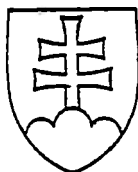


NÁRODNÁ RADA SLOVENSKEJ REPUBLIKY



ZÁKON

z 2. decembra 2014,

ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony

Národná rada Slovenskej republiky sa uzniesla na tomto zákone:

Čl. I

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení zákona č. 165/2002 Z. z., zákona č. 408/2002 Z. z., zákona č. 413/2002 Z. z., zákona č. 210/2003 Z. z., zákona č. 461/2003 Z. z., zákona č. 5/2004 Z. z., zákona č. 365/2004 Z. z., zákona č. 82/2005 Z. z., zákona č. 131/2005 Z. z., zákona č. 244/2005 Z. z., zákona č. 570/2005 Z. z., zákona č. 124/2006 Z. z., zákona č. 231/2006 Z. z., zákona č. 348/2007 Z. z., zákona č. 200/2008 Z. z., zákona č. 460/2008 Z. z., zákona č. 49/2009 Z. z., zákona č. 184/2009 Z. z., zákona č. 574/2009 Z. z., zákona č. 543/2010 Z. z., zákona č. 48/2011 Z. z., zákona č. 257/2011 Z. z., zákona č. 406/2011 Z. z., zákona č. 512/2011 Z. z., zákona č. 251/2012 Z. z., zákona č. 252/2012 Z. z., zákona č. 345/2012 Z. z., zákona č. 361/2012 Z. z., nálezu Ústavného súdu Slovenskej republiky č. 233/2013 Z. z., zákona č. 58/2014 Z. z., zákona č. 103/2014 Z. z., zákona č. 183/2014 Z. z. a zákona č. 307/2014 Z. z. sa mení a dopĺňa takto:

1. V § 1 ods. 2 sa za slovom „zamestnávateľom“ vypúšťa čiarka a slová „za mzdu alebo odmenu“.
2. V § 3 ods. 2 sa za slová „zdravotnícke povolanie,“ vkladajú slová „pedagogických zamestnancov,“.
3. § 40 sa dopĺňa odsekom 10, ktorý znie:
„(10) Užívateľský zamestnávateľ na účely tohto zákona je právnická osoba alebo fyzická osoba, ku ktorej zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania podľa osobitného predpisu dočasne prideli na výkon práce zamestnanca v pracovnom pomere.“.
4. V § 42 ods. 1 prvej vete sa na konci bodka nahrádza čiarkou a pripájajú sa tieto slová: „ak tento zákon neustanovuje inak.“.

5. Doterajší text § 57 sa označuje ako odsek 1 a dopĺňa sa odsekom 2, ktorý znie:

„(2) Zamestnanca môže počas dočasného pridelenia k užívateľskému zamestnávateľovi vyslať na pracovnú cestu len užívateľský zamestnávateľ. Na účely vyslania na pracovnú cestu podľa prvej vety sa užívateľský zamestnávateľ považuje za zamestnávateľa dočasne prideleného zamestnanca.“

6. V § 58 ods. 1 sa slová „inej právnickej osobe alebo fyzickej osobe (ďalej len „užívateľský zamestnávateľ“)" nahrádzajú slovami „užívateľskému zamestnávateľovi“ a na konci sa pripája táto veta: „Dočasné pridelenie nemožno dohodnúť na výkon prác, ktoré príslušný orgán verejného zdravotníctva zaradil do 4. kategórie podľa osobitného predpisu.“

7. V § 58 sa za odsek 1 vkladajú nové odseky 2 a 3, ktoré znejú:

„(2) Ak zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania nepreukáže inak, dočasným pridelením je aj výkon práce zamestnancom, prostredníctvom ktorého zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania vykonáva činnosť pre právnickú osobu alebo fyzickú osobu, ak

- a) právnická osoba alebo fyzická osoba ukladá zamestnancovi pracovné úlohy, organizuje, riadi a kontroluje jeho prácu a dáva mu na tento účel pokyny,
- b) táto činnosť sa vykonáva prevažne v priestoroch právnickej osoby alebo fyzickej osoby a prevažne jej pracovnými prostriedkami alebo táto činnosť sa prevažne vykonáva na zariadeniach právnickej osoby alebo fyzickej osoby a
- c) ide o činnosť, ktorú má právnická osoba alebo fyzická osoba ako predmet svojej činnosti zapísanú v príslušnom registri.

(3) Užívateľský zamestnávateľ nemôže zamestnanca, ktorý je k nemu dočasne pridelený, dočasne prideliť k inému užívateľskému zamestnávateľovi.“

Doterajšie odseky 2 až 11 sa označujú ako odseky 4 až 13.

8. V § 58 ods. 5 sa na konci pripája táto veta: „Agentúra dočasného zamestnávania, ktorá uzatvára so zamestnancom pracovný pomer na určitú dobu, určí dobu trvania tohto pracovného pomeru dátumom jeho skončenia; to sa nevzťahuje na dočasné pridelenie z dôvodu uvedeného v § 48 ods. 4 písm. a).“

9. V § 58 sa za odsek 5 vkladajú nové odseky 6 a 7, ktoré znejú:

„(6) Dočasné pridelenie možno dohodnúť najdlhšie na 24 mesiacov. Dočasné pridelenie zamestnanca k tomu istému užívateľskému zamestnávateľovi možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci 24 mesiacov najviac štyrikrát; to platí aj v prípade dočasného pridelenia zamestnanca iným zamestnávateľom alebo inou agentúrou dočasného zamestnávania k tomu istému užívateľskému zamestnávateľovi. Opätovne dohodnuté dočasné pridelenie je pridelenie, ktorým má byť zamestnanec dočasne pridelený k tomu istému užívateľskému zamestnávateľovi pred uplynutím šiestich mesiacov po skončení predchádzajúceho dočasného pridelenia, a ak ide o dočasné pridelenie z dôvodu uvedeného v § 48 ods. 4 písm. b) alebo písm. c), pred uplynutím štyroch mesiacov po skončení predchádzajúceho dočasného pridelenia. Ustanovenia prvej vety a druhej vety sa nevzťahujú na dočasné pridelenie z dôvodu uvedeného v § 48 ods. 4 písm. a).

(7) Ak je zamestnanec dočasne pridelený v rozpore s odsekom 6 prvou vetou alebo druhou vetou, zaniká pracovný pomer medzi zamestnancom a zamestnávateľom alebo

agentúrou dočasného zamestnávania a vzniká pracovný pomer na neurčitý čas medzi zamestnancom a užívateľským zamestnávateľom. Užívateľský zamestnávateľ je povinný najneskôr do piatich pracovných dní odo dňa vzniku pracovného pomeru podľa prvej vety vydať zamestnancovi písomné oznámenie o jeho vzniku; pracovné podmienky zamestnanca sa primerane spravujú dohodou o dočasnom pridelení alebo pracovnou zmluvou podľa odseku 5.“.

Doterajšie odseky 6 až 13 sa označujú ako odseky 8 až 15.

10. V § 58 ods. 9 sa na konci prvej vety bodka nahrádza čiarkou a pripájajú sa tieto slová: „ak tento zákon alebo osobitný predpis neustanovuje inak.“.

11. V § 58 sa za odsek 9 vkladá nový odsek 10, ktorý znie:

„(10) Ak zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania neposkytli dočasne pridelenému zamestnancovi mzdu najmenej rovnako priaznivú ako patrí porovnateľnému zamestnancovi užívateľského zamestnávateľa, je povinný do 15 dní od výplatného termínu dohodnutého medzi zamestnávateľom alebo agentúrou dočasného zamestnávania a dočasne prideleným zamestnancom poskytnúť mu túto mzdu alebo rozdiel medzi mzdou porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa a mzdou, ktorú mu poskytli zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania, užívateľský zamestnávateľ po vykonaní zrážok zo mzdy podľa § 131; na tieto účely sa užívateľský zamestnávateľ považuje za zamestnávateľa dočasne prideleného zamestnanca. Užívateľský zamestnávateľ je povinný informovať zamestnávateľa alebo agentúru dočasného zamestnávania o sume vyplatenej mzdy podľa prvej vety. Povinnosť podľa prvej vety a druhej vety sa vzťahuje aj na užívateľského zamestnávateľa, ku ktorému je zamestnanec vyslaný na výkon práce zamestnávateľom alebo agentúrou dočasného zamestnávania z územia iného členského štátu Európskej únie na územie Slovenskej republiky.“.

Doterajšie odseky 10 až 15 sa označujú ako odseky 11 až 16.

12. V § 58 sa za odsek 15 vkladá nový odsek 16, ktorý znie:

„(16) Užívateľský zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu dočasne pridelených zamestnancov, ktorá obsahuje identifikačné údaje zamestnanca, identifikačné údaje zamestnávateľa alebo agentúry dočasného zamestnávania, ktorí mu zamestnanca dočasne prideliť, a dátum vzniku a skončenia dočasného pridelenia.“.

Doterajší odsek 16 sa označuje ako odsek 17.

13. V § 58a ods. 1 druhej vete sa na konci bodka nahrádza čiarkou a pripájajú sa tieto slová: „a to najskôr po troch mesiacoch odo dňa vzniku pracovného pomeru.“.

14. § 58a sa dopĺňa odsekom 4, ktorý znie:

„(4) Zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania sú povinní na požiadanie užívateľskému zamestnávateľovi bezodkladne poskytnúť údaje, ktoré sú potrebné na to, aby užívateľský zamestnávateľ mohol skontrolovať, či zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania dodržiava povinnosť podľa § 58 ods. 9 druhej vety vo vzťahu k mzdovým podmienkam zamestnancov, ktorí k nemu boli dočasne pridelení, a na to, aby užívateľský zamestnávateľ mohol splniť povinnosť podľa § 58 ods. 10 prvej vety. Zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania poskytujú užívateľskému

zamestnávateľovi osobné údaje dočasne pridelených zamestnancov v rozsahu nevyhnutnom na dosiahnutie účelu podľa prvej vety.“.

15. § 59 sa dopĺňa odsekom 5, ktorý znie:

„(5) Pracovný pomer zaniká aj na základe zákona podľa § 58 ods. 7.“.

16. V § 63 ods. 1 písm. b) sa na konci pripájajú tieto slová: „a zamestnávateľ, ktorý je agentúrou dočasného zamestnávania, aj ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu“.

17. V § 63 ods. 2 úvodnej vete sa za slovo „nejde“ vkladajú slová „o výpoveď z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu,“.

18. V § 99 sa na konci pripája táto veta: „Počas dočasného pridelenia zamestnávateľ vedie evidenciu podľa prvej vety v mieste výkonu práce dočasne prideleného zamestnanca.“.

19. V § 103 ods. 3 sa za slovami „odbornej výchovy“ slovo „a“ nahrádza čiarkou a za slovom „vychovávateľ“ sa vkladajú slová „ a dovolenka odborného zamestnanca podľa osobitného predpisu“.

20. V § 152 ods. 1 sa na konci prvej vety bodka nahrádza bodkočiarkou a pripájajú sa tieto slová: „túto povinnosť má aj zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania voči dočasne pridelenému zamestnancovi.“.

21. Za § 252j sa vkladajú § 252k a 252l, ktoré vrátane nadpisu znejú:

„Prechodné ustanovenia účinné od 1. januára 2015

§ 252k

(1) Ustanovenie § 58 ods. 1 druhej vety sa nevzťahuje na dočasné pridelenie dohodnuté pred 1. januárom 2015.

(2) Dočasné pridelenie dohodnuté pred 1. januárom 2015 sa skončí najneskôr 31. decembra 2016.

(3) Opätovne dohodnuté dočasné pridelenie agentúrou dočasného zamestnávania od 1. mája 2013 do 31. decembra 2014 sa na účely § 58 ods. 6 účinného od 1. januára 2015 započíta do počtu opätovne dohodnutých dočasných pridelení; to sa nevzťahuje na opätovne dohodnuté dočasné pridelenie z dôvodu uvedeného v § 48 ods. 4.

§ 252l

(1) Ak v období od 1. januára 2015 do 30. júna 2015 užívateľský zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania jednostranne skončili dočasné pridelenie podľa § 58 pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu medzi agentúrou dočasného zamestnávania a dočasne prideleným zamestnancom, za dohodnutú dobu trvania tohto pracovného pomeru sa považuje doba, ktorá sa skončí uplynutím

- a) 14 dní odo dňa skončenia dočasného pridelenia najneskôr však uplynutím pôvodne dohodnutej doby trvania pracovného pomeru na určitú dobu, ak od vzniku pracovného pomeru do skončenia dočasného pridelenia uplynulo menej ako 6 mesiacov,
- b) 28 dní odo dňa skončenia dočasného pridelenia najneskôr však uplynutím pôvodne dohodnutej doby trvania pracovného pomeru na určitú dobu, ak od vzniku pracovného pomeru do skončenia dočasného pridelenia uplynulo najmenej 6 mesiacov a menej ako 12 mesiacov,
- c) 42 dní odo dňa skončenia dočasného pridelenia najneskôr však uplynutím pôvodne dohodnutej doby trvania pracovného pomeru na určitú dobu, ak od vzniku pracovného pomeru do skončenia dočasného pridelenia uplynulo najmenej 12 mesiacov a menej ako 18 mesiacov,
- d) 56 dní odo dňa skončenia dočasného pridelenia najneskôr však uplynutím pôvodne dohodnutej doby trvania pracovného pomeru na určitú dobu, ak od vzniku pracovného pomeru do skončenia dočasného pridelenia uplynulo najmenej 18 mesiacov.

(2) Ak sa agentúra dočasného zamestnávania dohodne so zamestnancom na skončení pracovného pomeru na určitú dobu pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý, z dôvodu, že užívateľský zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania jednostranne skončili dočasné pridelenie podľa § 58 v období od 1. januára 2015 do 30. júna 2015, patrí zamestnancovi odstupné najmenej v sume náhrady mzdy, ktorá by zamestnancovi patrila za dni od skončenia pracovného pomeru dohodou do uplynutia doby podľa odseku 1, ak by k skončeniu pracovného pomeru dohodou nedošlo; ustanovenia § 76 ods. 4 až 6 sa uplatnia rovnako.“.

Čl. II

Zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení zákona č. 530/2004 Z. z., zákona č. 81/2005 Z. z., zákona č. 312/2005 Z. z., zákona č. 348/2007 Z. z., zákona č. 475/2008 Z. z., zákona č. 151/2010 Z. z., zákona č. 548/2010 Z. z. a zákona č. 503/2011 Z. z. sa mení a dopĺňa takto:

1. V § 1 ods. 1 sa slová „inej právnickej osobe alebo fyzickej osobe“ nahrádzajú slovami „užívateľskému zamestnávateľovi^{1aa)}“.

Poznámka pod čiarou k odkazu 1aa znie:
„^{1aa)} § 40 ods. 10 Zákonníka práce.“.

2. V § 1 sa za odsek 2 vkladá nový odsek 3, ktorý znie:
„(3) Tento zákon upravuje aj poskytovanie náhrad osobám pri pracovných cestách počas dočasného pridelenia.^{1b)}“.

Doterajšie odseky 3 a 4 sa označujú ako odseky 4 a 5.

Poznámka pod čiarou k odkazu 1b znie:
„^{1b)} § 57 ods. 2 Zákonníka práce.“.

3. V § 2 ods. 1 sa vypúšťajú slová „(odsek 3)“.

4. V § 2 sa za odsek 3 vkladá nový odsek 4, ktorý znie:
„(4) Pravidelné pracovisko zamestnanca vyslaného na pracovnú cestu počas dočasného pridelenia je miesto jeho výkonu práce počas dočasného pridelenia dohodnuté v dohode o dočasnom pridelení alebo v pracovnej zmluve;^{3a)} odsek 3 sa v tomto prípade nepoužije.“.

Doterajšie odseky 4 až 6 sa označujú ako odseky 5 až 7.

Poznámka pod čiarou k odkazu 3a znie:

„^{3a)} § 58 ods. 5 Zákonníka práce.“.

5. V § 2 ods. 6 sa za slová „písm. c)“ vkladá čiarka a slová „užívateľský zamestnávateľ na účely § 1 ods. 3“.
6. V § 2 ods. 7 sa slová „ods. 1 a 2“ nahrádzajú slovami „ods. 1 až 3“.
7. V § 5 ods. 5 a § 13 ods. 6 sa slová „o 25 %“ nahrádzajú slovami „o 5 %“.
8. V § 6 ods. 1 prvá veta znie: „Zamestnávateľ môže počas dočasného pridelenia⁷⁾ poskytnúť zamestnancovi náhrady najviac v rozsahu a do výšky ako pri pracovnej ceste.“.
9. V § 6 ods. 3 sa slová „odsekov 1 a 2“ nahrádzajú slovami „odseku 1 druhej vety a odseku 2“.
10. V § 18 ods. 2, § 28 ods. 1 a § 33j ods. 1 sa slová „ods. 4“ nahrádzajú slovami „ods. 5“.
11. Za § 38d sa vkladá § 38e, ktorý vrátane nadpisu znie:

„§ 38e

Prechodné ustanovenia účinné od 1. januára 2015

(1) Pracovné zmluvy a dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru uzatvorené pred 1. januárom 2015, ktoré sú v rozpore s ustanoveniami § 5 ods. 5 a § 13 ods. 6 v znení účinnom od 1. januára 2015, strácajú v tejto časti platnosť 1. januára 2015.

(2) Od 1. januára 2015 do 30. júna 2017 zamestnávateľ splní povinnosť zabezpečiť zamestnancovi s miestom výkonu práce v zahraničí v súvislosti s predsedníctvom Slovenskej republiky v Rade Európskej únie,²²⁾ na ktorého sa vzťahuje osobitný predpis,¹³⁾ byť so štandardným vybavením podľa § 30 pre neho, jeho manžela a deti aj zabezpečením primeraného ubytovania.“.

Poznámka pod čiarou k odkazu 22 znie:

„²²⁾ Rozhodnutie Rady z 1. decembra 2009, ktorým sa ustanovujú opatrenia na vykonávanie rozhodnutia Európskej rady o vykonávaní predsedníctva Rady a o predsedníctve prípravných orgánov Rady (2009/908/EÚ) (Ú. v. EÚ L 322, 9.12.2009) v platnom znení.“.

Čl. III

Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 191/2004 Z. z., zákona č. 365/2004 Z. z., zákona č. 585/2004 Z. z., zákona č. 614/2004 Z. z., zákona č. 1/2005 Z. z., zákona č. 82/2005 Z. z., zákona č. 528/2005

Z. z., zákona č. 573/2005 Z. z., zákona č. 310/2006 Z. z., zákona č. 693/2006 Z. z., zákona č. 561/2007 Z. z., zákona č. 139/2008 Z. z., zákona č. 233/2008 Z. z., zákona č. 263/2008 Z. z., zákona č. 460/2008 Z. z., zákona č. 562/2008 Z. z., zákona č. 49/2009 Z. z., zákona č. 108/2009 Z. z., zákona č. 266/2009 Z. z., zákona č. 463/2009 Z. z., zákona č. 594/2009 Z. z., zákona č. 52/2010 Z. z., zákona č. 136/2010 Z. z., zákona č. 373/2010 Z. z., zákona č. 120/2011 Z. z., zákona č. 223/2011 Z. z., zákona č. 231/2011 Z. z., zákona č. 257/2011 Z. z., zákona č. 468/2011 Z. z., zákona č. 324/2012 Z. z., zákona č. 96/2013 Z. z., zákona č. 308/2013 Z. z., zákona č. 352/2013 Z. z., zákona č. 436/2013 Z. z., zákona č. 495/2013 Z. z., zákona č. 310/2014 Z. z. a zákona č. 311/2014 Z. z. sa mení a dopĺňa takto:

1. V § 12 písm. l) prvom bode sa slová „ods. 5“ nahrádzajú slovami „ods. 4“.

2. V § 29 ods. 1 sa vypúšťa druhá veta.

Poznámka pod čiarou k odkazu 35b sa vypúšťa.

3. V § 29 sa vypúšťa odsek 2.

Doterajšie odseky 3 až 11 sa označujú ako odseky 2 až 10.

Poznámka pod čiarou k odkazu 35c sa vypúšťa.

4. V § 29 ods. 10 sa slová „odseku 9“ nahrádzajú slovami „odseku 8“.

5. V § 68a sa odsek 1 dopĺňa písmenom c), ktoré znie:

„c) právnickej osobe alebo fyzickej osobe za vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania bez povolenia od 5 000 eur do 100 000 eur.“

Čl. IV

Zákon č. 317/2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. zákona 390/2011 Z. z., zákona č. 325/2012 Z. z. a zákona č. 312/2013 Z. z. sa dopĺňa takto:

1. Za § 11a sa vkladá § 11b, ktorý znie:

„§ 11b

(1) Pracovný pomer na určitú dobu^{29a)} s pedagogickým zamestnancom podľa § 12 písm. a) až d), f) a g) možno dohodnúť najkratšie do 31. augusta; to sa nevťahuje na pracovný pomer dohodnutý na určitú dobu z dôvodu zastupovania zamestnanca podľa osobitného predpisu.^{29b)}

(2) Na pracovný pomer na určitú dobu dohodnutý podľa odseku 1 sa vzťahuje osobitný predpis,^{29a)} ak tento zákon neustanovuje inak.“

Poznámky pod čiarou k odkazom 29a a 29b znejú:

„^{29a)} § 48 Zákonníka práce.

„^{29b)} § 48 ods. 4 písm. a) Zákonníka práce.“

2. Za § 61b sa vkladá § 61c, ktorý vrátane nadpisu znie:

„§ 61c

Prechodné ustanovenie k úprave účinnej od 1. januára 2015

Pracovný pomer na určitú dobu s pedagogickým zamestnancom dohodnutý pred 1. januárom 2015 sa posudzuje podľa predpisov účinných do 31. decembra 2014.“

Čl. V

Tento zákon nadobúda účinnosť 1. januára 2015 okrem čl. I bodov 16 a 17, ktoré nadobúdajú účinnosť 1. júla 2015.

prezident Slovenskej republiky

predseda Národnej rady Slovenskej republiky

predseda vlády Slovenskej republiky