

Davis & Morgan

www.davismorgan.sk

Ready-made spoločnosti a virtuálne sídlo

Úplné znenia platné v roku **2023**

ZÁKONNÍK

& PRÁCE CESTOVNÉ NÁHRADY

Celoročný interaktívny komplet najnovších úplných znení zákonov s elektronickými publikáciami, aktualizáciami a servisným webom
Vždy aktuálny stav

Zákonník práce / Zákon o cestovných náhradách / Sadzby cestovných náhrad a ďalšie vždy aktuálne zadarmo na preberanie na

ZakonnikPrace365.sk



9788081831713

**Aktualizácie,
e-booky,
on-line
služby**



V cene:



STORMWARE
POHODA
Ekonomický software

www.pohoda.sk

- účtovníctvo
- fakturácia
- sklady
- mzdy
- Business Intelligence



mPOHODA

Android Apple www



ZÁKONNÍK PRÁCE & CESTOVNÉ NÁHRADY 2023

Prehľad predpisov

Zákon č. 311/2001 Z. z. zákonník práce Strana 5	Zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách Strana 49
Stravné a základné náhrady za používanie cestných motorových vozidiel Strana 59	Základné sadzby stravného v eurách alebo v inej mene v jednotlivých krajinách Strana 60

V cene publikácie je ako bonus ZADARMO zahrnutý e-book v právnom stave k 1. 1. 2023 a po každej zmene a aktualizácii servis v pdf. REGISTRÁCIA K BONUSOM: Správu *ZPR Aktualizacia* zašlite na e-mail newsletter@newsletter.cz alebo ako SMS na číslo +420 603 282 990 alebo vyfotografujte smartfónom QR kód na obálke a zašlite vygenerovanú SMS podľa inštrukcií.

Nový on-line servis ZADARMO: ZakonnikPrace365.sk

Úplné znenia, novely, bonusy, e-booky na prevzatie

STORMWARE

POHODA

Ekonomický software

účtovníctvo • fakturácia • sklady • mzdy
• Business Intelligence

volajte zadarmo: 0800 116 117 | www.pohoda.sk



Davis & Morgan www.davismorgan.sk

Ready-made spoločnosti a virtuálne sídlo

ZÁKONNÍK PRÁCE & CESTOVNÉ NÁHRADY 2023 SR. Vydanie 1. E-book v pdf.

© 2023 DonauMedia, s. r. o., Tallerova 4, Bratislava, e-mail: newsletter@newsletter.cz. Vyrobené v EÚ

ISBN 978-80-8183-171-3

Právne upozornenie: Znenie textov v tejto publikácii bolo preverené so všetkou dostupnou starostlivosťou, vydavateľ ani predajca však nepreberajú žiadne záruky za eventuálne škody vzniknuté jej použitím a nezodpovedajú teda za to, ak by na základe textov zverejnených v tejto publikácii ktokoľvek konal alebo sa zdržal konania a v súvislosti s tým mu vznikla akákoľvek škoda materiálnej alebo nemateriálnej povahy. Autorské práva k tejto publikácii sú predmetom ochrany podľa zákonov ČR a SR a ich nositeľom je výhradne vydavateľ. Rozmnožovanie a šírenie celku alebo častí tejto publikácie akýmkoľvek spôsobom bez výslovného písomného dovolenia vydavateľa je zakázané.

PREHLAD NOVIEL

V tomto prehľade sú uvedené novely, ktoré vstúpili do účinnosti v priebehu roka 2022 (od 2. januára 2022 ďalej) a novely, ktoré vstúpili do účinnosti od 1. januára 2023. Novely s budúcou účinnosťou sú vynechané v textoch úplných znení zákonov (informácie o nich sú súčasťou aktualizáčného servisu a prehľadov na servisnej stránke ZakonnikPrace365.sk alebo Zakony365.sk a tu sú aj uvedené úplné znenia vždy s aktuálnou účinnosťou ku konkrétnemu dátumu).

■ Zákonník práce

Novela zákonom č. 76/2021 Z. z. 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

■ **Účinnosť zmien:** 1. januára 2023 / *zmenené (prípadne zrušené alebo vložené) ustanovenia:* § 152 ods. 4

Novela zákonom č. 215/2021 Z. z. o podpore v čase skrátenej práce a o zmene a doplnení niektorých zákonov

■ **Účinnosť zmien:** 1. marca 2022 / *zmenené (prípadne zrušené alebo vložené) ustanovenia:* § 131 ods. 2; § 142 ods. 5; § 142a; § 250b ods. 6

Novela zákonom č. 407/2021 Z. z. ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 462/2007 Z. z. o organizácii pracovného času v doprave a o zmene a doplnení zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 309/2007 Z. z. v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony

■ **Účinnosť zmien:** 2. februára 2022 / *zmenené (prípadne zrušené alebo vložené) ustanovenia:* § 5a; § 252q; Príloha č. 2

Novela zákonom č. 82/2022 Z. z. ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a o zmene a doplnení niektorých zákonov

■ **Účinnosť zmien:** 1. apríla 2022 / *zmenené (prípadne zrušené alebo vložené) ustanovenia:* § 66 ods. 2

Novela zákonom č. 125/2022 Z. z. ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony

■ **Účinnosť zmien:** 1. júna 2022 / *zmenené (prípadne zrušené alebo vložené) ustanovenia:* § 144 ods. 2

Novela zákonom č. 222/2022 Z. z. o štátnej podpore nájomného bývania a o zmene a doplnení niektorých zákonov

■ **Účinnosť zmien:** 1. januára 2023 / *zmenené (prípadne zrušené alebo vložené) ustanovenia:* § 152c

Novela zákonom č. 248/2022 Z. z. 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

■ **Účinnosť zmien:** 1. januára 2023 / *zmenené (prípadne zrušené alebo vložené) ustanovenia:* § 223 ods. 1; § 228a ods. 1, 2, 4, Príloha č. 1b

Novela zákonom č. 350/2022 Z. z. 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

■ **Účinnosť zmien:** 1. novembra 2022 / *zmenené (prípadne zrušené alebo vložené) ustanovenia:* Čl. 1.; § 1 ods. 1; § 5 ods. 13, 14, 15; § 13 ods. 3, 5, 6, 7, 8, 9; § 38 ods. 2; § 38a; § 40 ods. 12; § 43; § 44; § 47a; § 48 ods. 4; § 49b; § 54; § 54a; § 54b; § 54c; § 64 ods. 1, 3; § 68 ods. 3; § 72 ods. 1; § 76 ods. 8; § 76a ods. 5; § 77; § 110 ods. 2; § 112 ods. 2; § 113 ods. 3; § 114; § 130 ods. 2; § 131 ods. 2; § 141 ods. 1; § 149 ods. 5; § 150 ods. 2; § 152 ods. 1; § 155 ods. 4; § 157 ods. 1, 2; § 164 ods. 2, 3; § 165; § 166 ods. 1, 3; § 168 ods. 1, 2; § 169 ods. 1, 2; § 223 ods. 3; § 223a; § 229 ods. 1; § 230a ods. 5; § 230b; § 252s; Príloha č. 2

Novela zákonom č. 376/2022 Z. z. o profesionálnych náhradných rodičoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov

■ **Účinnosť zmien:** 1. decembra 2022 / *zmenené (prípadne zrušené alebo vložené) ustanovenia:* § 3 ods. 2

Poznámky k novelám v priebehu roka 2023

Vždy aktuálny text zákonníka práce



■ Zákon o cestovných náhradách

Zákon nebol v roku 2022 ani od 1. januára 2023 novelizovaný.

Poznámky k novelám v priebehu roka 2023

Vždy aktuálny text zákona o cestovných náhradách



■ Sadzby cestovných náhrad

Opatrenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 432/2022 Z. z. o sumách stravného

- **Účinnosť zmien:** 1. januára 2023 / **zmenené (prípadne zrušené alebo vložené) ustanovenia:** nové sadzby stravného podľa zákona o cestovných náhradách

Opatrenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 282/2022 Z. z. o sumách základnej náhrady za používanie cestných motorových vozidiel pri pracovných cestách

- **Účinnosť zmien:** 1. septembra 2022 / **zmenené (prípadne zrušené alebo vložené) ustanovenia:** nové sumy základnej náhrady za používanie cestných motorových vozidiel podľa zákona o cestovných náhradách

Základné sadzby stravného v eurách alebo v cudzej mene v jednotlivých krajinách

- **Účinnosť zmien:** --- / **zmenené (prípadne zrušené alebo vložené) ustanovenia:** sadzby neboli k 1. januáru 2023 zmenené

Poznámky k novelám v priebehu roka 2023

Vždy aktuálne sadzby cestovných náhrad



Zákon č. 311/2001 Z. z. zákonník práce,

v znení zákona č. 165/2002 Z. z., č. 408/2002 Z. z., č. 210/2003 Z. z., č. 461/2003 Z. z., č. 5/2004 Z. z., č. 365/2004 Z. z., č. 81/2005 Z. z., č. 244/2005 Z. z., č. 131/2005 Z. z., č. 570/2005 Z. z., č. 231/2006 Z. z., č. 124/2006 Z. z., č. 348/2007 Z. z., č. 200/2008 Z. z., č. 460/2008 Z. z., č. 49/2009 Z. z., č. 184/2009 Z. z., č. 574/2009 Z. z., č. 543/2010 Z. z., č. 48/2011 Z. z., č. 257/2011 Z. z., č. 406/2011 Z. z., č. 512/2011 Z. z., č. 251/2012 Z. z., č. 252/2012 Z. z., č. 345/2012 Z. z., č. 361/2012 Z. z., č. 233/2013 Z. z., č. 58/2014 Z. z., č. 103/2014 Z. z., č. 183/2014 Z. z., č. 307/2014 Z. z., č. 14/2015 Z. z., č. 61/2015 Z. z., č. 351/2015 Z. z., č. 378/2015 Z. z., č. 440/2015 Z. z., č. 82/2017 Z. z., č. 85/2017 Z. z., č. 335/2017 Z. z., č. 63/2018 Z. z., č. 347/2018 Z. z., č. 376/2018 Z. z., č. 307/2019 Z. z., č. 319/2019 Z. z., č. 365/2019 Z. z., č. 380/2019 Z. z., č. 63/2020 Z. z., č. 66/2020 Z. z., č. 157/2020 Z. z., č. 294/2020 Z. z., č. 326/2020 Z. z., č. 76/2021 Z. z., č. 215/2021 Z. z., č. 412/2021 Z. z., Uznesenia Ústavného súdu Slovenskej republiky č. 539/2021 Z. z., zákona č. 82/2022 Z. z., č. 125/2022 Z. z., č. 222/2022 Z. z., č. 248/2022 Z. z., č. 350/2022 Z. z. a č. 376/2022 Z. z.

Ako sú novelizácie v texte úplného znenia vyznačené:

- obyčajné čierne písmo – základný text
- **tučné čierne ležaté písmo** – novely, ktoré vstúpili do platnosti v priebehu roka 2022 (medzi 2. januárom a 31. decembrom 2022)
- **tučné čierne písmo** – novely, ktoré vstúpili do platnosti od 1. januára 2023
- **ležaté čierne písmo** – redakčné poznámky

ZÁKLADNÉ ZÁSADY

Čl. 1

Fyzické osoby majú právo na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania, na **spravodlivé, uspokojivé, transparentné a predvídateľné** pracovné podmienky a na ochranu proti svojvoľnému prepusteniu zo zamestnania v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon). Tieto práva im patria bez akýchkoľvek obmedzení a diskriminácie z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmysľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia s výnimkou prípadu, ak rozdielne zaobchádzanie je odôvodnené povahou činností vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú, ak tento dôvod tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je legitímny a požiadavka primeraná.

Čl. 2

Pracovnoprávne vzťahy podľa tohto zákona môžu vzniknúť len so súhlasom fyzickej osoby a zamestnávateľa. Zamestnávateľ má právo na slobodný výber zamestnancov v potrebnom počte a štruktúre a určovať podmienky a spôsob uplatnenia tohto práva, ak tento zákon, osobitný predpis alebo medzinárodná zmluva, ktorou je Slovenská republika viazaná, neustanovuje inak. Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov.

Čl. 3

Zamestnanci majú právo na mzdu za vykonanú prácu, na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, na odpočinok a zotavenie po práci. Zamestnávateľia sú povinní poskytovať zamestnancom mzdu a utvárať pracovné podmienky, ktoré zamestnancom umožňujú čo najlepší výkon práce podľa ich schopností a vedomostí, rozvoj tvorivej iniciatívy a prehlbovanie kvalifikácie.

Čl. 4

Zamestnanci alebo zástupcovia zamestnancov majú právo na poskytovanie informácií o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa a o predpokladanom vývoji jeho činnosti, a to zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase. Zamestnanci sa môžu vyjadrovať a predkladať svoje návrhy k pripravovaným rozhodnutiam zamestnávateľa, ktoré môžu ovplyvniť ich postavenie v pracovnoprávných vzťahoch.

Čl. 5

Zamestnanci a zamestnávateľia sú povinní riadne plniť svoje povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov.

Čl. 6

Ženy a muži majú právo na rovnaké zaobchádzanie, ak ide o prístup k zamestnaniu, odmeňovanie a pracovný postup, odborné vzdelávanie a o pracovné podmienky. Tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a do dojčiacim ženám sa zabezpečujú pracovné podmienky, ktoré chránia ich biologický stav v súvislosti s tehotenstvom, narodením dieťaťa, starostlivosťou o dieťa po pôrode a ich osobitný vzťah s dieťaťom po jeho narodení. Ženám a mužom sa zabezpečujú pracovné podmienky, ktoré im umožňujú vykonávať spoločenskú funkciu pri výchove detí a pri starostlivosti o ne.

Čl. 7

Mladiství majú právo na prípravu na povolanie a zabezpečenie pracovných podmienok umožňujúcich rozvoj ich telesných a duševných schopností.

Čl. 8

Zamestnávateľia sú povinní robiť opatrenia v záujme ochrany života a zdravia zamestnancov pri práci a zodpovedajú podľa tohto zákona za škody spôsobené zamestnancom pracovným úrazom alebo chorobou z povolania. Zamestnanci majú právo na hmotné zabezpečenie pri neschopnosti na prácu, v starobe a v súvislosti s tehotenstvom a rodičovstvom na základe predpisov o sociálnom zabezpečení. Zamestnancom so zdravotným postihnutím zamestnávateľ zabezpečuje pracovné podmienky umožňujúce im uplatniť a rozvíjať ich schopnosti na prácu s ohľadom na ich zdravotný stav. Pracovnoprávne vzťahy sú v čase neschopnosti zamestnancov na prácu z dôvodov choroby, úrazu, tehotenstva alebo materstva a rodičovstva vo zvýšenej miere chránené zákonom.

Čl. 9

Zamestnanci a zamestnávateľia, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov, môžu svoje práva uplatniť na súde. Zamestnávateľia nesmú znevýhodňovať a poškodzovať zamestnancov preto, že zamestnanci uplatňujú svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov.

Čl. 10

Zamestnanci a zamestnávateľia majú právo na kolektívne vyjednávanie; v prípade rozporu ich záujmov zamestnanci majú právo na štrajk a zamestnávateľia majú právo na výluku. Odborové orgány sa zúčastňujú na pracovnoprávných vzťahoch vrátane kolektívneho vyjednávania. Zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník sa zúčastňujú na pracovnoprávných vzťahoch za podmienok ustanovených zákonom. Zamestnávateľ je povinný umožniť odborovému orgánu, zamestnaneckej rade alebo zamestnaneckému dôverníkovi



Business Intelligence

Správne informácie v správny čas

www.stormware.sk



vi pôsobiť na pracoviskách.

Čl. 11

Zamestnávateľ môže o zamestnancovi zhromažďovať len osobné údaje súvisiace s kvalifikáciou a profesionálnymi skúsenosťami zamestnanca a údaje, ktoré môžu byť významné z hľadiska práce, ktorú zamestnanec má vykonávať, vykonáva alebo vykonával.

PRVÁ ČASŤ VŠEOBECNÉ USTANOVENIA Pôsobnosť Zákonníka práce

§ 1

(1) Tento zákon upravuje individuálne pracovnoprávne vzťahy v súvislosti s výkonom závislej práce fyzických osôb pre právnické osoby alebo fyzické osoby a kolektívne pracovnoprávne vzťahy **a niektoré právne vzťahy s nimi súvisiace**.

(2) Závislá práca je práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom.

(3) Závislá práca môže byť vykonávaná výlučne v pracovnom pomere, v obdobnom pracovnom vzťahu alebo výnimočne za podmienok ustanovených v tomto zákone aj v inom pracovnoprávnom vzťahu. Závislá práca nemôže byť vykonávaná v zmluvnom občianskoprávnom vzťahu alebo v zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu podľa osobitných predpisov.

(4) Ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.

(5) Pracovnoprávne vzťahy vznikajú najskôr od uzatvorenia pracovnej zmluvy alebo dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru, ak tento zákon alebo osobitný predpis neustanovuje inak.

(6) V pracovnoprávnych vzťahoch možno upraviť podmienky zamestnania a pracovné podmienky zamestnanca výhodnejšie ako to upravuje tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z povahy ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť.

§ 2

(1) Na právne vzťahy pri výkone štátnej služby sa vzťahuje tento zákon, len ak to ustanovuje osobitný predpis.

(2) Na právne vzťahy vyplývajúce z výkonu verejnej funkcie sa vzťahuje tento zákon, ak to výslovne ustanovuje alebo ak to ustanovuje osobitný predpis.

(3) Na právne vzťahy profesionálnych športovcov pri výkone športu na základe zmluvy o profesionálnom vykonávaní športu a na právne vzťahy športových odborníkov pri výkone činnosti na základe zmluvy o výkone činnosti športového odborníka sa vzťahuje tento zákon, len ak to ustanovuje osobitný predpis.

§ 3

(1) Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa spravujú týmto zákonom, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

(2) Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov, ktorí sú povinní zabezpečiť súlad podľa osobitného predpisu, a zamestnancov pracujúcich v prevádzke, údržbe a rozvoji plynárenskej prepravnej siete, ktorí sú v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu prevádzkovateľa plynárenskej prepravnej siete, zamestnancov v doprave, zamestnancov vykonávajúcich zdravotnícke povolanie, pedagogických zamestnancov, **profesionálnych náhradných rodičov**, zamestnancov, ktorí sú divadelnými umelcami alebo hudobnými umelcami, členov posádok lodí plávajúcich pod štátnou vlajkou Slovenskej republiky a zamestnancov súkromných bezpečnostných služieb sa spravujú týmto zákonom, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

(3) Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov cirkví a náboženských spoločností, ktorí vykonávajú duchovenskú činnosť, sa spravujú týmto zákonom, ak tento zákon, osobitný predpis, medzinárodná zmluva, ktorou je Slovenská republika viazaná, zmluva uzatvorená medzi Slovenskou republikou a cirkvami a náboženskými spoločnosťami alebo vnútorné predpisy cirkví a náboženských spoločností neustanovujú inak.

(4) Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pracujúcich pri výrobe a spracovaní traskavín, traskavých zloží, čierneho prachu, munície, výbušnín, výbušných predmetov a výbušných pyrotechnických zloží sa spravujú týmto zákonom, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

§ 4

Pracovnoprávne vzťahy medzi družstvom a jeho členmi sa spravujú týmto zákonom, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

§ 5

(1) Pracovnoprávne vzťahy medzi zamestnancami vykonávajúcimi prácu na území Slovenskej republiky a zahraničným zamestnávateľom, ako aj medzi cudzincami a osobami bez štátnej príslušnosti pracujúcimi na území Slovenskej republiky a zamestnávateľmi so sídlom na území Slovenskej republiky sa spravujú týmto zákonom, ak právne predpisy o medzinárodnom práve súkromnom neustanovujú inak.

(2) Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov vyslaných na výkon prác pri poskytovaní služieb hosťujúcim zamestnávateľom z územia iného členského štátu Európskej únie alebo štátu, ktorý je zmluvnou stranou Dohody o Európskom hospodárskom priestore (ďalej len „iný členský štát Európskej únie“) na území Slovenskej republiky sa spravujú týmto zákonom, osobitnými predpismi alebo príslušnou kolektívnou zmluvou, ktoré upravujú

- dĺžku pracovného času a odpočinkov,
- dĺžku dovolenky,
- minimálnu mzdu, minimálne mzdové nároky, mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu, mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu, mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu, mzdovú kompenzáciu za sťažený výkon práce, iné povinné zložky mzdy a náhradu mzdy za dovolenku; pri posudzovaní, či plnenie, ktoré poskytuje hosťujúci zamestnávateľ, je mzdou, sa použije § 118,
- bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci,
- pracovné podmienky tehotných žien, matiek do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiacich žien a mladistvých zamestnancov,
- rovnaké zaobchádzanie s mužmi a so ženami a zákaz diskriminácie,
- podmienky, za ktorých možno zamestnanca dočasne prideliť, pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania dočasne prideleného zamestnanca, ak ide o vyslanie podľa odseku 6 písm. c),
- podmienky ubytovania, ktoré zamestnávateľ poskytuje zamestnancom,
- náhradu cestovných výdavkov, náhradu výdavkov za ubytovanie a stravné pri pracovnej ceste alebo pri ceste do obvyklého miesta výkonu práce na území Slovenskej republiky; na účely uplatnenia osobitného predpisu alebo príslušnej kolektívnej zmluvy možno započítať aj náhradu cestovných výdavkov, náhradu výdavkov za ubytovanie a stravné alebo iné porovnateľné plnenie poskytnuté hosťujúcim zamestnávateľom podľa práva štátu, z ktorého je zamestnanec vyslaný na výkon prác pri poskytovaní služieb.

(3) Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov vyslaných na výkon prác pri poskytovaní služieb hosťujúcim zamestnávateľom z územia iného členského štátu Európskej únie na území Slovenskej republiky, ktorých trvanie vyslania presiahlo 12 mesiacov, alebo ak predĺženie tejto doby pred jej uplynutím hosťujúci zamestnávateľ oznámil spolu s odôvodnením Národnému inšpektorátu práce, presiahlo 18 mesiacov, sa spravujú týmto zákonom, osobitnými predpismi alebo príslušnou kolektívnou zmluvou; to sa nevzťahuje na založenie, vznik, skončenie a zánik pracovnoprávneho vzťahu, výkon inej zárobkovej činnosti a obmedzenie zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru. Ak hosťujúci zamestnanec nahrádza iného hosťujúceho zamestnanca, ktorý vykonával tú istú pracovnú úlohu na tom istom mieste, do trvania vyslania na účely prvej vety sa započítava aj trvanie vyslania nahrádzaného hosťujúceho zamestnanca; vykonávanie tej istej pracovnej úlohy na tom istom mieste sa posudzuje s ohľadom na povahu vykonávaných činností a miesto ich vykonávania a povahu poskytovanej služby.

(4) Pri vyslaní zamestnanca na výkon prác pri poskytovaní služieb z územia iného členského štátu Európskej únie na území Slovenskej republiky podľa odseku 6 písm. c)

- užívateľský zamestnávateľ informuje hosťujúceho zamestnávateľa o pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a podmienkach zamestnávania porovnateľného zamestnanca, ktoré sa u neho uplatňujú,
 - užívateľský zamestnávateľ informuje hosťujúceho zamestnávateľa v dostatočnom predstihu, že hosťujúci zamestnanec má byť vyslaný do iného členského štátu Európskej únie,
 - sa neuplatňujú § 57 ods. 2 a § 58 ods. 7.
- (5) Ustanovenia odsekov 2 a 3 nebránia uplatňovaniu pracovných podmienok a podmienok zamestnávania, ktoré sú pre zamestnanca výhodnejšie. Výhodnosť sa posudzuje pri každom pracovnoprávnom nároku samostatne.

Davis & Morgan

www.davismorgan.sk

Ready-made spoločnosti a virtuálne sídlo

(6) Vyslaním zamestnanca na výkon prác pri poskytovaní služieb je jeho cezhraničné

- a) vyslanie pod vedením a na zodpovednosť vysielajúceho zamestnávateľa na základe zmluvy medzi vysielajúcim zamestnávateľom ako cezhraničným poskytovateľom služby a príjemcom tejto služby, ak medzi vysielajúcim zamestnávateľom a zamestnancom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah,
- b) vyslanie medzi ovládajúcou osobou a ovládanou osobou alebo medzi ovládanými osobami, ak medzi vysielajúcim zamestnávateľom a zamestnancom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah, alebo
- c) dočasné pridelenie k užívateľskému zamestnávateľovi, ak medzi vysielajúcim zamestnávateľom a zamestnancom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah.

(7) Vysielajúci zamestnávateľ je

- a) hosťujúci zamestnávateľ, ktorým je zamestnávateľ usadený v inom členskom štáte Európskej únie vysielajúci zamestnanca na výkon prác pri poskytovaní služieb z územia iného členského štátu Európskej únie na územie Slovenskej republiky,
- b) domáci zamestnávateľ, ktorým je zamestnávateľ usadený v Slovenskej republike vysielajúci zamestnanca na výkon prác pri poskytovaní služieb z územia Slovenskej republiky na územie iného členského štátu Európskej únie.

(8) Vyslaný zamestnanec je

- a) hosťujúci zamestnanec, ktorým je zamestnanec, ktorý počas určitej doby vykonáva prácu v Slovenskej republike pri poskytovaní služieb, pričom bežne pracuje v inom členskom štáte Európskej únie,
- b) domáci zamestnanec, ktorým je zamestnanec, ktorý počas určitej doby vykonáva prácu v inom členskom štáte Európskej únie pri poskytovaní služieb, pričom bežne pracuje v Slovenskej republike.

(9) Ustanovenia odseku 2 písm. b) a c) sa nepoužijú v prípade počiatočnej montáže alebo prvej inštalácie tovaru, ktoré sú hlavnou súčasťou zmluvy o dodávke tovaru a sú potrebné na uvedenie dodaného tovaru do užívania a sú vykonávané kvalifikovanými zamestnancami alebo odborníkmi dodávateľského podniku, ak čas, na ktorý bol zamestnanec vyslaný, nepresiahne osem dní v období posledných 12 mesiacov od začiatku vyslania; to neplatí pre tieto práce:

- a) hĺbenie (výkopy),
- b) zemné práce (premiestňovanie zeminy),
- c) vlastné stavebné práce,
- d) montáž a demontáž prefabrikovaných dielcov,
- e) interiérové alebo inštalračné práce,
- f) úpravy,
- g) renovačné práce,
- h) opravy,
- i) rozoberanie (demontáž),
- j) demolačné práce,
- k) údržba,
- l) maliarske a čistiace práce v rámci údržby,
- m) rekonštrukcie.

(10) Hosťujúci zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním podmienok vyslania na územie Slovenskej republiky, môže podať podnet priamo alebo prostredníctvom zástupcov zamestnancov na príslušný orgán inšpekcie práce alebo sa môže obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany.

(11) Hosťujúci zamestnanec, ktorému hosťujúci zamestnávateľ pri vyslaní podľa odseku 6 písm. a) alebo písm. b) neposkytol splatnú mzdu podľa odseku 2 písm. c) alebo odseku 3 alebo jej časť, má právo domáhať sa ich vyplatenia u fyzickej osoby alebo právnickej osoby, ktorá je dodávateľom služby na území Slovenskej republiky (ďalej len „dodávateľ služby“), ktorej priamym subdodávateľom je hosťujúci zamestnávateľ. Dodávateľ služby je povinný poskytnúť hosťujúcemu zamestnancovi splatnú mzdu alebo jej časť v sume, v ktorej nebola vyplatená, do 15 dní od doručenia žiadosti hosťujúceho zamestnanca po odpočítaní zrážok, ktoré by zo mzdy vykonal hosťujúci zamestnávateľ, ak by splatnú mzdu poskytol; na dodávateľa služby neprechádza zodpovednosť za vykonanie a odvedenie týchto zrážok. Dodávateľ služby je povinný informovať hosťujúceho zamestnávateľa o vyplatení mzdy podľa druhej vety. Pri vyslaní podľa odseku 6 písm. c) sa postupuje podľa § 58 ods. 10 a § 58a ods. 4.

(12) Hosťujúci zamestnávateľ je povinný na požiadanie dodávateľovi služby bezodkladne poskytnúť údaje potrebné na to, aby dodávateľ služby mohol skontrolovať, či hosťujúci zamestnávateľ poskytol hosťujúcemu zamestnancovi splatnú mzdu podľa odseku 2 písm. c) alebo odseku 3 alebo jej časť, a na to, aby dodávateľ služby mohol splniť povinnosť podľa odseku 11 druhej vety.

Hosťujúci zamestnávateľ poskytne dodávateľovi služby osobné údaje hosťujúcich zamestnancov v rozsahu nevyhnutnom na dosiahnutie účelu podľa prvej vety.

(13) Pracovné podmienky a podmienky zamestnávania domáceho zamestnanca sa spravujú právom štátu, na ktorého územie je domáci zamestnanec vyslaný. ✕

(14) ✕

(15) ✕

(14) Na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov počas vnútropodnikového presunu podľa osobitného predpisu sa primerane vzťahujú ustanovenia odseku 2 písm. a), b), d) až i) a odsekov 3, 5, 9 a 10; mzdové podmienky týchto zamestnancov musia byť počas vnútropodnikového presunu podľa osobitného predpisu najmenej rovnako priaznivé ako u porovnateľného zamestnanca zamestnávateľa, ku ktorému sú zamestnanci presunutí v rámci vnútropodnikového presunu podľa osobitného predpisu.

(15) Na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov zamestnávateľa usadeného mimo iného členského štátu Európskej únie počas ich dočasného výkonu práce pri poskytovaní služieb na území Slovenskej republiky sa primerane vzťahujú ustanovenia odsekov 2, 5, 7 až 12; ustanovenie **odseku 14** tým nie je dotknuté.

§ 5a

(1) **Vodič vykonávajúci kabotážnu prepravu podľa osobitného predpisu sa považuje za zamestnanca vyslaného na výkon prác pri poskytovaní služieb podľa § 5 ods. 6 písm. a).**

(2) **Za zamestnanca vyslaného na výkon prác pri poskytovaní služieb podľa § 5 ods. 6 písm. a) sa nepovažuje vodič, ktorý**

- a) **prechádza cez územie členského štátu Európskej únie bez naloženia alebo vyloženia tovaru alebo bez vyzdvihnutia alebo vysadenia cestujúcich,**
- b) **vykonáva bilaterálnu dopravnú operáciu pri preprave tovaru,**
- c) **vykoná okrem bilaterálnej dopravnej operácie pri preprave tovaru dodatočnú činnosť, ktorou je jedna nakládka a jedna vykládka alebo jedna nakládka alebo jedna vykládka na území členských štátov Európskej únie alebo iných štátov, cez ktoré vodič prechádza, za podmienky, že vodič tovar nenaloží a nevyloží na území toho istého členského štátu Európskej únie; ak po bilaterálnej dopravnej operácii z územia členského štátu Európskej únie usadenia zamestnávateľa, počas ktorej vodič nevykonal žiadnu dodatočnú činnosť, nasleduje bilaterálna dopravná operácia na územie členského štátu Európskej únie usadenia zamestnávateľa, výnimka na dodatočné činnosti sa vzťahuje na vykonanie dvoch nakládok a dvoch vykládok alebo dvoch nakládok alebo dvoch vykládok za podmienky, že vodič tovar nenaloží a nevyloží na území toho istého členského štátu Európskej únie,**
- d) **vykonáva bilaterálnu dopravnú operáciu pri preprave cestujúcich,**
- e) **vykoná okrem bilaterálnej dopravnej operácie pri preprave cestujúcich dodatočnú činnosť, ktorou je jedno vyzdvihnutie cestujúcich a jedno vysadenie cestujúcich alebo jedno vyzdvihnutie alebo jedno vysadenie cestujúcich na území členských štátov Európskej únie alebo iných štátov, cez ktoré vodič prechádza, za podmienky, že vodič neponúka služby osobnej dopravy medzi dvoma miestami na území členského štátu Európskej únie, cez ktorý prechádza; rovnako to platí aj pre spätnú cestu,**
- f) **vykoná začiatkový alebo záverečný cestný úsek kombinovanej dopravnej operácie podľa osobitného predpisu, ak tento úsek pozostáva z bilaterálnych dopravných operácií podľa písmen b) a c).**

(3) **Ustanovenia odseku 2 písm. c) a e) sa uplatňujú na vodiča, ktorý používa vozidlo vybavené inteligentným tachografom podľa osobitného predpisu.**

(4) **Bilaterálna dopravná operácia pri preprave tovaru je preprava tovaru na základe zmluvy o preprave z územia členského štátu Európskej únie usadenia zamestnávateľa na územie iného členského štátu Európskej únie alebo iného štátu alebo z územia iného členského štátu Európskej únie alebo iného štátu na územie členského štátu Európskej únie usadenia zamestnávateľa.**

(5) **Bilaterálna dopravná operácia v medzinárodnej príležitosti alebo pravidelnej preprave cestujúcich podľa osobitného predpisu je preprava cestujúcich, ak vodič vykoná**

- a) **vyzdvihnutie cestujúcich na území členského štátu Európskej únie usadenia zamestnávateľa a ich vysadenie na území iného členského štátu Európskej únie alebo iného štátu,**



b) *vzdvihnutie cestujúcich na území členského štátu Európskej únie alebo iného štátu a ich vysadenie na území členského štátu Európskej únie usadenia zamestnávateľa alebo*

c) *vzdvihnutie a vysadenie cestujúcich na území členského štátu Európskej únie usadenia zamestnávateľa za účelom vykonania miestnych exkurzií na území iného členského štátu Európskej únie alebo iného štátu v súlade s osobitným predpisom.*

(6) *Vyslanie vodiča na výkon prác pri poskytovaní služieb podľa § 5 ods. 6 písm. a) na územie príslušného členského štátu Európskej únie sa na účely § 5 ods. 3 prvej vety považuje za skončené, keď vodič opustí územie tohto členského štátu Európskej únie. Doba trvania vyslania vodiča sa nepripočíta k dobe trvania jeho predchádzajúceho vyslania alebo vyslania iného vodiča, ktorého nahrádza; ustanovenie § 5 ods. 3 poslednej vety sa nepoužije.*

(7) *Na účely odsekov 1 až 6 sa za vodiča považuje zamestnanec, ktorý je vodičom v oblasti cestnej dopravy.*

§ 6

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

Zamestnávateľ

§ 7

(1) Zamestnávateľ je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu v pracovnoprávnom vzťahu, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch.

(2) Zamestnávateľ vystupuje v pracovnoprávnych vzťahoch vo svojom mene a má zodpovednosť vyplývajúcu z týchto vzťahov. Zamestnávateľom je aj organizačná jednotka zamestnávateľa, ak to ustanovujú osobitné predpisy alebo stanovy podľa osobitného predpisu. Ak je účastníkom pracovnoprávneho vzťahu zamestnávateľ, nemôže ním byť súčasne jeho organizačná jednotka a naopak.

(3) So zamestnancom, ktorý je aj štatutárnym orgánom alebo členom štatutárneho orgánu, dohodne podmienky podľa § 43 ods. 1 v pracovnej zmluve orgán alebo právnická osoba, ktorá ho ako štatutárny orgán ustanovila.

§ 8

(1) Spôsobilosť fyzickej osoby mať práva a povinnosti v pracovnoprávnych vzťahoch ako zamestnávateľ vzniká narodením. Túto spôsobilosť má aj počaté dieťa, ak sa narodí živé.

(2) Spôsobilosť fyzickej osoby vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať práva a brať na seba povinnosti v pracovnoprávnych vzťahoch ako zamestnávateľ vzniká plnoletosťou; dovtedy za ňu koná zákonný zástupca.

§ 9

(1) V pracovnoprávnych vzťahoch robí právne úkony za zamestnávateľa, ktorý je právnická osoba, štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu; zamestnávateľ, ktorý je fyzická osoba, koná osobne. Namiesto nich môžu robiť právne úkony aj nimi poverení zamestnanci. Iní zamestnanci zamestnávateľa, najmä vedúci jeho organizačných útvarov, sú oprávnení ako orgány zamestnávateľa robiť v mene zamestnávateľa právne úkony vyplývajúce z ich funkcií určených organizačnými predpismi.

(2) Zamestnávateľ môže písomne poveriť ďalších svojich zamestnancov, aby robili určité právne úkony v pracovnoprávnych vzťahoch v jeho mene. V písomnom poverení musí byť uvedený rozsah oprávnenia povereného zamestnanca.

(3) Vedúci zamestnanci zamestnávateľa sú zamestnanci, ktorí sú na jednotlivých stupňoch riadenia zamestnávateľa oprávnení určovať a ukladať podriadeným zamestnancom zamestnávateľa pracovné úlohy, organizovať, riadiť a kontrolovať ich prácu a dávať im na ten účel záväzné pokyny.

§ 10

(1) Právne úkony štatutárnych orgánov alebo členov štatutárnych orgánov a poverených zamestnancov (§ 9 ods. 1 a 2) zaväzujú zamestnávateľa, ktorý na základe týchto úkonov nadobúda práva a povinnosti.

(2) Ak štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu alebo poverený zamestnanec prekročil právnym úkonom v pracovnoprávnych vzťahoch svoje oprávnenie, nezaväzujú tieto úkony zamestnávateľa, ak zamestnanec vedel alebo musel vedieť, že tento štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu alebo poverený zamestnanec svoje oprávnenie prekročil. To isté platí, ak právny úkon urobil zamestnanec zamestnávateľa, ktorý na to nebol oprávnený zo svojej funkcie, ani tým nebol poverený.

Zamestnanec

§ 11

(1) Zamestnanec je fyzická osoba, ktorá v pracovnoprávnych vzťahoch, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch vykonáva pre zamestnávateľa záväzujú prácu.

(2) Spôsobilosť fyzickej osoby mať v pracovnoprávnych vzťahoch práva a povinnosti ako zamestnanec a spôsobilosť vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať tieto práva a brať na seba tieto povinnosti vzniká, ak ďalej nie je

ustanovené inak, dňom, keď fyzická osoba dovŕší 15 rokov veku; zamestnávateľ však nesmie dohodnúť ako deň nástupu do práce deň, ktorý by predchádzal dňu, keď fyzická osoba skončí povinnú školskú dochádzku.

(3) Zamestnanec môže uzatvoriť dohodu o hmotnej zodpovednosti najskôr v deň, keď dovŕší 18 rokov veku.

(4) Práca fyzickej osoby vo veku do 15 rokov alebo práca fyzickej osoby staršej ako 15 rokov do skončenia povinnej školskej dochádzky je zakázaná. Tieto fyzické osoby môžu vykonávať ľahké práce, ktoré svojím charakterom a rozsahom neohrozujú ich zdravie, bezpečnosť, ich ďalší vývoj alebo školskú dochádzku len pri

- účinkovaní alebo spoluúčinkovaní na kultúrnych predstaveniach a umeleckých predstaveniach,
- športových podujatiach,
- reklamných činnostiach,
- iných činnostiach neuvedených v písmenách a) až c), ak ide o fyzickú osobu staršiu ako 15 rokov do skončenia povinnej školskej dochádzky.

(5) Výkon ľahkých prác uvedených v odseku 4 povoľuje na žiadosť zamestnávateľa príslušný inšpektorát práce po dohode s príslušným orgánom štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva (ďalej len „orgán verejného zdravotníctva“). V povolení sa určí počet hodín a podmienky, za ktorých sa ľahké práce môžu vykonávať. Príslušný inšpektorát práce odoberie povolenie, ak podmienky povolenia nie sú dodržiavané.

§ 11a

Zástupcovia zamestnancov

(1) Zástupcovia zamestnancov sú príslušný odborový orgán, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník. Pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci je zástupcom zamestnancov aj zástupca zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci podľa osobitného predpisu.

(2) V družstve, kde je súčasťou členstva aj pracovnoprávny vzťah člena k družstvu, je na účely tohto zákona zástupcom zamestnancov osobitný orgán družstva volený členskou schôdzou.

§ 12

(1) Ak sa podľa tohto zákona vyžaduje súhlas zástupcov zamestnancov alebo dohoda s nimi, zamestnávateľ, u ktorého nepôsobia zástupcovia zamestnancov, môže konať samostatne; to neplatí, ak tento zákon ustanovuje, že dohodu so zástupcami zamestnancov nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa. Ak tento zákon ustanovuje, že dohodu so zástupcami zamestnancov nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa, túto dohodu nemožno nahradiť ani dohodou so zamestnancom.

(2) Ak sa podľa tohto zákona vyžaduje prerokovanie so zástupcami zamestnancov, zamestnávateľ, u ktorého nepôsobia zástupcovia zamestnancov, môže konať samostatne.

§ 13

(1) Zamestnávateľ je v pracovnoprávnych vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).

(2) V pracovnoprávnych vzťahoch sa zakazuje diskriminácia zamestnancov z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.

(3) Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancom. ✂

(4) Zamestnávateľ nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činností zamestnávateľa narúšať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa tým, že ho monitoruje, vykonáva záznam telefonických hovorov uskutočňovaných technickými pracovnými zariadeniami zamestnávateľa a kontroluje elektronickú poštu odoslanú z pracovnej elektronickej adresy a doručeníu na túto adresu bez toho, aby ho na to vopred upozornil. Ak zamestnávateľ zavádza kontrolný mechanizmus, je povinný prerokovať so zástupcami zamestnancov rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, ako aj dobu jej trvania a informovať zamestnancov o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia, ako aj o dobe jej trvania.

(5) Zamestnávateľ nesmie zamestnancovi uložiť povinnosť zachovávať mlčanlivosť o jeho pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania. ✂

(6) *Zamestnávateľ nesmie zamestnancovi zakázať výkon inej zárobkovej činnosti mimo zamestnávateľom určeného pracovného času; tým nie je dotknuté obmedzenie inej zárobkovej činnosti podľa § 83 alebo podľa osobitných predpisov.*

(7) *Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v sú-*