

# Davis & Morgan

www.davismorgan.sk

Ready-made spoločnosti a virtuálne sídlo

Úplné znenia platné v roku **2024**

# PRÁCA

# & MZDY

**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 / Zákon o minimálnej mzde / Zákon o sociálnom poistení / Zákon o zdravotnom poistení / Zákon o sociálnom fonde / Zákon o nelegálnej práci / Zákon o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci / Zákon o inšpekcii práce **a ďalšie tiež zadarmo na preberanie na**

**Zakony365.sk**

Aktualizácie,  
e-booky,  
on-line  
služby



**V cene:**



# POHODA

*Ekonomický software*

Aplikácia mPOHODA  
mobilný predaj prepojený s Pohodou



# PRÁCA & MZDY 2024

## Prehľad predpisov

Prehľadne k novelám Strana <b>3</b>	Zákon č. 311/2001 Z. z. zákonník práce Strana <b>7</b>
Zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách / sadzby cestovných náhrad Strana <b>51</b>	Zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde / sumy minimálnej mzdy Strana <b>64</b>
Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci Strana <b>66</b>	Zákon č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci Strana <b>82</b>
Zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce Strana <b>85</b>	Zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde Strana <b>93</b>
Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení Strana <b>95</b>	Zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení Strana <b>168</b>

V cene publikácie je ako bonus **ZADARMO** zahrnutý e-book v právnom stave k 1. 1. 2024, po každom štvrtroku a aktualizčný servis v pdf. **REGISTRÁCIA K BONUSOM:** Správu *PAM Aktualizacia* zašlite na e-mail [newsletter@newsletter.cz](mailto:newsletter@newsletter.cz) alebo ako SMS na číslo +420 739 866 871 alebo vyfotografujte smartfónom QR kód na obálke a zašlite vygenerovanú SMS podľa inštrukcií.

Nový on-line servis **ZADARMO:** [www.Zakony365.sk](http://www.Zakony365.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](http://www.pohoda.sk)

PRÁCA & MZDY 2024 SR XXL ProFi. Vydanie 1. E-book v pdf.

© 2024 DonauMedia, s. r. o., Tallerova 4, Bratislava, e-mail: [newsletter@newsletter.cz](mailto:newsletter@newsletter.cz). Vyrobené v EÚ

**ISBN 978-80-8183-189-8**

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 ktokolvek 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 2023 (od 2. januára 2023 ďalej) a novely, ktoré vstúpili do účinnosti od 1. januára 2024. Novely s budúcou účinnosťou sú vynechané v textoch úplných znení zákonov (informácie o nich sú súčasťou aktualizáčného servisu a prehľadov na servisnej stránke DanoveZakony365.sk, ZakonnikPrace365.sk alebo Zakony365.sk a tu sú aj uvedené úplné znenia vždy s aktuálnou účinnosťou ku konkrétnemu dátumu).

## ■ Zákonník práce

Novela zákonom č. 1/2023 Z. z.

- **Účinnosť zmien:** 1. júna 2023 / **zmenené (prípadne zrušené alebo vložené) ustanovenia:** § 96 ods. 5; § 122a; § 122b; § 123; § 124 ods. 3; § 223 ods. 2

Novela zákonom č. 50/2023 Z. z.

- **Účinnosť zmien:** 1. apríla 2023 / **zmenené (prípadne zrušené alebo vložené) ustanovenia:** § 138a ods. 1 a 2

Novela zákonom č. 309/2023 Z. z.

- **Účinnosť zmien:** 1. marca 2024 / **zmenené (prípadne zrušené alebo vložené) ustanovenia:** § 237 ods. 2 a 3; § 238 ods. 2; § 248 ods. 2; § 250a ods. 1

Novela zákonom č. 530/2023 Z. z.

- **Účinnosť zmien:** 1. januára 2024 / **zmenené (prípadne zrušené alebo vložené) ustanovenia:** § 94 ods.5; Príloha č. 1a

Poznámky k novelám v priebehu roka 2024

Vždy aktuálny text zákonníku práce



## ■ Zákon o cestovných náhradách a sadzby cestovných náhrad

Zákon nebol v roku 2023 ani od 1. januára 2024 novelizovaný.

Opatrenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 368/2023 Z. z. o sumách stravného

- **Účinnosť zmien:** 1. októbra 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. 247/2023 Z. z. o sumách základnej náhrady za používanie cestných motorových vozidiel pri pracovných cestách

- **Účinnosť zmien:** 1. júla 2023 / **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 v roku 2023 ani k 1. januáru 2024 zmenené

Poznámky k novelám v priebehu roka 2024

Vždy aktuálny text zákona o cestovných náhradách a aktuálne sadzby cestovných náhrad



## ■ Zákon o minimálnej mzde a sumy minimálnej mzdy

Zákon nebol v roku 2022 ani od 1. januára 2023 novelizovaný. Aktuálne sadzby platné od 1. januára 2024 sú uvedené na konci zákona.

Poznámky k novelám v priebehu roka 2024



Vždy aktuálny text zákona o minimálnej mzde

## ■ Zákon o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci

Zákon nebol v roku 2023 ani od 1. januára 2024 novelizovaný.

Poznámky k novelám v priebehu roka 2024



Vždy aktuálny text zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci

## ■ Zákon o nelegálnej práci

Zákon nebol v roku 2023 ani od 1. januára 2024 novelizovaný.

Poznámky k novelám v priebehu roka 2024



Vždy aktuálny text zákona o nelegálnej práci

## ■ Zákon o inšpekcii práce

Novela zákonom č. 113/2022 Z. z.

- Účinnosť zmien: 1. januára 2024 / zmenené (prípadne zrušené alebo vložené) ustanovenia: § 6 ods. 1

Novela zákonom č. 310/2022 Z. z.

- Účinnosť zmien: 1. januára 2024 / zmenené (prípadne zrušené alebo vložené) ustanovenia: § 6 ods. 1

Poznámky k novelám v priebehu roka 2024

Vždy aktuálny text zákona o inšpekcii práce



## ■ Zákon o sociálnom фонде

Zákon nebol v roku 2023 ani od 1. januára 2024 novelizovaný.

Poznámky k novelám v priebehu roka 2024

Vždy aktuálny text zákona o sociálnom фонде



## ■ Zákon o sociálnom poistení

Novela zákonom č. 352/2022 Z. z.

- Účinnosť zmien: 1. februára 2023 / zmenené (prípadne zrušené alebo vložené) ustanovenia: § 293fz

Novela zákonom č. 399/2022 Z. z.

- Účinnosť zmien: 1. mája 2023 / zmenené (prípadne zrušené alebo vložené) ustanovenia: § 241a ods. 2

Novela zákonom č. 210/2023 Z. z.

- Účinnosť zmien: 1. júla 2023 / zmenené (prípadne zrušené alebo vložené) ustanovenia: § 48 ods. 1; § 66b ods. 1; § 67 ods. 4, 5, 6 a 8; § 170 ods. 28; § 171 ods. 1 a 2; § 231 ods. 1; § 233 ods. 11; § 293fzb; § 293fzc; § 293fzd; § 293fze; § 239fzf
- Účinnosť zmien: 1. januára 2024 / zmenené (prípadne zrušené alebo vložené) ustanovenia: § 26 ods. 1 a 4; § 82 ods. 1, 2, 3 a 8; § 89 ods. 8, 9 a 10; § 93 ods. 3 a 4; § 131 ods. 2; § 140 ods. 1 a 2; § 226 ods. 1, 2, 3, 4 a 6; § 226b; § 233 ods. 5 a 18; § 239gb; § 239gc; § 239gd; § 249ab; Príloha č. 4a; Príloha č. 4b

Novela zákonom č. 71/2023 Z. z.

- Účinnosť zmien: 1. júla 2023 / zmenené (prípadne zrušené alebo vložené) ustanovenia: § 82b ods. 1; § 293za; Príloha č. 4a
- Účinnosť zmien: 1. januára 2024 / zmenené (prípadne zrušené alebo vložené) ustanovenia: § 69a; § 82 ods. 1, 2 8 a 10; § 233 ods. 5; § 293fa

Novela zákonom č. 273/2023 Z. z.

- Účinnosť zmien: 13. júla 2023 / zmenené (prípadne zrušené alebo vložené) ustanovenia: § 48 ods. 1
- Účinnosť zmien: 1. augusta 2023 / zmenené (prípadne zrušené alebo vložené) ustanovenia: § 84 ods. 1; § 170 ods. 11; § 180 ods. 1 a 4; § 233 ods. 5 a 13; § 240 ods. 2; § 242 ods. 3 a 4; § 293fel; § 29993fzg; Príloha č. 4
- Účinnosť zmien: 1. septembra 2023 / zmenené (prípadne zrušené alebo vložené) ustanovenia: § 233 ods. 19
- Účinnosť zmien: 1. januára 2024 / zmenené (prípadne zrušené alebo vložené) ustanovenia: § 171 ods. 2; § 225c ods. 2; § 225j ods. 5

**Novela zákonom č. 275/2023 Z. z.**

- **Účinnosť zmien:** 17. júla 2023 / *zmenené (prípadne zrušené alebo vložené) ustanovenia:* § 82b ods. 1; § 293fza ods. 1
- **Účinnosť zmien:** 1. októbra 2023 / *zmenené (prípadne zrušené alebo vložené) ustanovenia:* § 293fzix;
- **Účinnosť zmien:** 1. januára 2024 / *zmenené (prípadne zrušené alebo vložené) ustanovenia:* § 179 ods. 1

**Novela zákonom č. 274/2023 Z. z.**

- **Účinnosť zmien:** 1. augusta 2023 / *zmenené (prípadne zrušené alebo vložené) ustanovenia:* § 293fzh

**Novela zákonom č. 182/2023 Z. z.**

- **Účinnosť zmien:** 1. septembra 2023 / *zmenené (prípadne zrušené alebo vložené) ustanovenia:* § 170 ods. 10

**Novela zákonom č. 65/2023 Z. z.**

- **Účinnosť zmien:** 1. októbra 2023 / *zmenené (prípadne zrušené alebo vložené) ustanovenia:* § 115

**Novela zákonom č. 203/2023 Z. z.**

- **Účinnosť zmien:** 1. januára 2024 / *zmenené (prípadne zrušené alebo vložené) ustanovenia:* § 48 ods. 1

**Novela zákonom č. 530/2023 Z. z.**

- **Účinnosť zmien:** 1. januára 2024 / *zmenené (prípadne zrušené alebo vložené) ustanovenia:* § 66 ods. 6; § 66b ods. 5; § 116 ods. 3; § 131 ods. 2

**Poznámky k novelám v priebehu roka 2024**

Vždy aktuálny text zákona o sociálnom poistení

**■ Zákon o zdravotnom poistení****Novela zákonom č. 518/2022 Z. z.**

- **Účinnosť zmien:** 1. mája 2023 / *zmenené (prípadne zrušené alebo vložené) ustanovenia:* § 9f ods. 1, 2, 3, 4, 6, 8 a 9
- **Účinnosť zmien:** 1. júla 2023 / *zmenené (prípadne zrušené alebo vložené) ustanovenia:* § 25 ods. 4 a 5
- **Účinnosť zmien:** 1. januára 2024 / *zmenené (prípadne zrušené alebo vložené) ustanovenia:* § 12 ods. 1; § 13 ods. 3 a 18; § 16 ods. 2 a 8; § 19 ods. 21, 22, 23, 24, 25 a 26; § 23 ods. 15; § 38ezg

**Novela zákonom č. 530/2023 Z. z.**

- **Účinnosť zmien:** 1. januára 2024 / *zmenené (prípadne zrušené alebo vložené) ustanovenia:* § 38ezg ods. 4

**Poznámky k novelám v priebehu roka 2024**

Vždy aktuálny text zákona o zdravotnom poistení



# 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., č. 376/2022 Z. z., č. 1/2023 Z. z., č. 50/2023 Z. z., č. 309/2023 Z. z. a č. 530/2023 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 2023
- **tučné čierne písmo** – novely, ktoré vstúpili do platnosti od 1. januára 2024 a od 1. marca 2024
- **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 zmýšľania, 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 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.

## Účtovný a daňový servis

Praktické informácie, ktoré vám uľahčia orientáciu v daniach, účtovníctve, mzdách a novinkách v zákone.

[www.stormware.sk/podpora/legservis](http://www.stormware.sk/podpora/legservis)

web



hoch za podmienok ustanovených zákonom. Zamestnávateľ je povinný umožniť odborovému orgánu, zamestnaneckej rade alebo zamestnaneckému dôverníkovi 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 pracovnoprávných 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 cirkvi 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 cirkvi a náboženských spoločností neustanovujú inak.

(4) Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pracujúcich pri výrobe a spracovaní traskavín, traskavých zloží, čierneho prachu, munície, výbušnín, vý-

bušných 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 územie Slovenskej republiky sa spravujú týmto zákonom, osobitnými predpismi alebo príslušnou kolektívnou zmluvou, ktoré upravujú

- dĺžku pracovného času a odpočinok,
- 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.

# Davis & Morgan

www.davismorgan.sk

## Ready-made spoločnosti a virtuálne sídlo



(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.

(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 území 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 území 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 inštaláčne 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 nedodrzaním podmienok vyslania na území 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) 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 území členského štátu Európskej únie usadenia zamestnávateľa, výnimka na dodatočné činnosti sa vzťahuje na vykonanie dvoch nakládkov a dvoch vykládok alebo dvoch nakládkov 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 spätočnú cestu,
- f) vykoná začiatočnú alebo záverečnú cestnú 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 území 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 príležitostnej 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) vyzdvihnutie cestujúcich na území členského štátu Európskej únie alebo iného štátu a ich vysadenie na území členského štátu Európskej únie usadenia zamestnávateľa alebo
- c) vyzdvihnutie 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 nepočíta 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 závislú 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 dovŕši 15 rokov veku; zamestnávateľ však nesmie dohodnúť ako deň nástupu do práce deň, ktorý by predchádzal dňu, keď fyzická osoba skončí povinnú školskú dochádzku.

(3) Zamestnanec môže uzatvoriť dohodu o hmotnej zodpovednosti najskôr v deň, keď dovŕši 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 spoluzamestnancov.

(4) Zamestnávateľ nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činnosti 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 doručení 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 súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania podľa odsekov 1 a 2, nedodržaním podmienok podľa odsekov 3 až 6 a porušením práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu; zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu písomne odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky.

(8) Zamestnanec nesmie byť v pracovnoprávnom vzťahu prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo na zamestnávateľa sťažnosť, podnet na príslušnom orgáne inšpekcie práce, žalobu, návrh na začatie trestného stíhania alebo iné oznámenie o kriminalite alebo inej protispoločenskej činnosti, nezachová mlčanlivosť o svojich pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania alebo že si uplatňuje práva a právom chránené záujmy vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu.

(9) Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy podľa odsekov 1 až 8 boli porušené, má právo obrátiť sa na súd a domáhať sa právnej ochrany. Ak zamestnanec v pracovnoprávnom spore oznámi súdu skutočnosť, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k skončeniu pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa došlo z dôvodu, že si zamestnanec uplatňoval svoje práva a právom chránené záujmy vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu, zamestnávateľ musí preukázať, že k skončeniu pracovného pomeru došlo z iných dôvodov.