

ZBIERKA ZÁKONOV SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Ročník 2002

Vyhlásené: 29.03.2002

Časová verzia predpisu účinná od: 01.01.2004

Obsah tohto dokumentu má informatívny charakter.

165

ZÁKON

z 20. marca 2002,

**ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 313/2001 Z. z. o verejnej službe v
znení neskorších predpisov a mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z.
Zákonník práce**

Národná rada Slovenskej republiky sa uzniesla na tomto zákone:

Čl. II

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce sa mení a dopĺňa takto:

1. V § 13 ods. 5 druhá veta znie: „V prípade nedodržania podmienok ustanovených v odsekoch 1 a 2 je povinnosťou zamestnávateľa preukázať, že nedošlo k porušeniu princípu rovnakého zaobchádzania.“
2. V § 41 odsek 2 znie:

„(2) Ak sa na výkon práce vyžaduje zdravotná spôsobilosť na prácu alebo psychická spôsobilosť na prácu, alebo iný predpoklad podľa osobitného zákona, zamestnávateľ môže uzatvoriť pracovnú zmluvu len s fyzickou osobou zdravotne spôsobilou alebo psychicky spôsobilou na túto prácu alebo s fyzickou osobou, ktorá spĺňa iný predpoklad podľa osobitného zákona.“
3. V § 48 ods. 4 sa za slová „v diplomatických misiách Slovenskej republiky v zahraničí“ vkladá čiarka a slová „so zamestnancami zahraničných zastupiteľských úradov pôsobiacich na území Slovenskej republiky“.
4. V § 61 ods. 3 sa slová „šiestich mesiacov“ nahrádzajú slovami „troch mesiacov“.
5. V § 64 sa odsek 3 dopĺňa písmenom d), ktoré znie:

„d) ak z vlastnej viny stratil predpoklady na výkon dohodnutej práce podľa osobitného zákona.“
6. V § 90 ods. 3 sa vypúšťa druhá veta.
7. V § 90 ods. 4 sa za slová „v telekomunikáciách,“ vkladajú slová „v školstve,“.
8. V § 91 odseky 1 a 2 znejú:

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

(2) Podrobnejšie podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia zamestnávateľ dohodne s príslušným odborovým orgánom.“

9. V § 91 ods. 3 sa vypúšťa prvá veta.
10. V § 93 ods. 2 sa vypúšťa slovo „výnimočne“.
11. V § 93 ods. 3 sa na konci prvej vety bodka nahrádza bodkočiarkou a vkladajú sa tieto slová: „u zamestnávateľa, ktorým je divadlo, iná umelecká ustanovizeň, ktorej predmetom činnosti je interpretovať hudobné diela, múzeum, galéria alebo knižnica, môže deň nepretržitého odpočinku pripadnúť na ktorýkoľvek deň v týždni.“.
12. V § 96 ods. 2 sa za slová „osem hodín v týždni“ vkladajú slová „alebo 36 hodín v mesiaci“.
13. V § 97 ods. 9 písmeno b) znie:
„b) mimoriadnych udalostiach a naliehavých prácach, kde hrozilo nebezpečenstvo ohrozujúce život alebo zdravie.“.
14. V § 111 ods. 2 sa na konci pripája táto veta: „V divadle a v inej umeleckej ustanovizni, ktorej predmetom činnosti je interpretovať hudobné diela, možno určiť hromadné čerpanie dovolenky v celej výmere.“.
15. Za § 226 sa vkladá § 226a, ktorý vrátane nadpisu znie:

„§ 226a

Dohoda o pracovnej činnosti

(1) Dohodu o pracovnej činnosti môže zamestnávateľ uzatvoriť s fyzickou osobou, aj keď predpokladaný rozsah práce nepresahuje 300 hodín.

(2) Na základe dohody o pracovnej činnosti nemožno vykonávať prácu v rozsahu, ktorý prekračuje v priemere polovicu určeného týždenného pracovného času; do tohto rozsahu sa nezapočítava časť prípadnej pracovnej pohotovosti, za ktorú zamestnancovi nepatrí odmena a pracovná pohotovosť doma.

(3) Dodržiavanie dojednaného a najviac prípustného rozsahu pracovného času podľa odseku 2 sa posudzuje za celú dobu, na ktorú bola dohoda uzatvorená, najdlhšie však za obdobie 12 mesiacov.

(4) Dohodu o pracovnej činnosti je zamestnávateľ povinný uzatvárať písomne, inak je neplatná. V dohode o pracovnej činnosti musí byť uvedená dohodnutá práca, dohodnutá odmena za vykonávanú prácu, dohodnutý rozsah pracovného času a doba, na ktorú sa dohoda uzatvára. Jedno vyhotovenie dohody o pracovnej činnosti je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.

(5) Dohoda o pracovnej činnosti sa uzatvára na dobu určitú. V dohode možno dohodnúť spôsob jej zrušenia. Okamžité zrušenie dohody možno dohodnúť len na prípady, v ktorých možno okamžite zrušiť pracovný pomer. Ak spôsob zrušenia nevyplýva priamo z uzatvorenej dohody, možno ju zrušiť dohodou účastníkov k dojednanému dňu a jednostranne len výpoveďou z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu s pätnásťdňovou výpoveďnou dobou, ktorá začína dňom, v ktorom bola písomná výpoveď doručená.“.

16. § 251 sa dopĺňa odsekom 3, ktorý znie:

„(3) Ak zamestnávateľ uplatňuje na odmeňovanie zamestnancov hodinovú mzdu, je povinný sadzby hodinovej mzdy zvýšiť v pomere medzi určeným týždenným časom pred dňom nadobudnutia účinnosti tohto zákona a týždenným pracovným časom ustanoveným podľa § 85 ods. 5. Mesačná mzda sa z tohto dôvodu nemení.“.

17. V § 252 sa vypúšťa odsek 2.
18. § 252 sa dopĺňa odsekmi 2 a 3, ktoré znejú:

„(2) Pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas, ustanovený v § 85 ods. 6, je v období od 1. apríla 2002 do 31. marca 2007 najviac 58 hodín týždenne.

(3) Ustanovenia § 87 ods. 1, 3, 4, 5 a 8, § 90 až 93, § 94 ods. 2, 3 a 4 a § 96 sa v období od 1. apríla 2002 do 30. júna 2003 nevzťahujú na pracovný čas a čas odpočinku zamestnancov v doprave, ktorých pracovný čas je nerovnomerne rozvrhnutý. Tento pracovný čas v období od 1. apríla 2002 do 30. júna 2003 upraví Ministerstvo dopravy, pôšt a telekomunikácií Slovenskej republiky po dohode s príslušným vyšším odborovým orgánom.“

Čl. III

Tento zákon nadobúda účinnosť 1. apríla 2002.

Rudolf Schuster v. r.

Jozef Migaš v. r.

Mikuláš Dzurinda v. r.

