút pracovného práva. Zo zákona sa zneplatňuje tá časť zmluvy, ktorá znemožňuje prestup zamestnanca do riadneho pracovného pomeru (ods. 1). V odsekoch 2 až 4 sa vymedzujú práva a povinnosti zamestnávateľa alebo agentúry dočasného zamestnávania na strane jednej a užívateľského zamestnávateľa na strane druhej. V odsekoch 5 a 6 sa zavádza imperatív dodržania rovnosti pracovných podmienok a podmienok zamestnávania prideleného zamestnanca a tzv. porovnateľného zamestnanca, pokiaľ ide o pracovný čas, dovolenku, mzdové podmienky, bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a iné podmienky. V odsekoch 7 až 9 sa upravujú informačné povinnosti vo vzťahu k pridelenému zamestnancovi a ukladá sa užívateľskému zamestnávateľovi umožniť pridelenému zamestnancovi prístup k s sociálnym službám a k vzdelávaniu rovnako ako svojim zamestnancom. V § 43 sú upravené podstatné náležitosti dohody o dočasnom pridelení medzi zamestnávateľom alebo agentúrou dočasného zamestnávania a užívateľským zamestnávateľom; dohoda sa musí uzatvoriť písomne (§ 43 ods. 3).

**K § 44**

V § 44 sú zhrnuté zákonné možnosti skončenia pracovného pomeru. V odseku 1 sú vymenované základné spôsoby skončenia pracovného pomeru (dohodou, výpoveďou, okamžitým skončením a skončením v skúšobnej dobe). V odsekoch 2 až 4 sú upravené ďalšie spôsoby skončenia pracovného pomeru - uplynutím dohodnutej doby (ak ide o pracovný pomer na dobu určitú), ďalej skončenie pracovného pomeru cudzinca alebo osoby bez štátnej príslušnosti odňatím povolenia na pobyt alebo nadobudnutím právoplatnosti rozsudku ukladajúcemu tejto osobe trest vyhostenia z územia Slovenskej republiky alebo uplynutím doby, na ktorú bolo vydané povolenie na pobyt na území Slovenskej republiky. Pracovný pomer tiež zaniká smrťou zamestnanca (odsek 4).

**K § 45**

V § 45 je upravený najzákladnejší spôsob skončenia pracovného pomeru a to dohodou medzi zamestnávateľom a zamestnancom. V odseku 2 sa uvádza, že dohoda o skončení pracovného pomeru musí obsahovať aj dôvody jeho skončenia, ak to zamestnanec požaduje, alebo ak ide o dôvody uvedené v odseku 2; uvedené dôvody sú viac-menej nezávislé od vôle zamestnanca a ich uvedenie v dohode o skončení pracovného pomeru má význam z hľadiska získania nároku na odstupné podľa § 56.

**K § 46 až 48**

V § 46 a 47 je upravená výpoveď daná zamestnancovi, aj zamestnávateľovi, ako aj dĺžka výpovednej doby. Na rozdiel od doterajšej úpravy možno dať výpoveď z akéhokoľvek dôvodu alebo bez udania dôvodu. Dĺžka výpovednej doby je závislá od doby trvania pracovného pomeru (jeden mesiac, ak pracovný pomer trval menej ako jeden rok, dva mesiace, ak trval najmenej jeden rok (t. zn. jeden rok a viac). Ak ide o výpoveď danú zamestnávateľom zamestnancovi, a pracovný pomer trval najmenej 5 rokov, výpovedná doba je najmenej tri mesiace. V odseku 6 je upravená aj ochrana zamestnávateľa, u ktorého zamestnanec nezotrval v pracovnom pomere počas plynutia výpovednej doby; takýto zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby, počas ktorej zamestnanec nezotrval u zamestnávateľa. V § 48 sú uvedené okolnosti, za ktorých platí zákaz výpovede; ide jednak o dočasnú práceneschopnosť, ktorú si zamestnanec neprivolal (napr. pod vplyvom alkoholu alebo iných omamných látok), ďalej ak bol povolaný na mimoriadnu službu, alebo v dobe, keď je zamestnankyňa tehotná, alebo je na materskej dovolenke alebo keď je zamestnanec na rodičovskej dovolenke. V odseku 2 je zavedené pravidlo predĺženia výpovednej doby a to v prípade situácie, keď je zamestnancovi daná výpoveď pred začiatkom ochrannej doby tak, že by výpovedná doba mala uplynúť v ochrannej dobe; vtedy sa pracovný pomer sa skončí uplynutím posledného dňa ochrannej doby. Z tohto pravidla platí výnimka, že k predĺženiu nedôjde, ak zamestnanec oznámi, že na predĺžení pracovného pomeru netrvá.

**K § 49 až 51**

V § 49 až 51 je upravené okamžité skončenie pracovného pomeru. V § 49 ods. 1 sú uvedené zákonné možnosti, kedy môže pracovný pomer skončiť zamestnávateľ; patrí sem právoplatné odsúdenie za úmyselný trestný čin alebo závažné porušenie pracovnej disciplíny. V odseku 2 sú uvedené lehoty, v rámci ktorých môže zamestnávateľ pracovný pomer okamžite skončiť. V § 50 sú uvedené dôvody, kedy môže pracovný pomer okamžite skončiť zamestnávateľ; patria sem zdravotné dôvody, nevyplatenie mzdy a iných podobných plnení, alebo ak je bezprostredne ohrozený život alebo zdravie zamestnanca. Ak zamestnanec z uvedených dôvodov pracovný pomer skončí, má nárok na náhradu mzdy v sume zodpovedajúcej dĺžke súčinu jeho priemerného mesačného zárobku a dĺžky výpovednej doby, ktorá by platila, ak by bol dostal výpoveď (1,2 alebo 3 mesiace). Zamestnanec môže pracovný pomer okamžite skončiť iba v lehote jedného mesiaca odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie pracovného pomeru dozvedel (odsek 2).

**K § 52**

Ustanovuje sa, že pracovný pomer uzatvorený na určitú dobu sa skončí uplynutím tejto doby. Pred uplynutím dohodnutej doby sa môže pracovný pomer dohodnutý na dobu určitú skončiť aj inými spôsobmi uvedenými v § 44.

**K § 53**

Ustanovuje sa pravidlo, ktoré bolo platné aj doteraz, že pracovný pomer možno skončiť aj v skúšobnej dobe. Táto možnosť vyplýva zo samotnej povahy skúšobnej doby a umožňuje zamestnávateľovi vybrať si spomedzi zamestnancov tých, ktorí sa osvedčili a prepustiť tých, ktorí sa neosvedčili. Pokiaľ ide o tehotné ženy a matky do deviateho mesiaca po pôrode, platí pravidlo, že s týmito osobami možno pracovný pomer v skúšobnej dobe ukončiť len písomne, a to vo výnimočných prípadoch, ktoré nesúvisia s jej tehotenstvom alebo materstvom, pričom skončenie pracovného pomeru sa musí náležite písomne odôvodniť, inak je neplatné.

**K § 54**

V § 58 je obsiahnutá súhrnná právna úprava hromadného prepúšťania. Uvedenou úpravou sa preberá smernica Rady 98/59/ES z 20. júla 1998 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania. Hromadné prepúšťanie je definované pomocou viacerých spôsobov výpočtu, podľa ktorých o hromadné prepúšťanie ide, ak počet prepustených osôb prekročí určitý počet osôb vyjadrený buď počtom konkrétnych osôb, alebo percentuálnym podielom prepustených osôb na celkovom počte zamestnancov. Hromadnému prepúšťaniu by malo predchádzať prerokovanie so zástupcami zamestnancov s cieľom nájsť riešenie, ako by sa dalo prepúšťaniu predísť; v tejto súvislosti je zamestnávateľ povinný poskytovať zástupcom zamestnancov viaceré podklady (o dôvodoch, počte a štruktúre prepustených zamestnancov). Informačné povinnosti má zamestnávateľ aj voči úradu práce, sociálnych vecí a rodiny; po splnení si informačnej povinnosti plynie mesačná lehota, po uplynutí ktorej možno so zamestnancom skončiť pracovný pomer z dôvodov, ktoré nespočívajú v osobe zamestnanca. Ustanovenia o hromadnom prepúšťaní sa nevzťahujú na skončenie pracovného pomeru uzatvoreného na určitú dobu uplynutím tejto doby ani na členov posádok lodí plávajúcich pod štátnou vlajkou Slovenskej republiky.

**K § 55**

§ 55 je venovaný pracovnému posudku a potvrdeniu o zamestnaní. Pracovný posudok alebo potvrdenie o zamestnaní je zamestnávateľ povinný zamestnancovi vydať do 15 dní od požiadania, nie však skôr ako 2 mesiace pred skončením pracovného pomeru (ods. 1). V odseku 2 sú uvedené náležitosti potvrdenia o zamestnaní. V odseku 3 sa stanovuje, že ak zamestnanec s obsahom pracovného posudku alebo potvrdenia o zamestnaní nesúhlasí a zamestnávateľ na požiadanie zamestnanca pracovný posudok alebo potvrdenie o zamestnaní neupraví alebo nedoplní, môže sa zamestnanec domáhať v lehote troch mesiacov odo dňa, keď sa o ich obsahu dozvedel, na súde, aby bol zamestnávateľ zaviazaný primerane ich upraviť.

**K § 56**

V § 56 je obsiahnutá právna úprava odstupného. Odstupné patrí zamestnancovi vo výške 10-násobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak sa pracovný pomer skončil výpoveďou alebo dohodou z dôvodov uvedených v odseku 1. Odstupné alebo jeho pomernú časť je zamestnanec povinný zamestnávateľovi vrátiť, ak sa po skončení pracovného pomeru nastúpi opäť k tomu istému zamestnávateľovi alebo k jeho právnemu nástupcovi do pracovného pomeru pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, je povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť, ak sa so zamestnávateľom nedohodne inak. Podľa odseku 3 odstupné nepatrí zamestnancovi, u ktorého pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach dochádza k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov na iného zamestnávateľa podľa tohto zákona. Odstupné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak (odsek 5).

**K § 57 až 60**

V § 57 až 60 je navrhnutý súbor ustanovení upravujúci nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru. Skončenie pracovného pomeru možno napadnúť súdnou cestou v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

V § 58 je upravený neplatne skončený pracovný pomer zamestnancom. Pracovný pomer zamestnanca sa nekončí, ak dal zamestnanec neplatnú výpoveď alebo ak skončil neplatne pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a zamestnávateľ mu oznámil, že trvá na tom, aby naďalej vykonával prácu. V odseku 3 sú uvedené dôvody, na základe ktorého sa pracovný pomer skončí, aj keď ho zamestnanec skončil neplatne a zamestnávateľ netrvá na jeho pokračovaní; v týchto prípadoch zamestnávateľ nemôže voči zamestnancovi uplatňovať náhradu škody.

V § 59 je upravené neplatné skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. Obdobne, ako pri neplatne skončenom pracovnom pomere zo strany zamestnanca, ani tu sa napriek neplatne skončenému pracovnému pomeru pracovný pomer nekončí, ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával. Výnimkou je rozhodnutie súdu, ktoré určí, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zároveň sa ohraničuje náhrada mzdy na 9 mesiacov, ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 9 mesiacov. Ďalej sa ustanovuje, že ak zamestnávateľ skončil pracovný pomer neplatne a zamestnanec netrvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, platí, ak sa so zamestnávateľom nedohodne písomne inak, že sa jeho pracovný pomer skončil dohodou, ak bola daná neplatná výpoveď, uplynutím výpovednej doby, alebo bol pracovný pomer neplatne skončený okamžite alebo v skúšobnej dobe, dňom, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

V § 60 sa rieši obdobná situácia, ak bola neplatná dohoda o skončení pracovného pomeru dohodou. Náhrada ušlej mzdy je zastropovaná rovnako ako v prípade neplatnej výpovede danej zamestnancovi zamestnávateľom.

**K § 61 a 62**

V § 61 a 62 sú uvedené základné povinnosti zamestnanca ako aj základné povinnosti vedúceho zamestnanca. Ide o štandardné povinnosti, neplnenie ktorých spúšťa pracovnoprávne procesy, ktoré sú s neplnením týchto povinností spojené.

**K § 63 a 64**

V § 63 a 64 sú upravené ustanovenia spojené s výkonom inej zárobkovej činnosti, resp. jej obmedzením po skončení pracovného pomeru. Zárobkovú činnosť, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter, možno vykonávať len s predchádzajúcim písomným súhlasom zamestnávateľa; tento súhlas možno odvolať (§ 63). V § 64 je upravené obmedzenie zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru; takýto výkon možno dohodou obmedziť, najviac však na jeden rok. Aj takéto obmedzenie je možné dohodnúť iba vtedy, ak zamestnanec v priebehu trvania pracovného pomeru má možnosť nadobudnúť informácie alebo znalosti, ktoré nie sú bežne dostupné a ich využitie by mohlo privodiť zamestnávateľovi podstatnú ujmu. Takýto záväzok môže súd obmedziť alebo zrušiť. Porušenie záväzku obmedzenia zárobkovej činnosti môže byť zmluvne upravené aj sankciou.

**K § 65**

V § 65 je upravený pracovný poriadok ako vykonávajúci, konkretizujúci predpis, ktorý musí byť v súlade s ustanoveniami Zákonníka práce. Pracovný poriadok vydáva zamestnávateľ po predchádzajúcom prerokovaní so zástupcami zamestnancov. Pracovný poriadok je záväzný pre zamestnávateľa a pre všetkých jeho zamestnancov. Nadobúda účinnosť dňom, ktorý je v ňom určený, najskôr však dňom, keď bol u zamestnávateľa zverejnený. Každý zamestnanec musí byť s pracovným poriadkom oboznámený a musí byť prístupný každému zamestnancovi.

**K § 66 a 67**

V § 66 a 67 sú upravené základné ustanovenia o pracovnom čase. Okrem definície pracovného času, doby odpočinku a týždňa, návrh zákona ustanovuje, že pracovný čas v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť osem hodín, ak v Zákonníku práce nie je ustanovené inak. Zároveň sa stanovuje, že týždenný pracovný čas zamestnanca je 40 hodín. V nadväznosti na to sú ustanovené kratšie pracovné časy pre zamestnancov pracujúcich s chemickými karcinogénmi (33 a ½ hodiny týždenne) a pre mladistvých zamestnancov (30 hodín týždenne). Ďalej sa ustanovuje, že priemerný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas nesmie prekročiť 48 hodín; výnimkou z tohto pravidla sú zdravotnícki pracovníci, ktorí s takým rozsahom pracovného času súhlasia Uvedený súhlas možno odvolať. Ani v takomto prípade však pracovný čas nesmie presiahnuť 56 hodín.

**K § 68**

V § 68 je upravené rovnomerné rozvrhnutie pracovného času; o rovnomerné rozvrhnutie pracovného času ide. Rovnomerné rozvrhnutie pracovného času je najklasickejší spôsob rozvrhnutia pracovného času. Pri rovnomernom rozvrhnutí pracovného času na jednotlivé týždne rozdiel dĺžky pracovného času pripadajúci na jednotlivé týždne nepresiahne tri hodiny a pracovný čas v jednotlivých dňoch nepresiahne deväť hodín. Priemerný týždenný pracovný čas nesmie pritom v určitom období, najviac štvortýždňovom, presahovať hranicu pre ustanovený týždenný pracovný čas. Pri rovnomernom rozvrhnutí pracovného času rozvrhuje zamestnávateľ týždenný pracovný čas v zásade na päť pracovných dní v týždni.

**K § 69**

V § 69 je upravené nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času. Toto rozvrhnutie pracovného času prichádza do úvahy vtedy, ak povaha práce alebo podmienky prevádzky nedovoľujú, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne na jednotlivé týždne. Pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času nesmie priemerný týždenný pracovný čas nesmie presiahnuť v období najviac štyroch mesiacov ustanovený týždenný pracovný čas; na základe dohody so zamestnancom alebo so zástupcami zamestnancov môže byť toto štvortýždňové posudzované obdobie rozložené aj na 12 mesiacov ak ide o činnosti, pri ktorých sa v priebehu roka prejavuje rozdielna potreba práce. V priebehu 24 hodín nesmie pracovný čas presiahnuť 12 hodín.

**K § 70**

V § 70 je upravené konto pracovného času. Jeho zavedenie vyplynulo z potrieb praxe (kolísanie odbytu) a je založené na akumulácii neodpracovaných hodín v priebehu roka, ak dochádza k poklesu tržieb a naopak k zvýšenému počtu odpracovaných hodín v prípade zvýšenej potreby pracovného nasadenia. Dohoda o zavedení konta pracovného času musí byť písomná. V tejto dohode sa musí dohodnúť tzv. „vyrovnávacie obdobie“ konta pracovného času, v ktorom sa vyrovná rozdiel medzi ustanoveným týždenným pracovným časom a skutočne odpracovaným časom zamestnanca; vyrovnávacie obdobie nesmie byť dlhšie ako 30 mesiacov. Priemerný týždenný pracovný čas vrátane kladného konta pracovného času a práce nadčas nesmie presiahnuť 48 hodín v období najviac 12 mesiacov. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi základnú zložku mzdy, ktorá zodpovedá ustanovenému týždennému pracovnému času zamestnanca. Rozdiely medzi vyplatenou mzdou a reálne odpracovaným časom si zamestnanec a zamestnávateľ medzi sebou vyrovnajú. Právo na vrátenie základnej zložky mzdy poskytnutej nad rozsah odpracovaného pracovného času môže zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa pracovný pomer skončil

**K § 71**

Pružný pracovný čas je spôsob rovnomerného alebo nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času; o zavedení pružného pracovného času rozhoduje zamestnávateľ. Pružný pracovný čas je pomerne mladým inštitútom pracovného práva, pri ktorom je stanovený pevný základný pracovný čas, v ktorom je zamestnanec povinný byť na pracovisku a na voliteľný pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec povinný byť na pracovisku v takom rozsahu, aby odpracoval prevádzkový čas. 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.

**K § 72**

V § 72 je upravená právna úprava pracovných zmien. 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. Zákonník práce definuje rannú, odpoludňajšiu a nočnú zmenu, ako aj dvojzmenný a trojzmenný pracovný režim.

**K § 73**

Navrhuje sa právna úprava prestávok v práci. Pri zmene dlhšej ako 6 hodín (u mladistvého 4,5 hodiny) je prestávka na odpočinok 30 minút, pričom prestávky na odpočinok a jedenie sa neposkytujú na začiatku a konci zmeny. Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času; to neplatí, ak ide o prestávku na odpočinok a jedenie, pri ktorej sa zabezpečuje primeraný čas na odpočinok a jedenie bez prerušenia práce zamestnancom.

**K § 74 a 75**

V § 74 a 75 sa navrhujú podmienky pre nepretržitý denný odpočinok a nepretržitý odpočinok v týždni. Pri oboch typoch odpočinku sa v oboch prvých odsekoch stanovuje základné pravidlo a v nasledujúcich odsekoch výnimky z týchto základných pravidiel.

**K § 76 a 77**

V § 76 ods.1 sú definované dni pracovného pokoja ako dni, na ktoré pripadá nepretržitý odpočinok zamestnanca v týždni a sviatky. Na pracoviskách s nočnými zmenami sa začína deň pracovného pokoja hodinou zodpovedajúcou nástupu pracovnej zmeny, ktorá v pracovnom týždni nastupuje podľa rozvrhu zmien ako prvá ranná zmena. Prácu v dňoch pracovného pokoja možno nariadiť len výnimočne, a to po prerokovaní so zástupcami zamestnancov; nariadiť možno len určité v zákone vymedzené práce (naliehavé opravárske práce, nakladacie a vykladacie práce a pod).

**K § 78**

V § 78 je upravená pracovná pohotovosť. O pracovnú pohotovosť ide, ak zamestnanec musí byť mimo rámca rozvrhu pracovných zmien a nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času po určený čas na dohodnutom mieste a musí na výkon práce podľa pracovnej zmluvy. Zákon rozlišuje aktívnu časť pracovnej pohotovosti a neaktívnu časť pracovnej pohotovosti. Aktívna časť pracovnej pohotovosti sa považuje za prácu nadčas a neaktívna časť pracovnej pohotovosti sa za prácu nadčas nepovažuje. Odmeňovanie za pracovnú pohotovosť je závislé od toho, či sa zamestnanec zdržiava na dohodnutom mieste mimo pracoviska alebo na pracovisku. Ak sa zdržiava mimo pracoviska, náhrada mzdy je najmenej 20 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu a naopak, ak sa zdržiava na pracovisku, dostane pomernú časť základnej zložky mzdy. Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť najviac v rozsahu osem hodín v týždni a najviac v rozsahu 100 hodín v kalendárnom roku. Nad tento rozsah je pracovná pohotovosť prípustná len po dohode so zamestnancom.

**K § 79**

V § 79 je navrhnutá úprava náhrady za stratu času. Náhrada za stratu času prichádza do úvahy, keď zamestnanec strávi čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou; v tom prípade má nárok na dohodnutú peňažnú náhradu alebo náhradné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku

**K § 80**

V § 80 sa navrhuje práca nadčas. O prácu nadčas ide, ak je práca vykonávaná nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a mimo rámca rozvrhu pracovných zmien. O prácu nadčas nejde, ak zamestnanec nadpracúva prácou vykonávanou nad určený týždenný pracovný čas pracovné voľno, ktoré mu zamestnávateľ poskytol na jeho žiadosť, alebo pracovný čas, ktorý odpadol pre nepriaznivé poveternostné vplyvy. V odsekoch 4 až 10 sú uvedené podmienky z hľadiska prípustného rozsahu práce nadčas. Zamestnanec môže v kalendárnom roku vykonať prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín.

**K § 81**

V § 81 je definovaná nočná práca ako práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a 6. hodinou. V nadväznosti na túto definíciu je definovaný aj zamestnanec pracujúci v noci (ods. 2). V odsekoch 3 až 10 sú uvedené ďalšie zákonné podmienky, povinnosti a obmedzenia, ktoré musí zamestnávateľ pri nočnej práci dodržiavať; patria sem zdravotné prehliadky, prostriedky na poskytnutie prvej pomoci, povinnosť prerokúvať so zástupcami zamestnancov organizáciu práce v noci, ako aj informačné povinnosti vo vzťahu k inšpektorátu práce a zástupcom zamestnancov.

**K § 82**

V § 82 sa zavádza povinnosť zamestnávateľa viesť evidenciu pracovného času, práce nadčas, nočnej práce, aktívnej časti a neaktívnej časti pracovnej pohotovosti zamestnanca tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu alebo mal nariadenú alebo dohodnutú pracovnú pohotovosť.

**K § 83**

V § 83 sú zhrnuté rôzne nároky zamestnanca - dovolenka za kalendárny rok, pomerná časť dovolenky a dodatková dovolenka.

**K § 84**

Navrhuje sa právna úprava dovolenky za kalendárny rok ako základný typ dovolenky. Na tento typ dovolenky má zamestnanec nárok, ak pracovný pomer trval nepretržite počas celého kalendárneho roka a zamestnanec vykonával prácu aspoň 21 dní v kalendárnom roku. Za odpracovaný deň sa považuje deň, v ktorom zamestnanec odpracoval prevažnú časť svojej zmeny. Časti zmien odpracované v rôznych dňoch sa nesčítajú.

**K § 85**

Navrhuje sa právna úprava pomernej časti dovolenky Nárok na tento typ dovolenky vzniká zamestnancovi vtedy, ak pracovný pomer netrval nepretržite počas celého kalendárneho roka a zamestnanec vykonával prácu aspoň 21 dní v kalendárnom roku. Pomerná časť dovolenky je za každý celý kalendárny mesiac nepretržitého trvania toho istého pracovného pomeru jedna dvanástina dovolenky za kalendárny rok. Pomerná časť dovolenky sa zaokrúhľuje na celé dni nahor.

**K § 86 a 87**

V § 86 sa upravuje základná výmera dovolenky v trvaní štyroch týždňov. Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, je najmenej päť týždňov. Dovolenka zamestnancov v školstve je najmenej osem týždňov v kalendárnom roku. V prípade zamestnanca s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom na jednotlivé týždne alebo na obdobie celého kalendárneho roka platí zásada, že mu patrí toľko pracovných dní dovolenky, koľko ich na jeho dovolenku pripadá v celoročnom priemere (§ 87).

**K § 88**

V § 88 je upravená dovolenka s pružným pracovným časom. Z deň dovolenky sa v takomto prípade považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovného času pripadajúceho na jeden deň, ktorý vyplýva z ustanoveného týždenného pracovného času zamestnanca, pričom sa zamestnanec posudzuje akoby pracoval päť dní v týždni.

**K § 89 a 90**

V § 89 je upravená tzv. dodatková dovolenka. Na tento typ dovolenky vzniká nárok zamestnancovi, ktorý vykonáva zdraviu škodlivé, namáhavé a obzvlášť náročné práce; dĺžka dodatkovej dovolenky je jeden týždeň. Ak zamestnanec za týchto podmienok pracuje len časť kalendárneho roka, patrí mu za každých 21 takto odpracovaných dní jedna dvanástina dodatkovej dovolenky. Druhy takýto prác sú vymenované v odsekoch 1 a 3. Odsek 3 splnomocňujúce ustanovenie pre Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, aby po dohode s Ministerstvom zdravotníctva Slovenskej republiky a Ministerstvom zahraničných vecí a európskych záležitostí Slovenskej republiky vydalo vykonávací predpis. V súvislosti s dodatkovou dovolenkou sa tiež ustanovuje, že za nevyčerpanú dodatkovú dovolenku nemožno poskytnúť náhradu mzdy; táto dovolenka sa musí vyčerpať, a to prednostne.

**K § 91**

V § 91 je upravené krátenie dovolenky. Dovolenka sa kráti za každých 21 zameškaných zmien o jednu dvanástinu. Za každú neospravedlnene zameškanú zmenu (pracovný deň) môže zamestnávateľ krátiť zamestnancovi dovolenku o jeden až dva dni. Dovolenka sa nekráti za obdobie dočasnej pracovnej neschopnosti vzniknutej v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania, za ktoré zamestnávateľ zodpovedá, a za obdobie materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky. Dodatkovú dovolenku možno krátiť iba v prípade neospravedlnených zameškaných zmien.

**K § 92 až 94**

V § 92 až 95 sú obsiahnuté viaceré pravidlá týkajúce sa dĺžky dovolenky, hromadného čerpania dovolenky, a niektoré ďalšie súvisiace ustanovenia. Týždňom dovolenky je sedem po sebe nasledujúcich dní (92). V § 93 sa ustanovuje, že čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Zamestnávateľ môže určiť hromadné čerpanie dovolenky, ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov; toto hromadné čerpanie nesmie byť určené na viac ako dva týždne. Ak ide o vážne prevádzkové dôvody, ktoré sa zamestnancom oznámia najmenej šesť mesiacov vopred, môže byť hromadné čerpanie dovolenky určené na tri týždne. Ak sa poskytuje dovolenka v niekoľkých častiach, musí byť aspoň jedna časť najmenej dva týždne, ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne inak. Čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi aspoň 14 dní vopred, pričom toto obdobie môže byť výnimočne skrátené so súhlasom zamestnanca. V prípade, že zamestnávateľ odvolá zamestnanca z dovolenky, je povinný mu nahradiť náklady, ktoré mu vznikli. Dôležitou zásadou je, že zamestnávateľ nesmie určiť čerpanie dovolenky na obdobie, keď je zamestnanec uznaný za dočasne práceneschopného pre chorobu alebo úraz, a na obdobie, počas ktorého je zamestnanec na materskej dovolenke a rodičovskej dovolenke.

**K § 95**

V § 95 sú upravené ďalšie aspekty dovolenky, v odseku 1 je riešená situácia, kedy zamestnanec nesplnil podmienky na vznik nároku na dovolenku, ak je predpoklad, že zamestnanec tieto podmienky splní do konca kalendárneho roka. V odseku 2 je riešená situácia, ak zamestnávateľ neurčil čerpanie dovolenky; v takomto prípade je potrebné poskytnúť dovolenku tak, aby sa skončila do konca nasledujúceho kalendárneho roka; ak však do konca júna tohto kalendárneho roka nedôjde k určeniu čerpania dovolenky, čerpanie dovolenky si môže určiť zamestnanec. Odsek 3 upravuje situáciu, kedy si zamestnankyňa, resp. zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku z dôvodu čerpania materskej alebo rodičovskej dovolenky; v takomto prípade sa dovolenka poskytne po skončení tejto materskej alebo rodičovskej dovolenky, alebo jej (mu) poskytne náhradu mzdy v sume priemerného zárobku. Rovnakým spôsobom je riešená situácia, že dovolenku nemožno poskytnúť v prípade práceneschopnosti (ods. 4) alebo výkon verejnej alebo odborovej funkcie (ods. 5).

**K § 96**

V § 96 je riešené prerušenie dovolenky; ustanovuje sa, že dovolenka sa ex lege prerušuje nástupom na službu v ozbrojených silách, začiatkom práceneschopnosti a ošetrovania člena rodiny, ako aj nástupom materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky.

**K § 97**

Navrhovaný § 97 obsahuje riešenie nároku na dovolenku v prípade, ak ide o tzv. prideleného zamestnanca, napr. prostredníctvom agentúry dočasného zamestnávania. Podľa tohto ustanovenia, ak nevyčerpá zamestnanec dovolenku pred skončením dočasného pridelenia, poskytne mu ju zamestnávateľ, ktorý zamestnanca dočasne pridelil.

**K § 98**

Ustanovuje sa, že za vyčerpanú dovolenku, ako aj za časť dovolenky, ktorú si zamestnanec nemohol vyčerpať, patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku. Ďalej sa ustanovuje, že 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.

**K § 99**

Ustanovuje sa, že zamestnanec je povinný vrátiť vyplatenú náhradu mzdy za dovolenku alebo jej časť, na ktorú stratil nárok alebo na ktorú mu nárok nevznikol. Dôvodom takejto úpravy je potreba stanoviť povinnosť zamestnanca vrátiť neoprávnený majetkový prospech.

**K § 100**

Obsahom štvrtej časti navrhovaného Zákonníka práce je mzda a priemerný zárobok. V odseku 2 je definované, čo je mzda a čo sa za mzdu nepovažuje. V odseku 3 sa stanovuje, že 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.

**K § 101**

Ustanovuje sa pravidlo, platné aj v doterajšej úprave, že mzda nesmie byť nižšia ako minimálna mzda. Minimálnu mzdu ustanovuje osobitný predpis. Mzdové podmienky zamestnávateľ dohodne s príslušným odborovým orgánom v kolektívnej zmluve alebo so zamestnancom v pracovnej zmluve. Obsahom zmluvných podmienok je základná forma mzdy a jej ďalšie zložky. V odsekoch 4 až 7 sú upravené zásady rovnakého zaobchádzania z hľadiska pohlavia.

**K § 102**

V § 102 je upravené odmeňovanie za prácu nadčas; za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 25 % jeho priemerného zárobku. Zamestnávateľ však môže písomne dohodnúť so zamestnancom, že vo výške mzdy bude zohľadnená prípadná práca nadčas, najviac však v úhrne 150 hodín v kalendárnom roku; v týchto prípadoch zamestnancovi za prácu nadčas nepatrí mzda ani mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas podľa odseku 1 a zamestnanec nemôže za túto dobu čerpať náhradné voľno. Nadčas možno kompenzovať aj poskytnutím náhradného voľna. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi náhradné voľno najneskôr do uplynutia štyroch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná.

**K § 103**

V § 103 je upravené odmeňovanie za nedeľu a sviatok v porovnaní s doterajšou úpravou sa mzdové zvýhodnenie zjednocuje na úrovni 25% priemerného zárobku, doteraz sa za prácu v nedeľu mzdové zvýhodnenie neposkytovalo a za prácu vo sviatok bolo na úrovni 50%. Alternatívou k poskytnutiu mzdového zvýhodnenia za nedeľu a sviatok je poskytnutie náhradného voľna. Zamestnancovi, ktorý nepracoval preto, že sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, patrí náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku, ak mu mzda ušla pre sviatok. 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.

**K § 104 a 105**

V § 104 je upravené mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu, ktoré je stanovené na úrovni najmenej 20% minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu. Aj tu však platí, že so zamestnancom možno v pracovnej zmluve dohodnúť mzdu už s prihliadnutím na prípadnú nočnú prácu. Mzdové zvýhodnenie v takom prípade zamestnancovi nepatrí. Rovnakým spôsobom je riešená mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce stým rozdielom, že túto mzdovú kompenzáciu nemožno dohodnúť ako súčasť mzdy.

**K § 106 a 107**

V § 106 a 107 je upravená mzda pri výkone inej práce a naturálna mzda. O mzdu pri výkone pri inej práce ide, ak je zamestnanec preradený na inú prácu z dôvodu ohrozenia chorobou z povolania, karanténneho opatrenia, ktoré sa mu uložilo podľa osobitných predpisov, odvrátenia mimoriadnej udalosti alebo na zmiernenie jej bezprostredných následkov a ak po preradení dosiahne v prepočte na odpracovanú hodinu nižšiu mzdu ako pri výkone práce podľa pracovnej zmluvy, patrí mu doplatok najmenej do sumy jeho priemerného zárobku, ktorý dosahoval pred preradením. Doplatok sa poskytuje počas preradenia, najdlhšie počas 4 po sebe nasledujúcich mesiacov odo dňa preradenia. V § 107 sa pripúšťa aj poskytovanie naturálnej mzdy.

**K § 108**

Zakotvuje sa možnosť vyplácať mzdu v cudzej mene. Je možné ju poskytovať zamestnancovi s miestom výkonu práce podľa pracovnej zmluvy v cudzine. Prepočet výšky mzdy v eurách na cudziu menu sa vykonáva podľa referenčného výmenného kurzu určeného a vyhláseného Európskou centrálnou bankou alebo Národnou bankou Slovenska, ktorý je platný v deň predchádzajúci dňu určenému na výplatu mzdy podľa § 110 ods. 2 alebo v iný dohodnutý deň.

**K § 109**

V § 109 je upravená splatnosť mzdy. Splatnosť mzdy je možné upraviť v kolektívnej zmluve, ak však kolektívna zmluva nie je uzatvorená, platí pravidlo, že mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca.

**K § 110**

V § 110 sú upravené pravidlá pre výplatu mzdy. Vyplácaná mzda sa zaokrúhľuje spravidla na najbližší eurocent nahor. Medzi výplatnými termínmi môže zamestnávateľ poskytovať preddavok na mzdu v dohodnutých termínoch. Platí pravidlo, že mzda sa vypláca bezhotovostne na účet zamestnanca, ak sa v pracovnej zmluve nedohodlo inak. Pri vyúčtovaní mzdy je zamestnávateľ povinný zamestnancovi vydať doklad obsahujúci najmä údaje o jednotlivých zložkách mzdy a o prípadných ďalších náležitostiach.

**K § 111 a 112**

V § 111 sú upravené zrážky zo mzdy ako jeden z nástrojov na vymáhanie pohľadávok. V odseku 1 sa ustanovuje, ktoré zrážky musí zamestnávateľ vykonať prednostne a následne v odseku 2 sa uvádza, aké sumy môže po vykonaní zrážok zamestnávateľ zraziť. Ďalšie zrážky zo mzdy, ktoré presahujú rámec zrážok uvedených v odsekoch 1 a 2, môže zamestnávateľ vykonávať len na základe písomnej dohody so zamestnancom o zrážkach zo mzdy, alebo ak povinnosť zamestnávateľa vykonávať zrážky zo mzdy a iných príjmov zamestnanca vyplýva z osobitného predpisu (odsek 3). V nasledujúcich odsekoch sú upravené podrobnosti o poradí zrážok zo mzdy. V § 112 sa uvádza, že ustanovenia § 109 až 111 sa vzťahujú rovnako na všetky zložky príjmu zamestnanca poskytované zamestnávateľom, ak ide o ich splatnosť, výplatu a vykonávanie zrážok.

**K § 113**

V § 113 je upravené normovanie práce. Priznáva sa zamestnávateľovi právo určovať normy spotreby práce. Musí sa pritom 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.

**K § 114**

V § 114 je upravený priemerný zárobok na pracovnoprávne účely. Na rozdiel od doterajšej úpravy priemerný zárobok zisťuje zamestnávateľ zo štyroch kalendárnych štvrťrokov (čiže 12 mesiacov) bezprostredne predchádzajúcich štvrťroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Týmto spôsobom sa niektoré „lukratívnejšie“ mesiace rozpustia v dlhšom období a nároky vyplývajúce z tzv. „priemerného zárobku“ budú lepšie odzrkadľovať reálnu príjmovú hladinu danej osoby. V nasledujúcich odsekoch sú upravené výpočty priemerného zárobku v niektorých špecifických situáciách.

**K § 115 až 117**

V § 115 sú upravené prekážky v práci z dôvodov všeobecného záujmu. Patria sem také situácie ako napr. výkon verejnej funkcie, občianskych povinností ako aj iné úkony vo verejnom záujme, ak túto činnosť nemožno vykonávať mimopracovného času. Pracovné voľno sa v zásade poskytuje bez náhrady mzdy, ak dohoda medzi zamestnancom a zamestnávateľom alebo osobitný predpis neustanovuje inak. Zamestnávateľ je povinný uvoľniť zamestnanca dlhodobo na výkon verejnej funkcie a na výkon odborovej funkcie u daného zamestnávateľa. V § 116 sú definované verejná funkcia, občianska povinnosť a tzv. iný úkon vo všeobecnom záujme. Zatiaľ čo verejná funkcia je funkcia obsadzovaná voľbou alebo vymenovaním, medzi občianske povinnosti patrí napríklad činnosť svedka, tlmočníka, znalca, poskytovateľa prvej pomoci, ďalej súbor povinností súvisiacich s lekárskymi a preventívnymi a veterinárnymi opatreniami, ako aj plnenie brannej povinnosti, mimoriadnej služby alebo alternatívnej služby a iné. Iný úkon vo všeobecnom záujme je naor. Darovanie krvi alebo biologických materiálov, výkon funkcie v odborovom, orgáne. Činnosť člena volebných komisií, činnosť člena horskej služby, poradného orgánu vlády, rozkladovej komisie ako aj činnosť sprostredkovateľa alebo rozhodcu pri kolektívnom vyjednávaní a iné. V nadväznosti na § 115 a § 116 sa v § 117 uvádza, za akých podmienok a pri akých vybraných prekážkach v práci zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy. Patrí sem účasť na rekondičných pobytoch, na povinných lekárskych prehliadkach, ako aj darovanie krvi, aferéza a darovanie ďalších biologických materiálov.

**K § 118**

V § 118 je upravená náhrada mzdy pri plnení brannej povinnosti a pri plnení úloh odbornej prípravy v ozbrojených silách. V súvislosti s účasťou zamestnanca na rôznych povinnostiach súvisiacich s ozbrojenými silami sa zamestnancovi priznáva nárok na pracovné voľno, resp. náhrada mzdy v sume priemerného zárobku. Náklady zamestnávateľa v súvislosti s účasťou zamestnanca na lekárskom vyšetrení v súvislosti s plnením brannej povinnosti prepláca zamestnávateľovi príslušný okresný úrad v sídle kraja. Náklady zamestnávateľa na náhradu mzdy za poskytnuté pracovné voľno uhrádza vojenský útvar, v ktorom zamestnanec odbornú prípravu vykonával.

**K § 119**

Účasť na ďalšom vzdelávaní, ktoré má súvislosť s vykonávanou prácou sa podľa § 119 považuje za prekážku v práci na strane zamestnanca. Pracovné voľno a náhradu mzdy zamestnávateľ poskytovať môže, ale nemusí. V odseku 3 je uvedený rozsah, v akom sa pracovné voľno poskytuje. Za prácu nadčas, ktorá presahuje rozsah práce nadčas podľa § 80, patrí zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu, náhradné voľno. Náhradné voľno sa poskytuje najneskôr do dvoch kalendárnych mesiacov po vykonaní práce nadčas (ods.6).

**K § 120**

V § 120 sú upravené dôležité osobné prekážky v práci. Ide o prípady dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz, počas materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky (§ 137), 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. V súvislosti s jednotlivými druhmi osobných prekážok v práci na strane zamestnanca zamestnávateľ poskytuje pracovné voľno s náhradou mzdy, resp. bez nej. Za jeden deň sa považuje čas zodpovedajúci dĺžke pracovného času, ktorý mal zamestnanec na základe rozvrhnutia ustanoveného týždenného pracovného času v tento deň odpracovať. Na účely určenia celkového rozsahu pracovného voľna poskytnutého zamestnancovi v kalendárnom roku pri prekážke v práci podľa odseku 2 písm. a) a c) sa za jeden deň považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovného času pripadajúceho na jeden deň, ktorý vyplýva z ustanoveného týždenného pracovného času zamestnanca, pričom sa zamestnanec posudzuje akoby pracoval päť dní v týždni. Náhrada mzdy sa poskytne v sume priemerného zárobku zamestnanca.

**K § 121**

V § 121 je upravené dočasné prerušenie výkonu práce. O dočasné prerušenie výkonu práce ide vtedy, ak je zamestnanec dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny a jeho ďalší výkon práce by ohrozoval dôležitý záujem zamestnávateľa. V takomto prípade môže zamestnávateľ po prerokovaní so zástupcami zamestnancov zamestnancovi dočasne, najdlhšie na jeden mesiac, prerušiť jeho výkon práce. Za toto obdobie patrí náhrada mzdy najmenej v sume 60 % jeho priemerného zárobku; ak sa závažné porušenie pracovnej disciplíny nepreukázalo, zamestnancovi patrí doplatok do výšky jeho priemerného zárobku.

**K § 122**

V § 122 sú navrhnuté prekážky v práci na strane zamestnávateľa. V takomto prípade patrí zamestnancovi mzda v plnej výške, ak sa zamestnanec na základe pokynu zamestnávateľa zdržiaval na pracovisku, alebo náhrada mzdy vo výške 60% základnej mzdy, ak sa zamestnanec so súhlasom zamestnávateľa nezdržiava na pracovisku ani na inom mieste určenom zamestnávateľom. Ak ide o vážne prevádzkové dôvody, možno zaviesť režim konta pracovného času.

**K § 123**

V § 123 sú upravené prekážky v práci na strane zamestnanca v prípade pružného pracovného času. Tieto sa posudzujú ako výkon práce s náhradou mzdy len v rozsahu, v ktorom zasiahli do základného pracovného času. V rozsahu, v ktorom zasiahli do voliteľného pracovného času, sa posudzujú ako ospravedlnené prekážky v práci, nie však ako výkon práce a neposkytuje sa za ne náhrada mzdy.

**K § 124**

V § 124 sú upravené spoločné ustanovenia o prekážkach v práci. Je tu zakotvená povinnosť zamestnanca včas požiadať zamestnávateľa o poskytnutie pracovného voľna, ak je prekážka v práci zamestnancovi vopred známa. Inak je zamestnanec povinný upovedomiť zamestnávateľa o prekážke v práci a o jej predpokladanom trvaní bez zbytočného odkladu. Prekážku v práci a jej trvanie je zamestnanec povinný zamestnávateľovi preukázať. Príslušné zariadenie je povinné potvrdiť mu doklad o existencii prekážky v práci a o jej trvaní.

**K § 125**

§ 125 pozitívne vymedzuje dobu, ktorá sa považuje za výkon práce (napr. dovolenka, sviatok, pracovné voľno, ktoré si zamestnanec odpracuje neskôr, náhradné voľno za prácu nadčas, za prácu vo sviatok, za čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku alebo náhradného voľna, a pod) a zároveň negatívne vymedzuje dobu, ktorá sa za výkon práce nepovažuje (napr. doba výkonu práce, za ktorý sa vopred poskytlo pracovné voľno, doba, počas ktorej si zamestnanec odpracúva prekážku v práci z dôvodu nepriaznivých poveternostných vplyvov, výkon mimoriadnej služby, neospravedlnené zameškanie pracovnej zmeny a iné). V odseku 3 sa ustanovuje, že na účely dovolenky sa nepovažujú ešte ďalšie doby (napr. dočasná pracovná neschopnosť, rodičovská dovolenka, nariadená karanténa, ošetrovanie chorého člena rodiny a ďalšie).

**K § 126**

V § 126 sú upravené náhrady výdavkov poskytované zamestnancom v súvislosti s výkonom práce. Je tu zakotvená povinnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi za podmienok ustanovených osobitným predpisom cestovné náhrady, náhrady sťahovacích výdavkov a iných výdavkov, ktoré mu vzniknú pri plnení pracovných povinností. Taktiež sa tu ustanovuje, že za podmienok dohodnutých v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve poskytuje zamestnávateľ zamestnancovi náhrady za používanie vlastného náradia, vlastného zariadenia a vlastných predmetov potrebných na výkon práce, ak ich využíva s jeho súhlasom.

**K § 127**

V § 127 sú upravené pracovné podmienky a životné podmienky zamestnancov; patrí medzi ne povinnosť zamestnávateľa zaistiť bezpečnú úschovu najmä zvrškov a osobných predmetov, ktoré zamestnanci obvykle nosia do zamestnania.

**K § 128**

V§ 128 je upravené stravovanie zamestnancov. Stravovanie zamestnancov je založené na princípe dobrovoľnosti zo strany zamestnávateľa. Príspevok na stravovanie je upravený odkazom na osobitný predpis (ods.1). Stravovanie môže byť zabezpečované jednak v podobe jedného teplého jedla denne vrátane vhodného nápoja vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa, vo forme stravovacích poukážok alebo v podobe finančného príspevku (ods. 2). V odseku 3 sú upravené špecifické podmienky poskytovania stravovania, ktoré môžu byť dohodnuté po prerokovaní so zástupcami zamestnancov – ide o obdobie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci, ako aj stravovanie zamestnancov pracujúcich mimo rámca rozvrhu pracovných zmien. Po prerokovaní so zástupcami zamestnancov zamestnávateľ môže tiež rozšíriť okruh fyzických osôb, ktorým zabezpečí stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení.

**K § 129 a 130**

V § 129 a 130 je upravené vzdelávanie zamestnancov. Účasť na ďalšom vzdelávaní možno zamestnancovi uložiť, avšak zamestnancovi zaň patrí mzda (§ 129). V§ 130 je upravená dohoda medzi zamestnávateľom a zamestnancom, podľa ktorej sa zamestnávateľ zaviaže umožniť zamestnancovi zvýšenie kvalifikácie poskytnutím pracovného voľna, prípadne aj úhradou niektorých nákladov a zamestnanec sa zaviaže zotrvať po skončení štúdia u zamestnávateľa určitý čas, alebo mu uhradí náklady spojené so štúdiom. Dohodnutá doba zotrvania v pracovnom pomere nesmie presiahnuť päť rokov. Obdobnou dohodou možno uzatvoriť dohodu aj pre prípad prehlbovania kvalifikácie, avšak v prípade takto uzatvorenej dohody nesmie ísť o povinnosť uloženú zamestnávateľom. V odseku 6 sú upravené situácie, pri ktorých nevzniká povinnosť zamestnanca na úhradu nákladov; ide o situácie, ktoré sú nezávislé od vôle zamestnanca – napr. dlhodobá nespôsobilosť na výkon danej práce, výpoveď daná zamestnávateľom z dôvodov, ktoré nie sú na strane zamestnanca, zdravotná nespôsobilosť vyvolaná chorobou z povolania alebo v dôsledku dosiahnutia najvyššej prípustnej expozície, ako aj porušenie ustanovení Zákonníka práce zamestnávateľom vo vzťahu k zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie, ak bolo zistené inšpektorátom práce a právoplatne o ňom rozhodol súd.

**K § 131**

V § 131 je upravené zabezpečenie zamestnanca pri dočasnej pracovnej neschopnosti, v starobe a zamestnávanie po návrate do práce. V prípade návratu z materskej a rodičovskej podľa § 137 ods. 1 dovolenky platí zásada, že zamestnávateľ je povinný takéhoto zamestnanca zaradiť na pôvodnú prácu a pracovisko. Iba ak zaradenie na pôvodnú prácu a pracovisko nie je možné, možno takéhoto zamestnanca zaradiť na pozíciu, ktorá nebude horšia ako tá, z ktorej na materskú a rodičovskú dovolenku odišli, to sa vzťahuje aj na zlepšenie pracovných podmienok na danej pozícii. V prípade návratu z rodičovskej dovolenky podľa § 137 ods. 2 má daný zamestnanec taktiež právo na zaradenie na pôvodnú prácu a pracovisko a ak to nie je možné, na zaradenie na prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve; zamestnanec má pritom právo na zachovanie všetkých práv, ktoré mal alebo ktoré mu vznikli v čase nástupu na túto rodičovskú dovolenku v pôvodnom rozsahu; tieto práva sa uplatnia vrátane zmien, ktoré vyplývajú z právnych predpisov, kolektívnej zmluvy alebo z obvyklých postupov u zamestnávateľa. V prípade zamestnanca, ktorý sa vráti do práce po skončení výkonu verejnej funkcie alebo činnosti pre odborovú organizáciu, po školení, po skončení mimoriadnej služby alebo alternatívnej služby alebo ak sa zamestnanec vráti do práce po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti alebo karantény (karanténneho opatrenia), platí zásada, že zamestnávateľ je povinný zaradiť ho na pôvodnú prácu a pracovisko. Iba ak zaradenie na pôvodnú prácu a pracovisko nie je možné, zamestnávateľ je povinný zaradiť ho na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve.

**K § 132 a 133**

V § 132 a 133 sú upravené pravidlá vzťahujúce sa zamestnanca so zdravotným postihnutím. Zamestnávateľ takéhoto zamestnanca je povinný umožňovať mu výcvikom alebo štúdiom získanie potrebnej kvalifikácie, ako aj starať sa o jej zvyšovanie. Ďalej je zamestnávateľ povinný utvárať podmienky, aby zamestnanec mal možnosť pracovného uplatnenia, ako aj zlepšovať vybavenie pracovísk, aby mohol dosahovať, ak je to možné, rovnaké pracovné výsledky ako ostatní zamestnanci a aby mu bola práca čo najviac uľahčená. Pre zamestnanca so zdravotným postihnutím, ktorého nemožno zamestnať za obvyklých pracovných podmienok, môže zamestnávateľ zriadiť chránenú dielňu alebo chránené pracovisko. Rekvalifikácia zamestnanca sa uskutočňuje na základe písomnej dohody uzatvorenej medzi zamestnávateľom a zamestnancom, a to v pracovnom čase a je prekážkou v práci na strane zamestnanca.

**K § 134 až 136**

V § 134 sú upravené pracovné podmienky žien a mužov starajúcich sa o deti. V odseku 1 sa zakotvuje všeobecný zákaz zamestnávania tehotných žien, matiek do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacich žien prácami, ktoré sú pre ne fyzicky neprimerané alebo škodia ich organizmu. Zoznamy takýchto prác sa ponechávajú na vyhlášku ministerstva.

V § 135 sú upravené pravidlá preradenia tehotnej ženy na inú prácu, resp. dočasná úprava jej pracovných podmienok; ak pri takomto postupe bude dosahovať nižší zárobok, ako pri doterajšej práci, patrí jej tzv. vyrovnávací príspevok v tehotenstve a v materstve podľa osobitného predpisu.

V § 136 je upravená úprava pracovného času. Pri zaraďovaní zamestnancov do pracovných zmien je zamestnávateľ povinný prihliadať aj na potreby tehotných žien a žien a mužov starajúcich sa o deti. Týmto osobám je zamestnávateľ povinný vyhovieť pri ich žiadosti o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody. Uvedené sa vzťahuje aj na zamestnanca, ktorý sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je prevažne alebo úplne bezvládna a neposkytuje sa jej starostlivosť v zariadení sociálnych služieb alebo ústavná starostlivosť v zdravotníckom zariadení. Tehotná žena, žena alebo muž trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako 6 rokov, ktorí sa trvale starajú o dieťa mladšie ako 15 rokov, sa môžu zamestnávať prácou nadčas len s ich súhlasom. Pracovná pohotovosť sa s nimi môže len dohodnúť.

**K § 137 až 139**

V § 137 je upravená materská a rodičovská dovolenka. V súvislosti s pôrodom a starostlivosťou o narodené dieťa patrí žene materská dovolenka v trvaní 34 týždňov. Žene, ktorá porodila zároveň dve alebo viac detí, patrí materská dovolenka v trvaní 43 týždňov. V súvislosti so starostlivosťou o narodené dieťa patrí aj mužovi od narodenia dieťaťa rodičovská dovolenka v rovnakom rozsahu, ak sa stará o narodené dieťa. Rodičovská dovolenka sa poskytuje až do dovŕšenia troch rokov veku dieťaťa a v prípade dlhodobo nepriaznivého stavu až do šiestich rokov veku, pričom dohodou to možno predĺžiť až na 5 rokov, resp. 8 rokov. Žena nastupuje na materskú dovolenku spravidla od začiatku šiesteho týždňa pred očakávaným dňom pôrodu, najskôr však od začiatku ôsmeho týždňa pred týmto dňom. V § 138 ods. 1 a 2 sú upravené situácie, kedy je dieťa umiestnené v ústave; v týchto prípadoch sa uvedené druhy dovoleniek prerušujú. V odsekoch 3 a 5 sú upravené situácie, kedy sa dieťa narodí mŕtve alebo ak zomrie počas materskej a rodičovskej dovolenky. Ak sa dieťa narodilo mŕtve, patrí žene materská dovolenka po dobu 14 týždňov. Ak dieťa zomrie v dobe, keď je žena na materskej dovolenke alebo žena a muž na rodičovskej dovolenke, poskytuje sa im táto dovolenka ešte počas dvoch týždňov odo dňa úmrtia dieťaťa. Materská dovolenka v súvislosti s pôrodom nesmie byť kratšia ako 14 týždňov a nemôže sa skončiť ani prerušiť pred uplynutím šiestich týždňov odo dňa pôrodu.

**K § 140**

V § 140 je upravená zákonná povinnosť zamestnávateľa aby umožnil matke, ktorá dojčí dieťa, poskytnúť okrem prestávok v práci aj osobitné prestávky na dojčenie.

**K § 141 a 142**

V § 141 a 142 sú upravené pracovné podmienky mladistvých zamestnancov. Uvedené ustanovenia upravujú povinnosť zamestnávateľa viesť evidenciu mladistvých zamestnancov, ktorých zamestnáva v pracovnom pomere, ako aj okruh prác, ktorými môže zamestnávateľ mladistvých zamestnancov zamestnávať. Ďalej je tu upravený zákaz výkonu práce nadčas, ako aj nočnej práce, ktorú však môžu vykonávať iba zamestnanci starší ako 16 rokov, ak je to potrebné na ich výchovu na povolanie. V prípade výpovede danej mladistvému zamestnancovi ako aj v prípade okamžitého skončenia pracovného pomeru s mladistvým zamestnancom zo strany zamestnávateľa, musia byť príslušné listiny dané na vedomie aj zákonnému zástupcovi. Ak pracovný pomer skončí mladistvý zamestnanec, je zamestnávateľ povinný vyžiadať si aj vyjadrenie zákonného zástupcu. V § 142 sú upravené práce, ktoré sú zakázané mladistvým zamestnancom; vo všeobecnej rovine sú tu definované práce, ktoré sú pre mladistvého zamestnanca neprimerané vzhľadom na jeho anatomické, fyziologické a psychické zvláštnosti; menovite zákon uvádza práce pod zemou pri ťažbe nerastov a pri razení tunelov a štôlní s tým, že zoznamy prác a pracovísk, ktoré sú zakázané mladistvým zamestnancom, ustanoví nariadenie vlády.

**K § 143 a 144**

V siedmej časti Zákonníka práce je upravená problematika náhrady škody. V § 143 a 144 je upravené predchádzanie škodám. Zamestnávateľ je oprávnený na ochranu svojho majetku vykonať kontrolu vecí, ktoré zamestnanci vnášajú na pracovisko, alebo ich z neho vynášajú. Zamestnanec je povinný si počínať tak, aby nedochádzalo k ohrozeniu života, zdravia a poškodeniu majetku alebo k jeho zničeniu, ani k bezdôvodnému obohateniu. Zamestnanec je povinný upozorniť na hroziacu škodu vedúceho zamestnanca a je povinný zakročiť, ak je na odvrátenie škody hroziacej zamestnávateľovi neodkladne potrebný zákrok. Túto povinnosť nemá, ak mu v tom bránia dôležité okolnosti alebo ak by tým vystavil vážnemu ohrozeniu seba alebo iné osoby.

**K § 145 až 147**

V § 145 až 147 je upravená všeobecná zodpovednosť zamestnanca za škodu. Vo všeobecnosti zamestnanec zodpovedá za škodu, ktorú spôsobil zamestnávateľovi zavineným porušením povinností. Zamestnancovo zavinenie je povinný preukazovať zamestnávateľ s výnimkou prípadov súvisiacich s uzatvorenou dohodou o hmotnej zodpovednosti. Zamestnanec taktiež zodpovedá za škodu spôsobenú úmyselným konaním proti dobrým mravom. V § 146 sú upravené situácie, kedy je zamestnanec postihnutý duševnou poruchou, resp. ak sa uvedie vlastnou vinou do takého stavu, že nie je schopný ovládnuť svoje konanie alebo posúdiť jeho následky. Zamestnávateľ tiež môže požadovať, aby zamestnanec prispel na úhradu škody, ak vedome neupozornil vedúceho zamestnanca na hroziacu škodu alebo nezakročil proti hroziacej škode, hoci by sa tým zabránilo bezprostrednému vzniku škody. Zamestnanec nezodpovedá za škodu, ktorú spôsobil pri odvracaní škody hroziacej zamestnávateľovi alebo nebezpečenstva priamo ohrozujúceho život alebo zdravie, ak tento stav sám úmyselne nevyvolal a ak si pritom počínal spôsobom primeraným okolnostiam. Zamestnanec taktiež nezodpovedá za škodu, ktorá vyplýva z podnikateľského rizika.

**K § 148 až 150**

V § 148 až 150 je upravený osobitný druh zodpovednosti zamestnanca, ktorý vzniká na základe dohôd o hmotnej zodpovednosti. O hmotnú zodpovednosť ide, ak zamestnanec prevzal na základe dohody o hmotnej zodpovednosti zodpovednosť za zverené hotovosti, ceniny, tovar, zásoby materiálu alebo iné hodnoty určené na obeh alebo obrat, ktoré je povinný vyúčtovať, zodpovedá za vzniknutý schodok. V dohodách sa môže so zamestnancami súčasne dohodnúť, že ak budú pracovať na pracovisku s viacerými zamestnancami, ktorí uzatvorili dohodu o hmotnej zodpovednosti, zodpovedajú s nimi za schodok spoločne (spoločná hmotná zodpovednosť). Liberačným dôvodom v prípade zodpovednosti vyplývajúcej z dohody o hmotnej zodpovednosti, je ak zamestnanec preukáže, že schodok vznikol celkom alebo sčasti bez jeho zavinenia. Dohoda o hmotnej zodpovednosti zaniká dňom skončenia pracovného pomeru alebo dňom odstúpenia od tejto dohody. V § 150 je upravená povinnosť zamestnávateľa vykonať inventarizáciu v súvislosti uzatváraním dohôd o hmotnej zodpovednosti.

**K § 151**

V § 151 je upravená zodpovednosť zamestnanca za stratu zverených predmetov. Zamestnanec zodpovedá za predmety, ktoré mu zamestnávateľ zveril na základe písomného potvrdenia. Aj v tomto prípade je liberačným dôvodom, ak zamestnanec preukáže, že schodok vznikol celkom alebo sčasti bez jeho zavinenia.

**K § 152 až 155**

V § 152 až 155 je upravený rozsah a spôsob náhrady škody. Platí zásada, že sa uhrádza skutočná škoda a to v peniazoch, ak škodu neodstráni uvedením do predchádzajúceho stavu a ak túto škodu zamestnávateľ od zamestnanca požaduje. V prípade škody spôsobenej z nedbanlivosti je daný zákonný strop pre sumu, ktorú je zamestnanec povinný uhradiť; tento strop je nastavený na úrovni štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku pred porušením povinnosti, ktorým spôsobil škodu. Toto obmedzenie neplatí, ak ide o osobitnú zodpovednosť zamestnanca na základe dohody o hmotnej zodpovednosti alebo v prípade straty zverených predmetov prevzatých zamestnancom na základe písomného potvrdenia alebo ak bola škoda spôsobená pod vplyvom alkoholu alebo po požití omamných látok alebo psychotropných látok. V prípade škody spôsobenej úmyselne môže zamestnávateľ okrem skutočnej škody požadovať aj primeranú náhradu ušlého zisku. V § 153 je upravená jednak situácia, kedy škoda vznikla aj s pričinením zamestnávateľa, resp. ak škodu spôsobili viacerí zamestnanci. Ak škodu spôsobil porušením povinností aj zamestnávateľ, zamestnanec uhradí pomernú časť škody podľa miery svojho zavinenia. Ak zodpovedá zamestnávateľovi za škodu niekoľko zamestnancov, každý z nich uhradí pomernú časť škody podľa miery svojho zavinenia. V § 154 je upravená zodpovednosť za schodok, resp. zodpovednosť za stratu predmetov. V oboch prípadoch je zamestnanec povinný uhradiť škodu v plnej výške. Pri spoločnej zodpovednosti za schodok sa jednotlivým zamestnancom určí podiel náhrady podľa pomeru ich priemerných zárobkov, pričom zárobok ich vedúceho a jeho zástupcu sa započítava v dvojnásobnej sume. Ak sa však zistí, že schodok alebo jeho časť zavinil niektorý zo spoločne zodpovedných zamestnancov, uhradí schodok tento zamestnanec podľa miery svojho zavinenia. Zvyšnú časť schodku uhradia všetci spoločne zodpovední zamestnanci podielmi podľa vyššie uvedených pravidiel. Výška samotnej náhrady je upravená v § 155. Podľa odseku 1 tohto paragrafu požadovanú náhradu škody určí zamestnávateľ. Zamestnávateľ taktiež prerokuje požadovanú náhradu škody so zamestnancom a oznámi mu ju najneskôr do jedného mesiaca odo dňa, keď sa zistilo, že škoda vznikla a že za ňu zamestnanec zodpovedá. Požadovanú náhradu škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady s výnimkou náhrady škody nepresahujúcej 25 percent priemerného zárobku zamestnanca je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov.

**K § 156**

V § 156 je upravená všeobecná zodpovednosť zamestnávateľa za škodu. Podľa tejto úpravy zamestnávateľ zodpovedá zamestnancovi za škodu, ktorá vznikla zamestnancovi porušením právnych povinností alebo úmyselným konaním proti dobrým mravom pri plnení pracovných úloh, alebo v priamej súvislosti s ním. Zamestnávateľ tiež zodpovedá zamestnancovi aj za škodu, ktorú mu spôsobili porušením právnych povinností v rámci plnenia úloh zamestnávateľa zamestnanci konajúci v jeho mene. Zamestnávateľ však nezodpovedá zamestnancovi za škodu na motorovom vozidle, vlastnom náradí, vlastnom zariadení a vlastných predmetoch potrebných na výkon práce, ktoré použil pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním bez písomného súhlasu zamestnávateľa.

**K § 157**

V § 157 je upravená zodpovednosť zamestnávateľa za škodu na odložených veciach. Uvedený typ zodpovednosti sa vzťahuje na škodu na veciach, ktoré si u zamestnávateľa zamestnanec odložil pri plnení pracovných úloh na určenom, resp. na obvyklom mieste. Za veci, ktoré sa do zamestnania obvykle nenosia, zamestnávateľ zodpovedá, len ak ich prevzal do úschovy. Právo na náhradu škody zanikne, ak zamestnanec o nej písomne neupovedomil zamestnávateľa bez zbytočného odkladu, najneskôr v lehote 15 dní odo dňa, keď sa o škode dozvedel.

**K § 158**

V § 158 je upravená zodpovednosť zamestnávateľa pri odvracaní škody. Ide škodu, ktorú je zamestnávateľ povinný uhradiť zamestnancovi, ktorú tento zamestnanec utrpel pri odvracaní škody hroziacej zamestnávateľovi. Tento nárok má zamestnanec v rozsahu účelne vynaložených nákladov, za predpokladu, že nebezpečenstvo sám úmyselne nevyvolal a že si pri tom počínal spôsobom, ktorý bol primeraný okolnostiam. Rovnako tento nárok má aj zamestnanec, ktorý odvracal nebezpečenstvo hroziace životu alebo zdraviu, ak by za škodu na živote a zdraví zodpovedal zamestnávateľ. Ak takýto zamestnanec odvracajúci nebezpečenstvo utrpel škodu na zdraví, posudzuje sa táto škoda ako pracovný úraz.

**K § 159 až 161**

V § 159 je upravená zodpovednosť zamestnávateľa za škodu pri pracovnom úraze alebo pri chorobe z povolania. V odsekoch 2 a 3 je pozitívne aj negatívne definovaný pracovný úraz. V prípade choroby z povolania ako zodpovedného zamestnávateľa zákon uvádza zamestnávateľa, u ktorého zamestnanec naposledy pracoval v pracovnom pomere pred zistením choroby z povolania za podmienok, z ktorých vzniká choroba z povolania, ktorá tohto zamestnanca postihla. Zoznam chorôb z povolania je ponechaný na osobitné predpisy. Zamestnávateľ za škodu zodpovedá aj v prípade, ak dodržal povinnosti vyplývajúce z osobitných predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ak sa zodpovednosti nezbaví podľa § 160. V § 160 sú uvedené liberačné dôvody, ktoré zamestnávateľovi umožňujú vyviniť sa zo zodpovednosti. Úplné zbavenie sa zodpovednosti zamestnávateľa je možné pri preukázaní skutočnosti, že zo strany zamestnanca došlo k porušeniu právnych predpisov v oblasti BOZP, alebo skutočnosti, že si škodu spôsobil postihnutý zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol škode zabrániť. Čiastočné zbavenie sa zodpovednosti je možné v prípade, ak porušenie BOZP, resp. požitie alkoholu alebo omamných látok bolo iba jednou z príčin škody, alebo ak zamestnanec, hoci predpisy neporušil, konal neobvykle a ľahkomyseľne a musel si pritom byť vzhľadom na svoju kvalifikáciu a skúsenosti vedomý, že si môže privodiť ujmu na zdraví. Za ľahkomyseľné konanie nemožno považovať bežnú neopatrnosť a konanie vyplývajúce z rizika práce. Ak sa zamestnávateľ zbaví zodpovednosti sčasti, určí sa časť škody, za ktorú zodpovedá zamestnanec, podľa miery jeho zavinenia. Dôležité v tejto súvislosti je tiež ustanovenie § 160 ods. 5, podľa ktorého sa zamestnávateľ nemôže zbaviť zodpovednosti, ak zamestnanec utrpel pracovný úraz pri odvracaní škody hroziacej tomuto zamestnávateľovi alebo pri odvracaní nebezpečenstva priamo ohrozujúceho život alebo zdravie, ak zamestnanec tento stav sám úmyselne nevyvolal.

**K § 162**

V § 162 je upravená zodpovednosť za škodu vzniknutú pri príprave na povolanie (činnosť), ktorá sa vykonáva podľa osobitných predpisov; za takúto škodu zodpovedá ten zamestnávateľ, u ktorého sa príprava na povolanie vykonáva.

**K § 163**

V § 163 sú upravené spoločné ustanovenia o zodpovednosti zamestnávateľa. Podľa týchto ustanovení sa primárne škoda odstraňuje uvedením do predchádzajúceho stavu a až následne sa zamestnancovi uhrádza skutočná škoda, a to v peniazoch. Skutočnou škodou je pritom hmotná škoda na veci v cene zodpovedajúcej miere jej opotrebovanosti; skutočnou škodou nie je nemajetková ujma ani ušlý zisk. Možnosť čiastočného zbavenia sa zodpovednosti za škodu je upravená v odseku 2; podľa tohto odseku sa zodpovednosť zamestnávateľa pomerne obmedzí, ak zamestnávateľ preukáže, že škodu zavinil aj poškodený zamestnanec. Pri zodpovednosti za škodu pri pracovných úrazoch a pri chorobách z povolania sa postupuje podľa § 160. Právo regresnej náhrady je upravené v odseku 3; podľa tohto odseku zamestnávateľ, ktorý nahradil poškodenému škodu, má nárok na náhradu voči tomu, kto poškodenému za takú škodu zodpovedá podľa osobitného predpisu, a to v rozsahu, ktorý zodpovedá miere tejto zodpovednosti voči poškodenému, ak nie je vopred dohodnuté inak.

**K § 164 a 165**

V § 164 je vzhľadom na možné výkladové nejasnosti upravená definície pojmov plnenie pracovných úloh a priama súvislosť s ním. Podľa § 164 ods. 1 je plnením pracovných úloh výkon pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu, iná činnosť vykonávaná na príkaz zamestnávateľa a činnosť, ktorá je predmetom pracovnej cesty. V odseku 2 toho istého paragrafu je definované, čo sa rozumie priamou súvislosťou s plnením pracovných úloh. Ide o úkony potrebné na výkon práce ako aj úkony, ktoré sú počas práce zvyčajné alebo potrebné pred začiatkom práce alebo po jej skončení. Takými úkonmi nie je cesta do zamestnania a späť, stravovanie, ošetrenie alebo vyšetrenie v zdravotníckom zariadení, ani cesta na ne a späť. Vyšetrenie v zdravotníckom zariadení vykonávané na príkaz zamestnávateľa alebo ošetrenie pri prvej pomoci a cesta na ne a späť naopak sú úkony v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh. V § 165 je definovaná cesta do zamestnania a späť a zároveň je ustanovené, že cesta z obce bydliska zamestnanca na pracovisko alebo do miesta ubytovania v inej obci, ktorá je cieľom pracovnej cesty, ak nie je súčasne obcou jeho pravidelného pracoviska, a späť sa posudzuje ako potrebný úkon pred začiatkom práce alebo po jej skončení.

**K § 166**

V § 166 je obsiahnutá právna úprava bezdôvodného obohatenia. K bezdôvodnému obohateniu môže dôjsť jednak tým, že sa bezdôvodne obohatí zamestnávateľ na úkor zamestnanca alebo opačne, že sa obohatí zamestnanec na úkor zamestnávateľa. Je tu zakotvené všeobecné pravidlo, že ten, kto sa bezdôvodne obohatil, musí bezdôvodné obohatenie vydať. Bezdôvodné obohatenie je definované ako majetkový prospech získaný plnením bez právneho dôvodu, plnením z neplatného právneho úkonu, plnením z právneho dôvodu, ktorý odpadol, ako aj majetkový prospech získaný z nepoctivých zdrojov. Predmet bezdôvodného obohatenia, ako aj všetko, čo sa bezdôvodným obohatením nadobudlo, sa musí vydať. Ak to nie je možné, musí sa poskytnúť peňažná náhrada. Ak nejde o dobromyseľné bezdôvodné obohatenie, s predmetom bezdôvodného obohatenia sa musia vydať aj úžitky. Ten, kto predmet bezdôvodného obohatenia vydáva, má právo na náhradu potrebných nákladov, ktoré na vec vynaložil. Lehota, v rámci ktorej môže zamestnávateľ od zamestnanca požadovať vrátenie neprávom vyplatených súm, je stanovená na obdobie 6 mesiacov od ich výplaty.

**K ôsmej časti**

**K § 167 až 170**

V § 167 až 170 sú upravené dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Ide o osobitné typy zmlúv v pracovnom záväzkovom práve a zamestnávateľ ich môže uzatvoriť výnimočne na plnenie svojich úloh alebo na zabezpečenie svojich potrieb. Navrhovaná úprava predpokladá existenciu dvoch zmluvných typov - dohodu o vykonaní práce a dohodu o pracovnej činnosti.

V § 167 ods. 2 sú uvedené ustanovenia, ktoré sa subsidiárne vzťahujú na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. V odseku 3 toho istého paragrafu je zakotvená zásada, že s mladistvým zamestnancom možno tieto dohody uzatvárať, len ak sa tým neohrozí jeho zdravý vývoj, bezpečnosť, mravnosť alebo výchova na povolanie.

V § 168 v odseku 1 sú upravené štandardné povinnosti, ktoré musí zamestnanec pracujúci na základe dohôd vykonávaných mimo pracovného pomeru dodržiavať a v odseku 2 sú uvedené povinnosti, ktoré musí dodržiavať zamestnávateľ. V odseku 3 je ustanovené, že zákazy prác a pracovísk pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiace ženy a mladistvých platia aj pre práce vykonávané na základe týchto dohôd.

V § 169 je upravená dohoda o vykonaní práce. Tento zmluvný typ pokrýva vykonanie práce, ktorá je vymedzená výsledkom. Obligatórnymi náležitosťami tejto dohody je vymedzená pracovná úloha, dohodnutá odmena za jej vykonanie, doba, v ktorej sa má pracovná úloha vykonať, ako aj rozsah práce, ak jej rozsah nevyplýva priamo z vymedzenia pracovnej úlohy. Písomná dohoda o vykonaní práce sa uzatvára najneskôr deň predo dňom začatia výkonu práce. Pracovná úloha sa musí vykonať v dohodnutej dobe, inak môže zamestnávateľ od dohody odstúpiť. Odmena za vykonanie pracovnej úlohy je v zásade splatná po dokončení a odovzdaní práce, avšak medzi účastníkmi možno dohodnúť, že časť odmeny bude splatná už po vykonaní určitej časti pracovnej úlohy. Zamestnávateľ môže odmenu po prerokovaní so zamestnancom primerane znížiť, ak vykonaná práca nezodpovedá dohodnutým podmienkam. Ak zamestnanec zomrie pred splnením pracovnej úlohy a jej výsledky možno použiť, stáva sa právo na odmenu adekvátnu vykonanej práci a právo na náhradu účelne vynaložených nákladov súčasťou dedičstva.

V § 170 je upravená dohoda o pracovnej činnosti. Tento zmluvný typ pokrýva príležitostnú činnosť vymedzenú druhom práce a rovnako ako dohoda o vykonaní práce musí sa uzatvoriť písomne. Obligatórnymi náležitosťami dohody o vykonaní práce sú dohodnutá práca, dohodnutá odmena za vykonávanú prácu, dohodnutý rozsah pracovného času a doba, na ktorú sa dohoda uzatvára. Jedno vyhotovenie dohody o pracovnej činnosti je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi. Dohoda o pracovnej činnosti sa uzatvára na určitú dobu alebo na neurčitý čas, pričom v nej možno dohodnúť spôsob jej skončenia. Okamžité skončenie dohody o pracovnej činnosti možno dohodnúť len na prípady, v ktorých možno okamžite skončiť pracovný pomer. Ak spôsob skončenia nevyplýva priamo z uzatvorenej dohody, možno ju skončiť dohodou účastníkov k dohodnutému dňu a jednostranne len výpoveďou bez uvedenia dôvodu s 15-dennou výpovednou dobou, ktorá sa začína dňom, v ktorom sa písomná výpoveď doručila.

**K § 171 až 173**

V § 171 až 173 sú uvedené prechodné a záverečné ustanovenia. Prechodnými ustanoveniami sa riešia možné výkladové problémy v súvislosti s aplikáciou starej a novej právnej úpravy. Ustanoveniami novej právnej úpravy sa podľa navrhovaného znenia budú spravovať aj pracovnoprávne vzťahy, ktoré vznikli pred 1. januárom 2015, ak nie je ďalej ustanovené inak. Nároky, ktoré z nich vznikli, a právne úkony urobené pred 1. januárom 2015 sa posudzujú podľa doterajších predpisov. Ak bola daná výpoveď pred 1. januárom 2015, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby podľa predpisov platných do 31. decemra 2014. Pracovnoprávne vzťahy, ktoré boli založené pracovnou zmluvou uzatvorenou pred 1. januárom 2015 sa spravujú pracovnoprávnymi predpismi platnými do 31. decembra 2014 v rozsahu, v akom sú upravené v pracovnej zmluve. Pracovnoprávne vzťahy, ktoré boli založené dohodou o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru uzatvorenej pred 1. januárom 2015, vrátane nárokov, ktoré z nich vznikli, sa spravujú pracovnoprávnymi predpismi platnými do 31. decembra 2014 a skončia sa najneskôr do 31. decembra 2015. Záverečnými ustanoveniami sa preberajú právne záväzné akty Európskej únie a zrušovacími ustanoveniami sa ruší doterajší Zákonník práce publikovaný v zbierke zákonov pod č. 311/2001 Z. z.. Účinnosť sa navrhuje na 1. januára 2015.