Tt. 311/2001.

A MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVE

Kelt: 2001. július 2.

Módosítva:
Tt. 165/2002., hatályos 2002. április 1-től
Tt. 408/2002., hatályos 2002. július 25-től
Tt. 210/2003., hatályos 2003. július 1-től
Tt. 210/2003., hatályos 2004. január 1-től
Tt. 461/2003., hatályos 2004. január 1-től
Tt. 5/2004., hatályos 2004. február 1-től
Tt. 210/2003., hatályos 2004. május 1-től
Tt. 365/2004., hatályos 2004. július 1-től
Tt. 82/2005., hatályos 2005. április 1-től
Tt. 131/2005., hatályos 2005. július 1-től
Tt. 244/2005., hatályos 2005. július 1-től
Tt. 570/2005., hatályos 2006. január 1-től
Tt. 231/2006., hatályos 2006. június 1-től
Tt. 124/2006., hatályos 2006. július 1-től
Tt. 348/2007., hatályos 2007. szeptember 1-től
Tt. 200/2008., hatályos 2008. június 12-től
Tt. 460/2008., hatályos 2009. január 1-től
Tt. 49/2009., hatályos 2009. március 1-től
Tt. 184/2009., hatályos 2009. szeptember 1-től
Tt. 574/2009., hatályos 2010. március 1-től
Tt. 543/2010., hatályos 2011. január 1-től
Tt. 48/2011., hatályos 2011. április 1-től
Tt. 48/2011., hatályos 2011. június 6-tól
Tt. 257/2011., hatályos 2011. szeptember 1-től
Tt. 406/2011., hatályos 2011. december 1-től
Tt. 257/2011., hatályos 2012. január 1-től
Tt. 512/2011., hatályos 2012. január 1-től
Tt. 251/2012., hatályos 2012. szeptember 1-től
Tt. 252/2012., hatályos 2013. január 1-től
Tt. 345/2012., hatályos 2013. január 1-től
Tt. 361/2012., hatályos 2013. január 1-től
Tt. 233/2013., hatályos 2013. augusztus 22-től
Tt. 58/2014., hatályos 2014. június 1-től
Tt. 103/2014., hatályos 2014. július 1-től
Tt. 183/2014., hatályos 2014. július 1-től
Tt. 307/2014., hatályos 2015. január 1-től
Tt. 14/2015., hatályos 2015. március 1-től
Tt. 61/2015., hatályos 2015. április 1-től
Tt. 14/2015., hatályos 2015. szeptember 1-től
Tt. 61/2015., hatályos 2015. szeptember 1-től
Tt. 440/2015., hatályos 2016. január 1-től
Tt. 378/2015., hatályos 2016. január 2-től

311/2001 Z. z.

ZÁKONNÍK PRÁCE

z 2. júla 2001

Zmena:
165/2002 Z. z. s účinnosťou od 1. apríla 2002
408/2002 Z. z. s účinnosťou od 25. júla 2002
210/2003 Z. z. s účinnosťou od 1. júla 2003
210/2003 Z. z. s účinnosťou od 1. januára 2004
461/2003 Z. z. s účinnosťou od 1. januára 2004
5/2004 Z. z. s účinnosťou od 1. februára 2004
210/2003 Z. z. s účinnosťou od 1. mája 2004
365/2004 Z. z. s účinnosťou od 1. júla 2004
82/2005 Z. z. s účinnosťou od 1. apríla 2005
131/2005 Z. z. s účinnosťou od 1. júla 2005
244/2005 Z. z. s účinnosťou od 1. júla 2005
570/2005 Z. z. s účinnosťou od 1. januára 2006
231/2006 Z. z. s účinnosťou od 1. júna 2006
124/2006 Z. z. s účinnosťou od 1. júla 2006
348/2007 Z. z. s účinnosťou od 1. septembra 2007
200/2008 Z. z. s účinnosťou od 12. júna 2008
460/2008 Z. z. s účinnosťou od 1. januára 2009
49/2009 Z. z. s účinnosťou od 1. marca 2009
184/2009 Z. z. s účinnosťou od 1. septembra 2009
574/2009 Z. z. s účinnosťou od 1. marca 2010
543/2010 Z. z. s účinnosťou od 1. januára 2011
48/2011 Z. z. s účinnosťou od 1. apríla 2011
48/2011 Z. z. s účinnosťou od 6. júna 2011
257/2011 Z. z. s účinnosťou od 1. septembra 2011
406/2011 Z. z. s účinnosťou od 1. decembra 2011
257/2011 Z. z. s účinnosťou od 1. januára 2012
512/2011 Z. z. s účinnosťou od 1. januára 2012
251/2012 Z. z. s účinnosťou od 1. septembra 2012
252/2012 Z. z. s účinnosťou od 1. januára 2013
345/2012 Z. z. s účinnosťou od 1. januára 2013
361/2012 Z. z. s účinnosťou od 1. januára 2013
233/2013 Z. z. s účinnosťou od 22. augusta 2013
58/2014 Z. z. s účinnosťou od 1. júna 2014
103/2014 Z. z. s účinnosťou od 1. júla 2014
183/2014 Z. z. s účinnosťou od 1. júla 2014
307/2014 Z. z. s účinnosťou od 1. januára 2015
14/2015 Z. z. s účinnosťou od 1. marca 2015
61/2015 Z. z. s účinnosťou od 1. apríla 2015
14/2015 Z. z. s účinnosťou od 1. septembra 2015
61/2015 Z. z. s účinnosťou od 1. septembra 2015
440/2015 Z. z. s účinnosťou od 1. januára 2016
378/2015 Z. z. s účinnosťou od 2. januára 2016

Tt. 351/2015., hatályos 2016. június 18-tól
Tt. 82/2017., hatályos 2017. május 1-től
Tt. 95/2017., hatályos 2017. június 1-től
Tt. 335/2017., hatályos 2018. január 1-től
Tt. 63/2018., hatályos 2018. május 1-től
Tt. 347/2018., hatályos 2019. január 1-től
Tt. 376/2018., hatályos 2019. január 1-től
Tt. 380/2019., hatályos 2019. november 19-től
Tt. 319/2019., hatályos 2020. január 1-től
Tt. 375/2019., hatályos 2020. január 1-től
Tt. 380/2019., hatályos 2020. január 1-től
Tt. 63/2020., hatályos 2020. március 27-től
Tt. 66/2020., hatályos 2020. április 4-től

A Szlovák Köztársaság Nemzeti Tanácsa a következő törvényt hozta meg:

ALAPELVEK

1. cikkely

A természetes személyeknek joguk van a munkához és foglalkozásuk szabad megválasztásához, az igazságos és kielégítő munkafeltételekhez és a munkajog terén az egyenlő bánásmód elvét némely területeken szabályozó külön törvény és a hátrányos megkülönböztetéssel szembeni védelemről szóló, többször módosított és kiegészített törvény (antidiszkriminációs törvény) által megállapított egyenlő bánásmód elvével összhangban az önkényes elbocsátással szembeni védelemhez. Ezen jogok bármilyen korlátozástól és a nem, faj, anyanyelv, családi állapot, életkor, kedvezőtlen egészségi állapot vagy egészségkárosodás, genetikai tulajdonság, szexuális orientáltság, felekezeti, vallási, politikai vagy más meggyőződés, szakszervezeti tevékenység, nemzeti vagy társadalmi származás, nemzetiségi vagy etnikai csoporthoz tartozás, bőrszín, vagyoni helyzet, születés és más körülmények alapján történő megkülönböztetéstől mentesen megilletik őket, az olyan esetek kivételével, amelyeknél a megkülönböztető bánásmódot a foglalkozás során kifejtett tevékenység jellege vagy más, ezen tevékenység végzésére jellemző körülmények indokolják, amennyiben ezen ok a foglalkozás végzésének valós és alapvető követelménye, és teljesül a feltétel, hogy törvényes cél megvalósításáról és indokolt követelményről van szó.

2. cikkely

Jelen törvény értelmezésében munkaviszony kizárólag a természetes személy és a munkáltató beleegyezésével jöhet létre. A munkáltatónak jelen törvény, külön előírás, vagy a Szlovák Köztársaság számára is kötelező ér-

351/2015 Z. z. s účinnosťou od 18. júna 2016
82/2017 Z. z. s účinnosťou od 1. mája 2017
95/2017 Z. z. s účinnosťou od 1. júna 2017
335/2017 Z. z. s účinnosťou od 1. júna 2018
63/2018 Z. z. s účinnosťou od 1. mája 2018
347/2018 Z. z. s účinnosťou od 1. januára 2019
376/2018 Z. z. s účinnosťou od 1. januára 2019
380/2019 Z. z. s účinnosťou od 19. novembra 2019
319/2019 Z. z. s účinnosťou od 1. januára 2020
375/2019 Z. z. s účinnosťou od 1. januára 2020
380/2019 Z. z. s účinnosťou od 1. januára 2020
63/2020 Z. z. s účinnosťou od 27. marca 2020
66/2020 Z. z. s účinnosťou od 4. apríla 2020

Národná rada Slovenskej republiky sa uzniesla na tomto zákone:

ZÁKLADNÉ ZÁSADY

Čl. 1

Fyzické osoby majú právo na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a na ochranu proti svojvoľnému prepusteniu zo zamestnania 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). 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 vznikať len so súhlasom fyzickej osoby a zamestnávateľa. Zamestnávateľ má právo na slobodný výber zamestnancov v potrebnom počte a štruktúre a určovať podmienky

vényű nemzetközi szerződés eltérő rendelkezése hiányában joga van szabadon, a szükséges létszámban és struktúrában megválasztani alkalmazottait, és meghatározni ezen jog érvényesítésének feltételeit és módját. A munkaviszonyból eredő jogok és kötelezettségek gyakorlásának az erkölcsi normákkal összhangban kell történniük; senki sem élhet vissza ezen jogokkal és kötelezettségekkel a másik fél vagy munkatársai kárára.

3. cikkely

A munkavállaló jogosult az elvégzett munka utáni munkabérre, a biztonságos és egészséges munkakörnyezetre, a munka utáni pihenésre és felfrissülésre. A munkáltatók kötelesek munkabért fizetni a munkavállalóknak és olyan munkakörülményeket teremteni, amelyek a munkavállalók számára lehetővé teszik a képességeikhez és tudásukhoz mért legjobb teljesítmény kifejtését, az alkotói kezdeményezés fejlesztését és képesítésük elmélyítését.

4. cikkely

A munkavállalóknak vagy a munkavállalói képviseletnek joga van a munkáltató gazdasági és pénzügyi helyzetére, valamint tevékenységének várható alakulására vonatkozó, megfelelő időben és érthető formában közölt információkhoz. A munkavállalóknak joguk van kifejteni véleményüket és javaslatokat tenni a munkáltató olyan, tervezett döntései kapcsán, amelyek befolyásolhatják munkaviszonybeli helyzetüket.

5. cikkely

A munkavállalók és a munkáltatók kötelesek rendesen teljesíteni a munkaviszonyból eredő kötelezettségeiket.

6. cikkely

A nőknek és a férfiaknak a foglalkozás, a javadalmazás és az előmenetel, a szakképzés és a munkakörülmények vonatkozásában egyenlő bánásmódra van joguk. A várandós nőknek, a kilenc hónaposnál fiatalabb csecsemőjükről gondoskodó anyáknak és a szoptató nőknek olyan munkakörülményeket kell biztosítani, amelyek a terhességgel, a gyermek születésével, a szülés utáni, gyermekről történő gondoskodással és az anya-gyermek kapcsolattal összefüggésben óvják egészségi állapotukat. A nőknek és férfiaknak olyan munkakörülményeket kell biztosítani, amelyek lehetővé teszik számukra a gyermeknevelésből és gyermekekről való gondoskodásból adódó társadalmi szerepük betöltését.

7. cikkely

A fiatalkorúaknak joguk van a szakmára való felkészülésre és a testi és lelki adottságaik fejlesztését célzó munkakörülmények biztosítására.

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 pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spolužamestnancov.

Čl. 3

Zamestnanci majú právo na mzdu za vykonanú prácu, na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, na odpočinok a zotavenie po práci. Zamestnávatelia 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 pracovnoprávnych vzťahoch.

Čl. 5

Zamestnanci a zamestnávatelia sú povinní riadne plniť svoje povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávnych 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.

8. cikkely

A munkáltatók kötelesek intézkedéseket foganatosítani a munkavállalók egészsége és testi épsége védelme érdekében és jelen törvény értelmében felelősek a munkavállalók oldalán munkabaleset vagy foglalkozási eredetű betegség okán keletkezett károkért. A munkavállalóknak munkaképtelenség esetén, idős korban és a terhesség és a szülői feladatok ellátása kapcsán a szociális ellátásról szóló előírások értelmében joguk van pénzbeli ellátásra. Az egészségkárosodást szenvedett munkavállalónak a munkáltató olyan munkakörülményeket biztosít, amelyek lehetővé teszik, hogy képességeiket az egészségi állapotukra való tekintettel kamatoztathassák és fejleszthessék. A munkaviszonyt betegségből, balesetből, terhességből vagy az anyasági és a szülői feladatok ellátásából eredő munkaképtelenség esetén a törvény fokozottan védi.

9. cikkely

A munkaviszonyból eredő kötelezettségek megsértése okán károsodást szenvedett munkavállalók és munkáltatók jogorvoslatért bírósághoz fordulhatnak. A munkáltatók nem hozhatják hátrányos helyzetbe és nem károsíthatják meg a munkavállalókat a munkaviszonyból eredő jogaik érvényesítése okán.

10. cikkely

A munkavállalóknak és a munkáltatóknak joguk van a kollektív egyeztetéshez; érdekellentétek felmerülése esetén a munkavállalóknak joguk van a sztrájkhoz, a munkáltatóknak pedig a munkából való kizáráshoz. A szakszervezeti bizottságok, a kollektív egyeztetést is beleértve, a munkajogi viszonyok részesei. Az üzemi tanács és az üzemi megbízott a törvény által meghatározott feltételek mellett részese a munkajogi viszonyoknak. A munkáltatónak lehetővé kell tennie a szakszervezeti bizottság, az üzemi tanács vagy az üzemi megbízott működését a munkahelyeken.

11. cikkely

A munkáltató kizárólag a munkavállaló azon személyi adatait tárolhatja, amelyek annak képzettségével és szakmai tapasztalataival függnek össze, illetve azon adatokat, amelyek a végzett vagy végzendő munka, illetve a betöltött munkakör szempontjából jelentőséggel bírhatnak.

ELSŐ RÉSZ
Általános rendelkezések

A Munka Törvénykönyvének hatálya

Čl. 8

Zamestnávatelia 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 zamestnávatelia, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov, môžu svoje práva uplatniť na súde. Zamestnávatelia nesmú znevýhodňovať a poškodzovať zamestnancov preto, že zamestnanci uplatňujú svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov.

Čl. 10

Zamestnanci a zamestnávatelia majú právo na kolektívne vyjednávanie; v prípade rozporu ich záujmov zamestnanci majú právo na štrajk a zamestnávatelia majú právo na výluku. Odborové orgány sa zúčastňujú na pracovnoprávnych vzťahoch vrátane kolektívneho vyjednávania. Zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník sa zúčastňujú na pracovnoprávnych vzťahoch 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) Jelen törvény szabályozza a természetes személyek jogi személyek vagy természetes személyek javára kifejtett individuális munkajogi kapcsolatait az önállótlan (függő) munka vonatkozásában, valamint a kollektív munkajogi viszonyokat.

(2) Önállótlan munkának minősül a fölérendelt helyzetben lévő munkáltató javára az alárendelt helyzetben lévő munkavállaló által személyesen, a munkáltató utasításai alapján, az ő nevében és az általa meghatározott munkaidőben végzett munka.

(3) Az önállótlan munka kizárólag munkaviszonyban, vagy ehhez hasonló jogviszonyban, vagy kivételes esetben a jelen törvény által szabályozott egyéb munkajogi viszony alapján végezhető. Az önállótlan (függő) munka a különleges szabályozás értelmében nem végezhető polgárjogi szerződés vagy szerződéses kereskedelmi jogviszony alapján.

(4) Amennyiben a jelen törvény első része másként nem rendelkezik, az (1) bekezdésbe foglalt jogviszonyokra a Polgári Törvénykönyv általános rendelkezései vonatkoznak.

(5) Jelen törvény vagy külön szabályozás eltérő rendelkezése hiányában munkaviszony legkorábban a munkaszerződés vagy munkaviszonyon kívüli munkavégzés esetében a megbízási szerződés megkötésével keletkezik.

(6) Jelen törvény vagy más munkajogi előírás tiltó rendelkezése hiányában a munkajogi viszonyok során a foglalkoztatás és a munka feltételeit a munkavállaló vonatkozásában a jelen törvényben vagy más munkajogi előírásban foglaltaknál kedvezőbben lehet alakítani, ha a rendelkezések jellege ki nem zárja az ezektől való eltérést.

2. §

(1) A közalkalmazotti jogviszonyra a jelen törvény csak akkor vonatkozik, ha arról külön szabályozás úgy rendelkezik.

(2) A köztisztség betöltéséből eredő jogviszonyra a jelen törvény csak akkor vonatkozik, ha arról a jelen törvény vagy külön szabályozás úgy rendelkezik.

(3) A hivatásos sportolók hivatásos sportszerződés alapján keletkezett jogviszonyára és a sportszakértők sportszakértői tevékenység végzéséről szóló szerződés alapján keletkezett jogviszonyára a jelen törvény csak akkor vonatkozik, ha arról külön szabályozás úgy rendelkezik.

3. §

(1) A munkavállalók által végzett önkéntes közérdekű munkából eredő jogviszonyt külön szabályozás eltérő rendelkezése hiányában jelen törvény szabályozza.

§ 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.

(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) Külön szabályozás eltérő rendelkezése hiányában jelen törvény szabályozza azon munkavállalók munkajogviszonyát, akiknek tevékenysége külön jogszabályi megfeleléshez kötött, akik a gázszállító és -elosztó rendszerek működtetése, karbantartása és fejlesztése terén fejtik ki tevékenységüket, miközben az ilyen rendszert működtető társaságok döntéshozó szervében közvetlen irányító hatáskörrel bírnak, akik a közlekedésben, az egészségügyben és a tanügyben dolgoznak, akik színművészként vagy zenei előadóként fejtik ki tevékenységüket, akik a Szlovák Köztársaság zászlaja alatt hajózó vízi járművek legénységi állományához tartoznak, és akik magán őrző-védő szolgálatnál vannak alkalmazásban.

(3) Jelen törvény, külön szabályozás, a Szlovák Köztársaság számára kötelező érvényű nemzetközi egyezmény, a Szlovák Köztársaság és az egyházak és vallási közösségek közötti szerződés vagy az egyházak és vallási közösségek belső előírásainak eltérő rendelkezése hiányában jelen törvény szabályozza az egyházak és a lelkészi szolgálatot végző vallási közösségek alkalmazottainak a munkajogviszonyát.

(4) Külön szabályozás eltérő rendelkezése hiányában jelen törvény szabályozza a primer robbanóanyagok, a primer robbanóanyag tartalmú elegyek, a feketelőpor, a lőszerek, a brizáns robbanóanyagok, a robbanóeszközök és a pirotechnikai robbanó elegyek előállítása és feldolgozása terén dolgozó munkavállalók munkajogviszonyát.

4. §

Külön szabályozás eltérő rendelkezése hiányában jelen törvény szabályozza a munkavégzési kötelezettséggel járó szövetkezeti tagsági viszonyt.

5. §

(1) A nemzetközi magánjogra vonatkozó jogszabályok eltérő rendelkezései hiányában jelen törvény szabályozza a Szlovák Köztársaság területén munkát végző munkavállalók és a külföldi munkáltatók közötti, a külföldiek és a Szlovák Köztársaság területén dolgozó, állampolgársággal nem rendelkező személyek és a Szlovák Köztársaság területén székhellyel rendelkező munkáltatók közötti munkajogviszonyt.

(2) Azon, az Európai Unió más tagállamában vagy az Európai Gazdasági Térségről szóló megállapodást ratifikáló országban (a továbbiakban „az Európai Unió más tagállama“) megtelepedett munkáltatók által a Szlovák Köztársaságba munkavégzés céljából kiküldött munkavállalók munkajogviszonyát jelen törvény, külön rendelkezés vagy a vonatkozó kollektív szerződés szabályozza, meghatározva

a) a munka- és a pihenőidőt,

b) a szabadság időtartamát,

(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, 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, ktorých zamestnávatelia usadení v inom členskom štáte Európskej únie alebo v štáte, ktorý je zmluvnou stranou Dohody o Európskom hospodárskom priestore (ďalej len „iný členský štát Európskej únie“), vysielajú na výkon prác pri poskytovaní služieb z územia iného členského štátu Európskej únie na územie Slovenskej republiky, sa spravujú týmto zákonom, osobitnými predpismi alebo príslušnou kolektívnou zmluvou, ktoré upravujú

a) dĺžku pracovného času a odpočinok,

c) a minimálbért, a garantált bérminimumot és rendkívüli munkaidő címén járó bérkedvezményt,

d) az egészséges és biztonságos munkavégzés körülményeit,

e) a nők, a fiatalkorúak és a három évnél fiatalabb gyermekről gondoskodó munkavállalók munkafeltételeit,

f) a nemek közötti egyenlőséget és a diszkrimináció tilalmát,

g) a munkaerő-kölcsönző ügynökségek általi foglalkoztatás munkafeltételeit.

(3) A (2) bekezdésben foglaltak nem akadályozzák a munkavállalók számára kedvezőbb elvek és feltételek érvényesítését. Az előnyösséget minden munkajogi igény érvényesítése esetén külön kell megítélni.

(4) Külföldi kiküldetésnek minősül, ha a munkavállaló munkavégzés céljából határon túli kiküldetésen vesz részt

a) a nemzetközi szolgáltatóként fellépő kiküldő munkáltató felelősségére, amely szerződéses viszonyban áll ezen szolgáltatás fogadójával, ha a kiküldő munkáltató és az munkavállaló között a kiküldetés idején munkajogviszony áll fenn,

b) a kölcsönbeadó és a kölcsönzött munkavállaló vagy kölcsönzött munkavállalók közötti jogviszony alapján, ha a kiküldő munkáltató és a munkavállaló között a kiküldetés idején munkajogviszony áll fenn,

c) a kölcsönvevő munkáltatóhoz történő ideiglenes áthelyezés formájában, ha a kiküldő munkáltató és a munkavállaló között a kiküldetés idején munkajogviszony áll fenn.

(5) Kiküldő munkáltatónak minősül

a) azon külföldi, az Európai Unió más tagállamában székhellyel rendelkező munkáltató, amely az Európai Unió más tagállamából a Szlovák Köztársaság területére küldi ki alkalmazottját munkavégzés céljából,

b) azon, a Szlovák Köztársaság területén szákhellyel rendelkező munkáltató, amely az Európai Unió más tagállamából a Szlovák Köztársaság területére küldi ki alkalmazottját munkavégzés céljából.

(6) Kiküldött munkavállalónak minősül

a) azon külföldi, ideiglenesen a Szlovák Köztársaság területén munkát végző munkavállaló, aki egyébként az Európai Unió más tagállamában vállal munkát,

b) azon, ideiglenesen az Európai Unió más tagállama területén munkát végző munkavállaló, aki egyébként a Szlovák Köztársaságban vállal munkát.

(7) A (2) bekezdés b) és c) pontjában foglaltak nem alkalmazandók azon esetekben, ha a munkavégzés tárgya az árubeszerzésre irányuló szerződés fő részét képező áru elsődleges szerelése vagy beüzemelése, amelyet a kivitelező cég szakképzett alkalmazottai vagy szakemberei végeznek, ha a kiküldetés időtartama nem haladja

b) dĺžku dovolenky,

c) minimálnu mzdu, minimálne mzdové nároky a mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas,

d) bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci,

e) pracovné podmienky žien, mladistvých a zamestnancov starajúcich sa o dieťa mladšie ako tri roky,

f) rovnaké zaobchádzanie s mužmi a so ženami a zákaz diskriminácie,

g) pracovné podmienky pri zamestnávaní agentúrou dočasného zamestnávania.

(3) Ustanovenie odseku 2 nebráni uplatňovaniu zásad a podmienok zamestnávania výhodnejších pre zamestnancov. Výhodnosť sa posudzuje pri každom pracovnoprávnom nároku samostatne.

(4) 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.

(5) 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.

(6) 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.

meg a nyolc napot az utóbbi 12 hónap viszonylatában a kiküldetés kezdetétől számítva; nem vonatkozik ez a következő munkákra:

a) mélyítés (ásás),
b) földmunkák (talajmozgatás),
c) saját kivitelezésű építőmunkák,
d) előregyártott elemek összeszerelése és leszerelése,
e) belsőépítészeti és szerelőmunkák,
f) átépítések,
g) felújítási munkák,
h) javítások,
i) szétszerelés,
j) bontási munkák,
k) karbantartás,
l) karbantartás részét képező festő és takarító munkák,
m) helyreállítások.

(8) Ha a külföldi munkavállaló úgy véli, hogy jogai vagy jogi védelem alá eső érdekei a Szlovák Köztársaságba történt kiküldetés feltételeinek be nem tartása okán sérültek, közvetlenül vagy a munkavállalói képviselet útján panaszt emelhet az illetékes munkavédelmi hatóságnál, vagy jogorvoslat miatt bírósághoz fordulhat.

(9) Azon, a (4) bekezdés a) vagy b) pontjában foglaltak értelmében kiküldetésben lévő külföldi munkavállalónak, akinek a külföldi munkáltató nem folyósította a (2) bekezdés c) pontjával összhangban az esedékes bérét vagy annak egy részét, jogában áll azt azon természetes személytől vagy jogi személytől igényelni, amely a szolgáltatás kivitelezőjeként a Szlovák Köztársaság területén tevékenykedik (a továbbiakban „a szolgáltatás kivitelezője"), és amelynek a külföldi munkáltató az alvállalkozója. A szolgáltatás kivitelezője köteles folyósítani a külföldi munkavállaló esedékes bérét vagy annak egy részét, amely nem került kifizetésre, a munkavállaló igényének kézhezvételétől számított 15 napon belül, azon, a béreket terhelő járulékoktól mentesen, amelyeket a külföldi munkáltató is levont volna az esedékes bér folyósítása esetén; a szolgáltatás kivitelezőjére nem száll át az levonások kivitelezésének és elvezetésének felelőssége. A szolgáltatás kivitelezője köteles értesíteni a külföldi munkavállalót a bérnek a második mondatban foglaltak értelmében történt folyósításáról. A (4) bekezdés c) pontja értelmében megvalósuló kiküldetés esetében az 58. § (10) bek. és az 58.a § (4) bek. értelmében kell eljárni.

(10) A külföldi munkáltató köteles a szolgáltatás kivitelezőjének kérésére késedelem nélkül kiszolgáltatni mindazokat az adatokat, amelyek alapján a szolgáltatás kivitelezője leellenőrizheti, hogy a külföldi munkáltató folyósította-e a külföldi munkáltató felé a (2) bek. c) pontjában foglalt esedékes bért vagy annak egy részét, hogy a szolgáltatás kivitelezője teljesíthesse a (9

dés második mondatában foglalt kötelezettségét. A külföldi munkáltató a szolgáltatás kivitelezőjének rendelkezésére bocsátja a külföldi munkavállalók azon személyes adatait, amelyek elengedhetetlenül szükségesek az első mondatba foglalt célok megvalósításához.
(11) A belföldi munkavállaló munkakörülményeit és foglalkoztatásának körülményeit azon ország törvényei szabályozzák, amelynek területén a belföldi munkavállaló kiküldetésen részt vesz. A hazai munkáltató a kiküldést megelőzően az első mondat értelmében tájékoztatja a belföldi munkavállalót a munkakörülményekről és a foglalkoztatási körülményekről; a munkaidőre és a szabadság mértékére vonatkozó információkat írásban közli.
(12) A belföldi munkáltató írásos szerződés alapján küldhet ki belföldi munkavállalót a Szlovák Köztársaság területéről az Európai Unió más tagállamának területére munkavégzésre. Az első mondatba foglalt szerződésnek főképp az alábbiakat kell tartalmaznia
a) a kiküldetés kezdetének és végének napját,
b) a kiküldetés során végzendő munka jellegét,
c) a munkavégzés helyét,
d) a bérfeltételeket.
(13) A (4) bek. c) pontja alapján megvalósuló kiküldetés esetében a (12) bekezdésbe foglaltakat az 58. § (5) bek. értelmében kiállított, az ideiglenes áthelyezésről szóló szerződésnek kell tartalmaznia.
(14) A külön jogszabály szerinti vállalaton belüli áthelyezés idején az alkalmazottak munkaviszonyaira a (2) bekezdés a), b), d)–g) pontjainak és a (3), (7) és (8) bekezdés rendelkezései arányosan vonatkoznak; az érintett alkalmazottak bérfeltételeinek a külön jogszabály szerinti vállalaton belüli áthelyezés idején legalább olyan kedvezőeknek kell lenniük, mint azon munkáltató hasonló alkalmazottjáénak, akihez a külön jogszabály szerinti vállalaton belüli áthelyezés keretén belül az alkalmazottakat áthelyezték.
(15) Az Európai Unió más tagállamán kívül megtelepedett munkáltató alkalmazottjainak munkajogviszonyaira a Szlovák Köztársaság területén történő szolgáltatásnyújtás soráni ideiglenes munkavégzésük esetén a (2), (3), (5)–(10) bekezdések rendelkezései arányosan alkalmazandóak; a (14) bekezdés rendelkezését ez nem érinti.

6. §

A külföldiek vagy állampolgársággal nem rendelkező személyek munkajogviszony alapján történő alkalmazásának feltételeit külön előírás szabályozza.

A munkáltató

7. §

(1) Munkáltatónak minősül azon jogi személy vagy természetes személy, amely munkaviszony, illetve ha azt

niť povinnosť podľa odseku 9 druhej vety. Hosťujúci zamestnávateľ poskytne dodávateľovi služby osobné údaje hosťujúcich zamestnancov v rozsahu nevyhnutnom na dosiahnutie účelu podľa prvej vety.
(11) Pracovné podmienky a podmienky zamestnávania domáceho zamestnanca sa spravujú právom štátu, na ktorého územie je domáci zamestnanec vyslaný. Domáci zamestnávateľ pred vyslaním informuje domáceho zamestnanca o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania podľa prvej vety; informáciu o pracovnom čase a výmere dovolenky oznámi písomne.
(12) Domáci zamestnávateľ môže vyslať domáceho zamestnanca na výkon prác pri poskytovaní služieb z územia Slovenskej republiky na územie iného členského štátu Európskej únie na základe písomnej dohody. Dohoda podľa prvej vety musí obsahovať najmä
a) deň začatia a skončenia vyslania,
b) druh práce počas vyslania,
c) miesto výkonu práce počas vyslania,
d) mzdové podmienky počas vyslania.
(13) Pri vyslaní podľa odseku 4 písm. c) musí náležitosti podľa odseku 12 obsahovať dohoda o dočasnom pridelení podľa § 58 ods. 5.
(14) Na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov počas vnútropodnikového presunu podľa osobitného predpisu sa primerane vzťahujú ustanovenia odseku 2 písm. a), b), d) až g) a odsekov 3, 7 a 8; 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, 3, 5 až 10; ustanovenie odseku 14 tým nie je dotknuté.

§ 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

külön előírás úgy szabályozza, munkavégzésre irányuló jogviszony alapján legalább egy természetes személyt foglalkoztat.
(2) A munkáltató a munkajogi viszony vonatkozásában a saját nevében jár el és teljes felelősséggel bír. Munkáltatónak minősül a munkáltató szervezeti egysége is, amennyiben azt külön előírás vagy külön előíráson alapuló szabályzat úgy határozza meg. Amennyiben a munkáltató a munkajogi viszony alanya, nem lehet vele egyidőben alany annak szervezeti egysége, és viszont.
(3) Az ügyviteli szervként vagy ügyviteli szerv tagjaként is tevékenykedő alkalmazottal a 43. § (1) bek. értelmében kiállított munkaszerződés feltételeit azon szerv vagy jogi személy egyezteti, amely ügyviteli szervnek kinevezte.

8. §

(1) A természetes személynek a munkajogi viszonyból eredő munkáltatói jogok és kötelezettségek gyakorlására vonatkozó jogképessége a születéssel keletkezik. E jogképességgel rendelkezik a megfogant gyermek is, amennyiben élve születik.
(2) A természetes személynek a munkajogi viszonyból eredő munkáltatói jogok és kötelezettségek érvényesítésére vonatkozó, joggyakorlás általi jogképessége a nagykorúság elérésével keletkezik; addig a törvényes képviselője jár el a nevében.

9. §

(1) Ha a munkáltató jogi személy, a munkajogi viszonyból eredő jogok érvényesítését az ügyviteli szerv vagy az ügyviteli szerv tagja végzi; ha a munkáltató természetes személy, személyesen jár el. Helyettük az általuk meghatalmazott alkalmazottak is eljárhatnak. A munkáltató más alkalmazottai, főképp a szervezeti egységek vezetői a tisztségükből eredő, belső előírások által szabályozott mértékben vehetnek részt ezen jogok érvényesítésében.
(2) A munkáltató írásban felhatalmazhatja további alkalmazottait a nevében történő, a munkajogi viszonyból eredő jogok gyakorlására. Az írásos felhatalmazásban fel kell tüntetni a jogosultság terjedelmét.
(3) A munkáltató vezető állású alkalmazottainak minősülnek mindazon munkavállalók, akik a vezetői struktúra egyes szintjein jogosultak a munkáltató beosztottjai felé meghatározni és megszabni munkafeladataikat, szervezni, irányítani és ellenőrizni a munkájukat és ezen célok elérése érdekében kötelező érvényű utasításokat adni.

10. §

(1) Az ügyviteli szerv vagy az ügyviteli szerv tagjai és a meghatalmazott alkalmazottak (9. § (1) és (2) bek.) általi

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.

joggyakorlás a munkáltatóra nézve kötelező érvényű, ezen joggyakorlás által jogai és kötelezettségei keletkeznek.
(2) Ha az ügyviteli szerv vagy az ügyviteli szerv tagjai vagy a meghatalmazott alkalmazottak a munkajogi viszonnyal kapcsolatos joggyakorlás során túllépik jogosultsági körüket, a jogügylet nem lesz kötelező érvényű a munkáltatóra nézve, amennyiben a munkavállaló tudta vagy tudomásának kellett lennie arról, hogy az ügyviteli szerv vagy az ügyviteli szerv tagja vagy a meghatalmazott alkalmazott túllépte hatáskörét. Érvényes ez azon esetben is, ha a jogügyletet a munkáltató olyan alkalmazottja bonyolította le, aki beosztásából adódóan arra nem volt jogosult, sem meghatalmazással nem rendelkezett.

A munkavállaló

11. §

(1) Munkavállalónak minősül azon természetes személy, aki munkajogi viszony, illetve ha azt külön előírás úgy szabályozza, munkavégzésre irányuló jogviszony alapján a munkáltató javára önállótlan munkát végez.
(2) A természetes személynek a munkajogi viszonyból eredő munkavállalói jogok és kötelezettségek érvényesítésére vonatkozó, joggyakorlás általi jogképessége 15. életévének betöltésével keletkezik, amennyiben a továbbiakban ez más rendelkezés alá nem esik; a munkáltató azonban nem tüntetheti fel a munkába lépés napjaként azt a napot, amely megelőzné a természetes személyre vonatkozó tankötelezettség befejezésének napját.
(3) A munkavállaló legkorábban 18. életéve betöltésének napjától köthet anyagi felelősségvállalásról szóló szerződést.
(4) A 15. életévét még be nem töltött vagy a 15. életévét már betöltött, tankötelezettséget teljesítő természetes személyek alkalmazása tilos. Ezen természetes személyek olyan, könnyű munkákat végezhetnek, amelyek jellegükből és terjedelmükből adódóan nem veszélyeztetik az egészségüket, biztonságukat, további fejlődésüket vagy iskolalátogatási kötelezettségüket, mégpedig
a) kulturális és művészeti előadások során szereplőként vagy társszereplőként,
b) sportrendezvényeken,
c) reklámtevékenység során.
(5) A 4. bekezdésben felsorolt könnyű munkák végzését a munkáltató igénylésére az illetékes munkavédelmi hatóság hagyja jóvá a közegészségügy terén illetékes állami szervvel (a továbbiakban „közegészségügyi hatóság“) történt egyeztetést követően. Az engedély szabályozza a könnyű munkavégzés időtartamát és feltételeit. Az engedélybe foglalt feltételek be nem tartása esetén az illetékes munkavédelmi hatóság megvonja az engedélyt.

11.a §

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
a) účinkovaní alebo spoluúčinkovaní na kultúrnych predstaveniach a umeleckých predstaveniach,
b) športových podujatiach,
c) reklamných činnostiach.
(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

A munkavállalói képviselet

(1) A munkavállalói képviselet az illetékes szakszervezeti bizottság, az üzemi tanács vagy az üzemi megbízott. A munkahelyi biztonság és egészségvédelem vonatkozásában munkavállalói képviseletnek minősül külön szabályozás alapján a munkahelyi biztonságért és egészségvédelemért felelős megbízott is.

(2) A munkavégzési kötelezettséggel járó szövetkezeti tagsági viszony esetében jelen törvény alkalmazásában munkavállalói képviseletnek a szövetkezet közgyűlése által választott különleges szerv minősül.

12. §

(1) Amennyiben jelen törvény alkalmazása a munkavállalói képviselet beleegyezését vagy az azzal való megállapodást feltételezi, a munkáltató, amelynél munkavállalói képviselet nem tevékenykedik, önállóan cselekedhet; nem érvényes ez azon esetekben, ha jelen törvény úgy rendelkezik, hogy a munkavállalói képviselettel kötött megállapodást nem helyettesíti a munkáltató által hozott döntés. Ha jelen törvény úgy rendelkezik, hogy a munkavállalói képviselettel kötött megállapodást nem helyettesíti a munkáltató által hozott döntés, ez a megállapodás a munkavállalóval kötött megállapodással sem helyettesíthető.

(2) Amennyiben jelen törvény alkalmazása a munkavállalói képviselettel történt egyeztetést feltételez, a munkáltató, amelynél munkavállalói képviselet nem tevékenykedik, önállóan cselekedhet.

13. §

(1) A munkáltató a munkajogviszony fennállása során köteles a munkavállalóval szemben az egyenlő bánásmód elveit és a hátrányos megkülönböztetéssel szembeni védelmet szabályozó, némely törvény módosításáról és kiegészítéséről szóló, többször módosított törvény (antidiszkriminációs törvény) értelmében a munkajogviszonyokra vonatkozóan kimondott egyenlő bánásmód elveit alkalmazni.

(2) A munkajogviszony fennállása során tilos a munkavállalók nem, faj, anyanyelv, családi állapot, életkor, kedvezőtlen egészségi állapot vagy egészségkárosodás, genetikai tulajdonság, szexuális orientáltság, felekezeti, vallási, politikai vagy más meggyőződés, szakszervezeti tevékenység, nemzeti vagy társadalmi származás, nemzetiségi vagy etnikai csoporthoz tartozás, bőrszín, vagyoni helyzet, születés és más körülmények alapján történő vagy bűncselekmény, illetve más társadalomellenes tevékenység bejelentése miatti megkülönböztetése.

(3) A munkajogviszonyból eredő jogok és kötelezettségek alkalmazása során a jó erkölccsel összhangban kell eljárni. Senki nem élhet vissza ezen jogok és kötelezettségek gyakorlása során a munkajogviszony másik résztvevője vagy munkatársai kárára. A munkahelyén senki

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. Nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávnych vzťahov

sem lehet a munkajogviszony érvényesítése kapcsán üldöztetésnek kitéve, illetve nem büntethető azért, hogy egy másik munkavállalóra vagy a munkáltatóra panaszt emel, jogi keresetet nyújt be, vagy büntetőeljárás indítására irányuló javaslatot vagy más, bűncselekmény, illetve egyéb társadalomellenes tevékenység okán bejelentést tesz.

(4) A munkáltató az általa végzett tevékenység különös jellegéből adódó komoly indokok kivételével nem sértheti a munkavállaló magánszféráját a munkahelyen és a munkáltató közös használatú helyiségeiben azáltal, hogy megfigyeli tevékenységét, felvételeket készít a munkáltató műszaki berendezésein lebonyolított telefonbeszélgetésekről és ellenőrzi a munkahelyi elektronikus postafiókról elküldött vagy arra befutó elektronikus postát, anélkül, hogy arra előzetesen figyelmeztetné. Ha a munkáltató ellenőrzési mechanizmust vezet be, köteles egyeztetni a munkavállalói képviselettel az ellenőrzés terjedelmét, kivitelezésének módját, miképp az időtartamát is, ugyanakkor köteles a munkavállalókat tájékoztatni az ellenőrzés terjedelméről, kivitelezésének módjáról és időtartamáról.

(5) A munkáltató nem kötelezheti titoktartásra alkalmazottját munkafeltételei vonatkozásában, beleértve a bérezési feltételeket és az alkalmazási feltételeket. Senki nem lehet a munkahelyén üldözni vagy másképpen büntetni azért, mert nem kezeli titokként a munkafeltételi, bérezési és alkalmazási feltételeket.

(6) A munkavállalónak jogában áll panaszt emelni a munkáltatónál az egyenlő bánásmód (1) és (2) bekezdésbe foglalt elveinek megsértése kapcsán és a (3)-(5) bekezdésbe foglalt feltételek megszegése okán; a munkáltató köteles a munkáltató által emelt panaszra fölösleges késedelem nélkül válaszolni, jóvátételt foganatosítani, tartózkodni az ilyes cselekménytől és felszámolni annak következményeit.

(7) Ha a munkavállaló úgy véli, hogy jogai vagy jogi védelem alá eső érdekei az egyenlő bánásmód elveinek vagy a (3) bekezdésben foglalt feltételek be nem tartása okán sérültek, az egyenlő bánásmód elveit és a hátrányos megkülönböztetéssel szembeni védelmet szabályozó, némely törvény módosításáról és kiegészítéséről szóló, többször módosított törvény (antidiszkriminációs törvény) alapján jogvédelemért bírósághoz folyamodhat.

(8) Ha a munkavállaló úgy véli, hogy a munkahelyén vagy a közös használatú helyiségekben a magánszférája sérült a (4) bekezdésbe foglalt feltételek be nem tartása okán, vagy a munkáltató nem tartotta be az (5) bekezdés szerinti feltételeket, jogvédelemért bírósághoz folyamodhat.

14. §
Jogviták feloldása

prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu, návrh na začatie trestného stíhania alebo iné oznámenie o kriminalite alebo inej protispoločenskej činnosti.

(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 doručenú 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. Nikto nesmie byť na pracovisku prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že nezachová mlčanlivosť o svojich pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania

(6) Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania podľa odsekov 1 a 2 a nedodržaním podmienok podľa odsekov 3 až 5; zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky.

(7) Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania alebo nedodržaním podmienok podľa odseku 3, môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany ustanovenej osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).

(8) Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho súkromie na pracovisku alebo v spoločných priestoroch bolo narušené nedodržaním podmienok podľa odseku 4 alebo že zamestnávateľ nedodržal podmienky podľa odseku 5, môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany.

§ 14
Riešenie sporov

A munkavállaló és a munkáltató közötti, a munkajogviszonyból eredő jogvitákat a bíróságok hivatottak eldönteni.

A jogügyletek

15. §

A szándék kinyilatkoztatását úgy kell értelmezni, hogy tekintettel azon körülményekre, amelyek közepette keletkeztek, összhangban legyenek az erkölcsi normákkal.

16. §

(1) Az olyan jogügyletek során, amelyek megkövetelik az írásos formát, az írás- vagy olvasásképtelen személyek esetében közjegyző vagy a munkáltató két, egyidejűleg jelen lévő alkalmazottja által hitelesített jegyzőkönyv szükségeltetik, amely megerősíti, hogy a jogügylet tartalma megfelel a kinyilatkozatott szándéknak.
(2) A közjegyző vagy a munkáltató két, egyidejűleg jelen lévő alkalmazottja által hitelesített jegyzőkönyv nem szükségeltetik, ha az írás- vagy olvasásképtelen személynek lehetősége van készülékek vagy speciális eszközök segítségével megismerni a jogügylet tartalmát és képes azt saját kezűleg aláírni.

17. §
A jogügylet jogszerűtlensége

(1) Azon jogügylet, amellyel a munkavállaló előre lemond jogairól, jogszerűtlen.
(2) Jelen törvény vagy külön szabályozás eltérő rendelkezése hiányában azon jogügylet, amelyhez az illetékes szerv vagy a törvényes képviselő vagy a munkavállalói képviselet nem adta az előírások szerint szükséges jóváhagyását, azon jogügylet, amely előzetesen nem volt megvitatva a munkavállalói képviselettel, vagy azon jogügylet, amelyet nem a jelen törvényben előírt formában bonyolítottak le, jogszerűtlen.
(3) A jogügyet jogszerűtlenségéből származó kár nem terhelheti a munkavállalót, ha azt nem maga idézte elő. Ha a munkavállaló oldalán a jogszerűtlen jogügylet okán kár keletkezik, a munkáltató köteles azt megtéríteni.

A szerződés

18. §

Jelen törvény vagy más, a munkajogviszonyt szabályozó előírások értelmében a szerződéskötés feltétele, hogy a felek megegyeztek a tartalmát illetőleg.

19. §

(1) Azon szerződő fél, amely a másik szerződő fél számára ismeretes tévedésben volt, elállhat a szerződéstől, ha a tévedés lényeges, a szerződéskötésre döntő hatással lévő körülményre vonatkozik.

Spory medzi zamestnancom a zamestnávateľom o nároky z pracovnoprávnych vzťahov prejednávajú a rozhodujú súdy.

Právne úkony

§ 15

Prejav vôle treba vykladať tak, ako to so zreteľom na okolnosti, za ktorých sa urobil, zodpovedá dobrým mravom.

§ 16

(1) Na právne úkony, pri ktorých sa vyžaduje písomná forma, je potrebná u tých, ktorí nemôžu písať alebo čítať, notárska zápisnica alebo zápisnica potvrdená dvoma súčasne prítomnými zamestnancami zamestnávateľa o tom, že právny úkon zodpovedá prejavenej vôli.
(2) Notárska zápisnica alebo zápisnica potvrdená dvoma súčasne prítomnými zamestnancami zamestnávateľa sa nevyžaduje, ak má ten, kto nemôže čítať alebo písať, schopnosť oboznámiť sa s obsahom právneho úkonu pomocou prístrojov alebo špeciálnych pomôcok a je schopný zápisnicu vlastnoručne podpísať.

§ 17
Neplatnosť právneho úkonu

(1) Právny úkon, ktorým sa zamestnanec vopred vzdáva svojich práv, je neplatný.
(2) Právny úkon, na ktorý neudelil predpísaný súhlas príslušný orgán alebo zákonný zástupca alebo na ktorý neudelili predpísaný súhlas zástupcovia zamestnancov, právny úkon, ktorý nebol vopred prerokovaný so zástupcami zamestnancov, alebo právny úkon, ktorý sa neurobil formou predpísanou týmto zákonom, je neplatný, len ak to výslovne ustanovuje tento zákon alebo osobitný predpis.
(3) Neplatnosť právneho úkonu nemôže byť zamestnancovi na ujmu, ak neplatnosť nespôsobil sám. Ak vznikne zamestnancovi následkom neplatného právneho úkonu škoda, je zamestnávateľ povinný ju nahradiť.

Zmluva

§ 18

Zmluva podľa tohto zákona alebo iných pracovnoprávnych predpisov je uzatvorená, len čo sa účastníci dohodli na jej obsahu.

§ 19

(1) Účastník, ktorý konal v omyle, ktorý druhému účastníkovi musel byť známy, má právo od zmluvy odstúpiť, ak sa omyl týka takej okolnosti, že by bez neho k zmluve nedošlo.

(2) A munkáltató elállhat a munkaszerződéstől, ha
a) a munkavállaló nem áll munkába a munkakezdés napján, miközben nem áll fenn a munkavégzésben történő akadályozás esete,
b) a munkavállaló három munkanapon belül nem figyelmezteti a munkáltatót azon, a munkavégzést akadályozó körülményekre, amelyek akadályozzák őt abban, hogy a munkakezdés napján munkába álljon,
c) a munkavállalót a munkaszerződés megkötését követően a bíróság szándékos bűncselekmény elkövetése miatt jogerősen elítélte.

(3) A munkaszerződéstől elállni a (2) bekezdésbe foglaltak értelmében a munkavállaló munkába állásáig lehet. A munkaszerződéstől csak írásban lehet elállni.

20. §
Munkajogviszonyból eredő jogok és kötelezettségek biztosítása

(1) A munkajogviszonyból eredő jogok és kötelezettségek biztosítása bérből történő levonásról, kezességvállalásról vagy zálogjog létesítéséről történt megállapodással lehetséges.

(2) A munkáltató követelésének kielégítését a munkavállalóval a bérből történő levonásokról szóló egyezség által lehet biztosítani. Az egyezséget írásban kell megkötni.

(3) Amennyiben jelen törvény vagy más munkajogi előírás alkalmazásában a munkavállalónak fizetési kötelezettsége keletkezik a munkáltató követelésének kielégítése okán vagy a munkáltatónak fizetési kötelezettsége keletkezik a munkavállaló követelésének kielégítése okán, kívülálló természetes vagy jogi személy írásban vállalhatja ezen követelés kielégítését, ha az adós ezt meg nem teszi.

(4) A rábízott, a munkavállaló részéről számlázási kötelezettség alá eső értékek és a munkavállaló által tudatosan okozott károk kapcsán felmerülő kártérítési igényét a munkáltató a munkavállalóval szemben a munkavállaló tulajdonában lévő ingatlanra vonatkozó zálogjog létesítésével biztosíthatja a munkavállalóval megkötött írásbeli szerződés alapján.

A munkavállalók munkajogviszonyból eredő követelései a munkáltató fizetésképtelensége esetén

21. §

Ha a munkáltató fizetésképtelenné válik, és nem tudja kielégíteni a munkavállalók munkajogviszonyból eredő követeléseit, ezen követeléseket külön előírás alapján a garanciabiztosítási alapból folyósított juttatással kell kielégíteni.

22. §

(2) Zamestnávateľ má právo odstúpiť od pracovnej zmluvy, ak
a) zamestnanec nenastúpi do práce v dohodnutý deň nástupu do práce bez toho, aby mu v tom bránila prekážka v práci,
b) zamestnanec do troch pracovných dní neupovedomí zamestnávateľa o prekážke v práci, ktorá mu bráni nastúpiť do práce v dohodnutý deň nástupu do práce, alebo
c) zamestnanec bol po uzatvorení pracovnej zmluvy právoplatne odsúdený za úmyselný trestný čin.

(3) Odstúpiť od pracovnej zmluvy podľa odseku 2 možno najneskôr do začatia výkonu práce zamestnancom. Odstúpenie od pracovnej zmluvy musí byť písomné, inak je neplatné.

§ 20
Zabezpečenie práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov

(1) Práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov možno zabezpečiť dohodou o zrážkach zo mzdy, ručením alebo zriadením záložného práva.

(2) Uspokojenie nároku zamestnávateľa možno zabezpečiť dohodou medzi ním a zamestnancom o zrážkach zo mzdy. Dohoda sa musí uzatvoriť písomne, inak je neplatná.

(3) Ak vznikne podľa tohto zákona alebo podľa iného pracovnoprávneho predpisu povinnosť zamestnanca zaplatiť pohľadávku zamestnávateľovi alebo ak vznikne povinnosť zamestnávateľa zaplatiť pohľadávku zamestnancovi, môže sa iná fyzická osoba alebo právnická osoba zaručiť písomným vyhlásením, že túto pohľadávku uspokojí, ak tak neurobí sám dlžník.

(4) Nárok na náhradu škody na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať, a nárok na náhradu škody, ktorú zamestnanec spôsobil zamestnávateľovi úmyselne, môže zamestnávateľ so zamestnancom zabezpečiť písomnou zmluvou o zriadení záložného práva k nehnuteľnosti, ktorú zamestnanec vlastní.

Nároky zamestnancov z pracovnoprávnych vzťahov pri platobnej neschopnosti zamestnávateľa

§ 21

Ak sa zamestnávateľ stane platobne neschopným a nemôže uspokojiť nároky zamestnancov z pracovnoprávnych vzťahov, tieto nároky sa uspokoja dávkou garančného poistenia podľa osobitného predpisu.

§ 22

Tájékoztatási kötelezettség

(1) Fizetésképtelenségről a munkáltató, az időleges csődbiztos vagy a csődbiztos a fizetésképtelenség keletkezésének napjától számított tíz napon belül köteles írásban tájékoztatni a munkavállalói képviseletet, vagy ennek hiányában közvetlenül a munkavállalókat.

(2) A munkavállaló a munkáltató, az időleges csődbiztos vagy a csődbiztos kérésére köteles minden olyan információt kiszolgáltatni, amely a külön előírás által szabályozott munkajogviszonyból eredő követeléseit igazolja.

Munkajogi kötelezettségek átadása és a jogutódlás

27. §

Külön szabályozás eltérő rendelkezése hiányában jogutóddal rendelkező munkáltató esetén a munkajogviszonyból eredő jogok és kötelezettségek ezen jogutódra szállnak.

28. §

(1) Jelen törvény alkalmazásában gazdasági egységnek minősülő vállalkozás vagy annak része, vagy vállalkozói tevékenység vagy feladat átruházása esetén az átadott munkavállalókkal szemben fennálló, a munkajogviszonyból eredő jogok és kötelezettségek az átvevő munkáltatóra szállnak át.

(2) Az (1) bek. alapján gazdasági egység átruházásának minősül, ha a gazdasági egység megőrzi szervezeti egységét (anyagi és nem anyagi jellegű összetevők és emberi erőforrások) gazdasági tevékenység kifejtésének céljával, tekintet nélkül arra, hogy fő vagy kiegészítő tevékenységről van-e szó.

(3) Az átadó olyan természetes személy vagy jogi személy, amelynek a (2) bekezdésben foglalt átruházást követően megszűnik munkáltatói státusa.

(4) Átvevő munkáltató az a természetes személy vagy jogi személy, amely a (2) bekezdésbe foglalt átruházást követően az átszállásban érintett munkavállalók munkáltatója lesz.

(5) A munkáltatónak azon munkavállalókkal szembeni jogai és kötelezettségei, akiknek a munkaviszonya az átruházás napjáig megszűnt, érintetlenek maradnak.

29. §

(1) A munkáltató legkésőbb egy hónappal a munkajogviszonyból eredő jogok és kötelezettségek átszállását megelőzően köteles tájékoztatni a munkavállalói képviseletet vagy közvetlenül a munkavállalókat

a) az átszállás időpontjáról vagy tervezett időpontjáról,

Informačná povinnosť

(1) Zamestnávateľ, predbežný správca konkurznej podstaty alebo správca konkurznej podstaty je povinný písomne informovať zástupcov zamestnancov, a ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, priamo zamestnancov o platobnej neschopnosti do desiatich dní od jej vzniku.

(2) Zamestnanec je povinný zamestnávateľovi, predbežnému správcovi konkurznej podstaty alebo správcovi konkurznej podstaty na ich žiadosť oznámiť všetky informácie potrebné v súvislosti s potvrdením nárokov z pracovnoprávneho vzťahu podľa osobitného predpisu.

Prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov

§ 27

Ak zanikne zamestnávateľ, ktorý má právneho nástupcu, prechádzajú práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov na tohto nástupcu, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

§ 28

(1) Ak sa prevádza hospodárska jednotka, ktorou je na účely tohto zákona, zamestnávateľ alebo časť zamestnávateľa alebo ak sa prevádza úloha alebo činnosť zamestnávateľa alebo ich časť k inému zamestnávateľovi, prechádzajú práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov voči prevedeným zamestnancom na preberajúceho zamestnávateľa.

(2) Prevod podľa odseku 1 je prevod hospodárskej jednotky, ktorá si zachováva svoju totožnosť ako organizované zoskupenie zdrojov (hmotné zložky, nehmotné zložky a osobné zložky), ktorého cieľom je vykonávanie hospodárskej činnosti bez ohľadu na to, či je táto činnosť hlavná alebo doplnková.

(3) Prevodca je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá prevodom podľa odseku 2 prestáva byť zamestnávateľom.

(4) Preberajúcim zamestnávateľom je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá prevodom podľa odseku 2 pokračuje ako zamestnávateľ voči prevedeným zamestnancom.

(5) Práva a povinnosti doterajšieho zamestnávateľa voči zamestnancom, ktorých pracovnoprávne vzťahy do dňa prevodu zanikli, zostávajú nedotknuté.

§ 29

(1) Zamestnávateľ je povinný najneskôr jeden mesiac pred tým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, písomne informovať zástupcov zamestnancov, a ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, priamo zamestnancov o

a) dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,

b) az átszállás okairól,
c) az átszállásnak a munkavállalókra gyakorolt munkajogi, gazdasági és szociális következményeiről,
d) a munkavállalókat érintő, az átszállás kapcsán foganatosítandó intézkedésekről.

(2) A munkáltató az egyezség elérése érdekében a munkavállalókat érintő intézkedések foganatosítását legalább egy hónappal megelőzően köteles ezen intézkedéseket a munkavállalói képviselettel megvitatni.

(3) Az (1) és (2) bekezdésben foglalt kötelezettségek az átvevő munkáltatóra is vonatkoznak.

29.a §

Ha az átszállással a munkavállaló munkakörülményei alapvetően megváltoznának, ami számára nem elfogadható, a munkaviszony közös egyezség alapján a 63. § (1) bek. b) pontjában foglalt indokok alapján az átszállás napjával befejezettnek minősül. A munkáltató az első mondatba foglaltak értelmében írásos okiratot állít ki a munkavállaló részére. A munkavállaló a 76. § értelmében végkielégítésre jogosult.

30. §

Ha a munkáltató természetes személy, elhalálozása esetén a munkajogviszonyból eredő jogok és kötelezettségek örököseire szállnak.

31. §

(1) Munkáltató vagy egy részének értékesítése (tulajdonosváltása) esetén a munkajogviszonyból eredő jogok és kötelezettségek a tulajdont szerző munkáltatóra szállnak.

(2) Ha a munkáltató vagy egy részének tulajdonosváltása során a szerződéstől történő elállás miatt nem kerül sor a munkajogviszonyból eredő jogok és kötelezettségek átruházására, a munkajogviszonyból eredő követelések kielégítése az áruba bocsátó munkáltatót terhelik.

(3) Ha a bérbeadó munkáltató a gazdasági egységet más munkáltatónak adja bérbe, a munkajogviszonyból eredő jogok és kötelezettségek a bérbe vevő munkáltatóra szállnak.

(4) Ha a munkáltató vagy egy részének bérlete esetén a bérleti szerződés lejártával a munkajogviszonyból eredő jogok és kötelezettségek nem szállnak át egy következő bérbe vevőre, a munkajogviszonyból eredő követelések kielégítése a bérbe adó munkáltatót terheli; nem vonatozik ez azokra az alkalmazottakra, akikkel a bérbe vevő munkáltató a bérleti viszony kezdetét követően létesített munkaviszonyt.

(5) Munkáltatató megszüntetése esetén a megszüntető hatóság meghatározza, hogy a munkáltatók melyike köteles kielégíteni a felszámolt munkáltató alkalmazottainak követeléseit, vagy érvényesíteni annak követeléseit.

b) dôvodoch prechodu,
c) pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov.

(2) Zamestnávateľ je povinný s cieľom dosiahnuť dohodu najneskôr mesiac pred tým, ako uskutoční opatrenia vzťahujúce sa na zamestnancov, prerokovať tieto opatrenia so zástupcami zamestnancov.

(3) Povinnosti ustanovené v odsekoch 1 a 2 sa vzťahujú aj na preberajúceho zamestnávateľa.

§ 29a

Ak sa zamestnancovi prevodom majú zásadne zmeniť pracovné podmienky a zamestnanec s ich zmenou nesúhlasí, pracovný pomer sa považuje za skončený dohodou z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. b) ku dňu prevodu. Zamestnávateľ vydá zamestnancovi písomný doklad o skončení pracovného pomeru podľa prvej vety. Zamestnancovi podľa prvej vety patrí odstupné podľa § 76.

§ 30

Práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov prechádzajú smrťou zamestnávateľa, ktorý je fyzickou osobou, na jeho dedičov.

§ 31

(1) Ak sa predáva zamestnávateľ alebo jeho časť, práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov prechádzajú z predávajúceho zamestnávateľa na kupujúceho zamestnávateľa.

(2) Ak po odstúpení od zmluvy o predaji zamestnávateľa alebo jeho časti nedôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov na ďalšieho nadobúdateľa, uspokojenie nárokov z pracovnoprávnych vzťahov zabezpečuje predávajúci zamestnávateľ.

(3) Ak zamestnávateľ-prenajímateľ dá do nájmu časť zamestnávateľa inému zamestnávateľovi, práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov voči zamestnancom tejto časti prechádzajú na zamestnávateľa-nájomcu.

(4) Ak po skončení nájmu zamestnávateľa alebo jeho časti nedôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov na ďalšieho nájomcu, uspokojenie nárokov z pracovnoprávnych vzťahov zabezpečuje zamestnávateľ-prenajímateľ; to sa nevzťahuje na zamestnancov prijatých do zamestnania zamestnávateľom-nájomcom odo dňa vzniku nájmu.

(5) Ak sa zrušuje zamestnávateľ, určí orgán, ktorý zamestnávateľa zrušuje, ktorý zamestnávateľ je povinný uspokojiť nároky zamestnancov zrušeného zamestnávateľa alebo uplatňovať jeho nároky.

(6) Ha a munkáltató megszüntetése felszámolással jár, a felszámoló biztos köteles kielégíteni a megszüntetett munkáltató alkalmazottainak követeléseit.
(7) Ha a munkajogviszonyból eredő jogok és kötelezettségek átruházására kerül sor, a munkáltató köteles betartani a korábbi munkáltatóval kötött kollektív szerződésbe foglalt feltételeket a szerződés hatályának lejártáig.
(8) Eltérő megállapodás hiányában a munkajogviszonyból eredő jogoknak és kötelezettségeknek az átadóról az átvevő munkáltatóra történő átruházása során a munkavállalói képviselet tagjainak tisztsége és jogállása változatlan marad a megbízatási időszak végeztéig.
(9) A munkajogviszonyból eredő jogok és kötelezettségek átruházásáról szóló rendelkezések nem vonatkoznak a bíróság által csődeljárás alá vont munkáltatókra.

A vitatott követelésekről szóló megállapodás

32. §

A résztvevő felek a vitatott követelések rendezéséről szóló megállapodás alapján rendezhetik vitatott követeléseiket, amelyet írásban kell rögzíteni, különben az érvénytelen.

33. §

(1) A követelést jelen törvény által megállapított vagy a résztvevők által egyeztetett helyszínen kell kielégíteni. Ha a teljesítés helyszíne nincs meghatározva, azon személy lakhelye vagy székhelye minősül színhelynek, amelynek igénye kielégítésre kerül.
(2) Ha a követelés kielégítésére postai kikézbesítéssel kerül sor, a követelés a teljesítés kikézbesítésének időpontjától számít kielégítettnek. Ha a követelés kielégítésére bank vagy külföldi bank Szlovák Köztársaság-beli fiókja közreműködésével kerül sor, a követelés a pénzeszközöknek a jogosult számlájára írásával minősül kielégítettnek.
(3) Ha a követelés kielégítésének határideje nem esik törvényi szabályozás alá és határozat vagy egyezmény sem rendelkezik felőle, a követelést a jogosult résztvevő általi kérelem beterjesztésétől számított hét napon belül ki kell elégíteni.
(4) A követelés letét hivatalos elhelyezése útján is kielégíthető.

34. §

Ha a munkáltató vagy a munkavállaló több pénzbeli követelést köteles kielégíteni, és a teljesítés nem fedezi valamennyi követelést, az a követelés lesz kielégítve, amelyről a kötelezett a teljesítés során kijelenti, hogy ki kívánja elégíteni. Amennyiben nem így tesz, a teljesítés a legkorábban esedékes követelés kielégítésére fog irányulni.

(6) Ak sa pri zrušení zamestnávateľa vykonáva jeho likvidácia, má likvidátor povinnosť uspokojiť nároky zamestnancov zrušeného zamestnávateľa.
(7) Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, je zamestnávateľ povinný dodržiavať kolektívnu zmluvu dohodnutú predchádzajúcim zamestnávateľom, a to až do skončenia jej účinnosti.
(8) Pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov z doterajšieho zamestnávateľa na preberajúceho zamestnávateľa právne postavenie a funkcia zástupcov zamestnancov zostávajú zachované do uplynutia funkčného obdobia, ak sa nedohodnú inak.
(9) Ustanovenia o prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov sa nevzťahujú na zamestnávateľa, na ktorého bol súdom vyhlásený konkurz.

Dohoda o sporných nárokoch

§ 32

Účastníci si môžu upraviť svoje sporné nároky dohodou o sporných nárokoch, ktorá musí byť písomná, inak je neplatná.

§ 33

(1) Nárok je potrebné uspokojiť na mieste ustanovenom týmto zákonom alebo dohodou účastníkov. Ak nie je miesto plnenia takto určené, je ním bydlisko alebo sídlo toho, čí nárok sa má uspokojiť.
(2) Ak sa uspokojuje nárok doručovaním poštovým podnikom, je nárok uspokojený okamihom doručenia plnenia. Ak sa nárok uspokojuje prostredníctvom banky alebo pobočky zahraničnej banky v Slovenskej republike, je nárok uspokojený pripísaním peňažných prostriedkov na účet oprávneného.
(3) Ak nie je lehota uspokojenia nároku ustanovená právnym predpisom alebo ak nie je určená v rozhodnutí alebo dohodnutá, musí sa nárok uspokojiť do siedmich dní odo dňa, keď o uspokojenie oprávnený účastník požiadal.
(4) Nárok možno uspokojiť aj zložením do úradnej úschovy.

§ 34

Ak je zamestnávateľ alebo zamestnanec povinný uspokojiť viac peňažných nárokov a plnenie nestačí na vyrovnanie všetkých peňažných nárokov, je vyrovnaný ten nárok, o ktorom povinný pri plnení vyhlási, že ho chce uspokojiť. Ak tak neurobí, je plnením uspokojený nárok najskôr splatný.

35. §
A munkavállaló elhalálozása

(1) Ha arról külön előírás nem rendelkezik, a munkavállaló pénzügyi követelései elhalálozásával nem szűnnek meg. A munkaviszonyból eredő bérigényei havi átlagkeresete négyszeres összegéig fokozatosan közvetlenül házastársára, gyermekeire és szüleire szállnak, amennyiben elhalálozása idején azokkal közös háztartásban élt. Örökösödési eljárás tárgyává válik, ha ilyen személyek nem fellelhetők.

(2) A munkavállaló elhalálozásával a munkáltató követelései megszűnnek; kivételt képeznek a jogerős végzéssel alátámasztott vagy a munkavállaló által elhalálozása előtt írásban elismert, az okokat és az összeget is tartalmazó követelések és a munkavállaló által szándékosan okozott károk vagy az aláírás ellenében átadott, majd elveszített tárgyak kapcsán keletkezett követelések.

36. §
A jog megszűnése

A jog megszűnésére a megszabott határidőn belül történő érvényesítés elmulasztása okán csak a 63. § (4) és (5) bek., a 68. § (2) bek., a 69. § (3) bek., a 75. § (3) bek., a 77. §, a 87.a § (7) bek., a 193. § (2) bek. és a 240. § (9) bekezdésébe foglalt esetekben kerül sor. Ha a jog érvényesítésére a megszabott határidőn túl került sor, a bíróság figyelembe veszi a jog megszűnését, mégha az eljárás résztvevője nem is emel óvást.

37. §
Az idő számítása

A jogok és kötelezettségek korlátozásának időtartama és azon időtartam, amelynek elteltéhez a jogok és kötelezettségek keletkezése kötött, a meghatározott vagy egyeztetett időtartam első napjával kezdődik és utolsó napjának leteltével ér véget.

38. §
A kézbesítés

(1) A munkáltató által kiállított, a munkaviszony létrejöttére, az abban beállt változásokra vagy annak megszűnésére vonatkozó, vagy a munkavállalónak a munkaszerződésből eredő kötelezettségei létrejöttére, az azokban beállt változásokra vagy azok megszűnésére vonatkozó iratokat saját kézbe kell kézbesíteni. Érvényes ez munkaviszonyon kívüli munkavégzésről szóló megbízási szerződésből eredő kötelezettségei létrejöttére, az azokban beállt változásokra vagy azok megszűnésére vonatkozó iratokra is. Az iratokat a munkáltató a munkavállalónak a munkahelyén, a lakásán vagy más előfordulási helyén kézbesíti ki. Ha ez nem kivitelezhető, az iratot ajánlott küldeményként a postavállalattal is kézbesíttetheti.

§ 35
Smrť zamestnanca

(1) Ak osobitný predpis neustanovuje inak, peňažné nároky zamestnanca jeho smrťou nezanikajú. Do štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku prechádzajú mzdové nároky z pracovného pomeru postupne priamo na jeho manžela, deti a rodičov, ak s ním žili v čase smrti v domácnosti. Predmetom dedičstva sa stávajú, ak týchto osôb niet.

(2) Peňažné nároky zamestnávateľa zanikajú smrťou zamestnanca s výnimkou nárokov, o ktorých sa právoplatne rozhodlo alebo ktoré zamestnanec pred svojou smrťou písomne uznal čo do dôvodu aj sumy, a nárokov na náhradu škody spôsobenej úmyselne alebo stratou predmetov zverených zamestnancovi na písomné potvrdenie.

§ 36
Zánik práva

K zániku práva preto, že sa v ustanovenej lehote neuplatnilo, dochádza len v prípadoch uvedených v § 63 ods. 4 a 5, § 68 ods. 2, § 69 ods. 3, § 75 ods. 3, § 77, § 87a ods. 7, § 193 ods. 2 a § 240 ods. 9. Ak sa právo uplatnilo po uplynutí ustanovenej lehoty, súd prihliadne na zánik práva, aj keď to účastník konania nenamietne.

§ 37
Počítanie času

Doba, na ktorú boli obmedzené práva alebo povinnosti, a doba, ktorej uplynutím je podmienený vznik práva alebo povinnosti, sa začína prvým dňom a končí sa uplynutím posledného dňa určenej alebo dohodnutej doby.

§ 38
Doručovanie

(1) Písomnosti zamestnávateľa týkajúce sa vzniku, zmeny a skončenia pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy musia byť doručené zamestnancovi do vlastných rúk. To platí rovnako o písomnostiach týkajúcich sa vzniku, zmien a zániku práv a povinností vyplývajúcich z dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru. Písomnosti doručuje zamestnávateľ zamestnancovi na pracovisku, v jeho byte alebo kdekoľvek bude zastihnutý. Ak to nie je možné, možno písomnosť doručiť poštovým podnikom ako doporučenú zásielku.

(2) Písomnosti doručované poštovým podnikom zamestnávateľ zasiela na poslednú adresu zamestnanca, ktorá

(2) A postavállalattal küldött iratokat a munkáltató a munkavállaló általa ismert legutóbbi lakcímére küldi tértivevénnyel és „saját kézbe“ megjegyzéssel ellátott ajánlott küldeményként.
(3) A munkavállaló által kiállított, a munkaviszony létrejöttére vagy annak megszűnésére vonatkozó, vagy a munkavállalónak a munkaszerződésből vagy a munkaviszonyon kívüli munkavégzésről szóló megbízási szerződésből eredő kötelezettségei létrejöttére, az azokban beállt változásokra vagy azok megszűnésére vonatkozó iratokat a munkavállaló a munkahelyén vagy ajánlott küldeményként kézbesíti ki.
(4) A munkáltató vagy a munkavállaló eleget tesz kézbesítési kötelezettségének, amennyiben a munkavállaló vagy a munkáltató a küldeményt átveszi vagy a postavállalat kézbesíthetetlen küldeményként visszakézbesíti, vagy ha a kézbesítést a munkavállaló vagy a munkáltató cselekedetével vagy hanyagságból meghiúsítja. A küldemény kézbesítettnek számít akkor is, ha az irat átvételét a munkavállaló vagy a munkáltató elutasítja.
(5) Az iratok postavállalat általi kézbesítése során külön szabályozás alá eső feltételeknek kell teljesülniük.

Némely fogalom értelmezése

39. §

(1) A munkahelyi biztonságot és az egészség védelmét szabályozó előírások, a közegészségügyi és járványügyi előírások, a műszaki előírások, a műszaki szabványok, a közlekedési előírások, a tűzvédelmi előírások és a tűzveszélyes anyagokkal és robbanóanyagokkal, fegyverekkel, radioaktív anyagokkal, mérgező anyagokkal és más, az egészségre káros anyagokkal folytatott tevékenységet szabályozó elírások a munkahelyi biztonságot és az egészség védelmét szabályozó jogszabályoknak és egyéb szabályoknak minősülnek, amennyiben az emberélet és az egészség védelmét érintő kérdéseket szabályozzák.
(2) A munkahelyi biztonságot és az egészség védelmét szabályozó előírások a munkáltató által kiadott, a munkahelyi biztonságra és az egészség védelmére vonatkozó szabályoknak is minősülnek a munkavállalói képviselettel történt egyeztetést követően; ha a javaslat előterjesztését követő 15 napon belül nem kerül sor ilyen egyezségre, a munkavédelmi hatóság külön előírás alapján hoz döntést.

40. §

(1) Egyedülálló munkavállalónak az egyedül élő, nőtlen vagy hajadon, megözvegyült vagy elvált férfi vagy nő minősül.
(2) Egyedülálló munkavállalónak minősül az egyéb komoly indok miatt egyedül élő nő vagy férfi is.

je mu známa, ako doporučenú zásielku s doručenkou a poznámkou „do vlastných rúk".
(3) Písomnosti zamestnanca týkajúce sa vzniku zmeny a zániku pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy alebo z dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru doručuje zamestnanec na pracovisku alebo ako doporučenú zásielku.
(4) Povinnosť zamestnávateľa alebo zamestnanca doručiť písomnosť sa splní, len čo zamestnanec alebo zamestnávateľ písomnosť prevezme alebo len čo ju poštový podnik vrátil zamestnávateľovi alebo zamestnancovi ako nedoručiteľnú, alebo ak doručenie písomnosti bolo zmarené konaním alebo opomenutím zamestnanca alebo zamestnávateľa. Účinky doručenia nastanú aj vtedy, ak zamestnanec alebo zamestnávateľ prijatie písomnosti odmietne.
(5) Pri doručovaní písomností poštovým podnikom musia byť splnené podmienky podľa osobitného predpisu.

Výklad niektorých pojmov

§ 39

(1) Právne predpisy a ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sú predpisy na ochranu života a predpisy na ochranu zdravia, hygienické a protiepidemické predpisy, technické predpisy, technické normy, dopravné predpisy, predpisy o požiarnej ochrane a predpisy o manipulácii s horľavinami, výbušninami, zbraňami, rádioaktívnymi látkami, jedmi a inými látkami škodlivými zdraviu, ak upravujú otázky týkajúce sa ochrany života a zdravia.
(2) Predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sú aj pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci vydané zamestnávateľmi po dohode so zástupcami zamestnancov; ak k dohode nedôjde do 15 dní od predloženia návrhu, rozhodne príslušný inšpektorát práce podľa osobitného predpisu.

§ 40

(1) Osamelý zamestnanec je zamestnanec, ktorý žije sám a je slobodný, ovdovený alebo rozvedený muž, slobodná, ovdovená alebo rozvedená žena.
(2) Za osamelého zamestnanca sa považuje aj osamelý muž alebo žena z iných vážnych dôvodov.

(3) Fiatalkorú munkavállalónak a 18 évnél fiatalabb munkavállaló minősül.
(4) A fiatalkorú munkavállaló törvényes képviselőjének személyéről külön előírás rendelkezik.
(5) Közeli hozzátartozónak minősül a jelen törvény alkalmazásában a munkavállaló házastársa, saját gyermeke, a bírósági végzés alapján gyámságára bízott vagy az örökbefogadási eljárás során gyámságára bízott gyermek, a munkavállaló szülője, testvére, testvérének házastársa, a házastárs szülője, a házastárs testvére, a munkavállaló nagyszülője, a házastársának nagyszülője, az unokája és más olyan személy, aki a munkavállalóval közös háztartásban él.
(6) Várandós munkavállalónak jelen törvény alkalmazásában azon munkavállaló minősül, aki állapotáról írásban értesítette munkáltatóját és bemutatta az erről szóló orvosi igazolást.
(7) Szoptató munkavállalónak jelen törvény alkalmazásában azon munkavállaló minősül, aki ezen körülményről írásban értesítette munkáltatóját.
(8) Egészségkárosodást szenvedett munkavállalónak jelen törvény alkalmazásában azon, külön előírás alapján rokkantnak nyilvánított munkavállaló minősül, aki munkáltatójának bemutatja a rokkantsági nyugdíjjogosultságról szóló végzést.
(9) Azonos beosztású munkavállalónak jelen törvény alkalmazásában az ugyanazon vagy az 58. §-ban meghatározott munkáltatónál meghatározatlan időre szóló munkaviszonnyal és meghatározott heti munkaidővel rendelkező munkavállaló minősül, aki szakképesítésére és szakmai tapasztalatára tekintettel ugyanazt a munkát végzi vagy végezné.
(10) Kölcsönvevő munkáltatónak jelen törvény alkalmazásában azon természetes vagy jogi személy minősül, amelyhez a munkavállaló vagy munkaerő-közvetítő ügynökség a vele munkaviszonyban álló munkavállalót munkavégzésre külön szabályozás alapján ideiglenesen áthelyezi.

(3) Mladistvý zamestnanec je zamestnanec mladší ako 18 rokov.
(4) Kto je zákonný zástupca mladistvého zamestnanca, ustanovuje osobitný predpis.
(5) Rodinný príslušník na účely tohto zákona je manžel, vlastné dieťa, dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení, rodič zamestnanca, súrodenec zamestnanca, manžel súrodenca zamestnanca, rodič manžela, súrodenec manžela, prarodič zamestnanca, prarodič jeho manžela, vnuk zamestnanca a iná osoba, ktorá so zamestnancom žije spoločne v domácnosti.
(6) Tehotná zamestnankyňa na účely tohto zákona je zamestnankyňa, ktorá svojho zamestnávateľa písomne informovala o svojom stave a predložila o tom lekárske potvrdenie.
(7) Dojčiaca zamestnankyňa na účely tohto zákona je zamestnankyňa, ktorá svojho zamestnávateľa písomne informovala o tejto skutočnosti.
(8) Zamestnanec so zdravotným postihnutím na účely tohto zákona je zamestnanec uznaný za invalidného podľa osobitného predpisu, ktorý svojmu zamestnávateľovi predloží rozhodnutie o invalidnom dôchodku.
(9) Porovnateľný zamestnanec na účely tohto zákona je zamestnanec, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na neurčitý čas a na ustanovený týždenný pracovný čas u toho istého zamestnávateľa alebo u zamestnávateľa podľa § 58, ktorý vykonáva alebo by vykonával rovnaký druh práce alebo obdobný druh práce s prihliadnutím na kvalifikáciu a odbornú prax.
(10) Užívateľský zamestnávateľ na účely tohto zákona je právnická osoba alebo fyzická osoba, ku ktorej zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania podľa osobitného predpisu dočasne pridelí na výkon práce zamestnanca v pracovnom pomere.

MÁSODIK RÉSZ
A munkaviszony

41. §
A szerződéskötési szándék

(1) A munkaszerződés megkötése előtt a munkáltató köteles tájékoztatni a természetes személyt mindazon jogairól és kötelezettségeiről, amelyek számára a munkaszerződésből fakadnak, valamint a munka- és bérfeltételekről, amelyek mellett munkáját végeznie kell.
(2) Ha a munkavégzés külön előírás értelmében egészségi és szellemi alkalmassághoz kötött, a munkáltató csak ezen munka végzésére egészségileg és szelle-

DRUHÁ ČASŤ
Pracovný pomer

§ 41
Predzmluvné vzťahy

(1) Pred uzatvorením pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný oboznámiť fyzickú osobu s právami a povinnosťami, ktoré pre ňu vyplynú z pracovnej zmluvy, s pracovnými podmienkami a mzdovými podmienkami, za ktorých má prácu vykonávať.
(2) Ak osobitný právny predpis vyžaduje na výkon práce zdravotnú spôsobilosť na prácu, psychickú spôsobilosť na prácu alebo iný predpoklad, zamestnávateľ môže uzatvoriť pracovnú zmluvu len s fyzickou osobou zdravotne

mileg alkalmas természetes személlyel köthet szerződést, illetve olyan természetes személlyel, aki más előfeltételt teljesít.
(3) Fiatalkorú személlyel a munkáltató csak az orvosi vizsgálatot követően köthet munkaszerződést.
(4) A munkaszerződés megkötését megelőzően a munkáltató köteles kikérni a fiatalkorú személy törvényes képviselőjének nyilatkozatát.
(5) Az első munkahelyére belépő természetes személytől a munkáltató csak olyan információkat kérhet, amelyek összefüggnek a végzendő munkával. Azon természetes személytől, aki korábban már volt alkalmazásban, kérhet munkáltatói ajánlást és munkaviszony-igazolást.
(6) A munkáltató nem kérhet a természetes személytől
a) várandós állapotra vonatkozó információt,
b) családi viszonyaira vonatkozó információt,
c) feddhetetlenségére vonatkozó információt, az olyan munkakörök kivételével, amelyek külön előírás alapján feddhetetlenséghez kötöttek vagy a feddhetetlenséget a természetes személy által végzendő munka jellege követeli meg,
d) politikai, szakszervezeti és vallási hovatartozásra vonatkozó információt.
(7) A természetes személy a munkáltatót mindazon körülményekről köteles tájékoztatni, amelyek akadályozzák a munkavégzését, vagy amelyek okán a munkáltatónak kára keletkezhet, valamint fiatalkorú esetén a más munkáltatónál vállalt munkaidő terjedelméről is.
(8) Munkaviszony természetes személlyel történő létesítése során a munkáltató nem sértheti meg az egyenlő bánásmód elvét, amennyiben a munkahelyhez való hozzájutásról van szó (13. § (1) és (2) bek.).
(9) Ha a munkaviszony létesítése során a munkáltató megsérti az (5), (6) és (8) bekezdésekbe foglalt kötelezettségeit, a természetes személy méltányos pénzbeli kártérítésre jogosult.
(10) A munkaszerződés megkötése során a munkáltató nem állapodhat meg a munkavállalóval a külön jogszabály szerint közzétett állásajánlatban feltüntetett törzsbérnél alacsonyabb törzsbérben.

A munkaszerződés

42. §

(1) Amennyiben a jelen törvény eltérően nem rendelkezik, a munkáltató és a munkavállaló közötti munkaviszony létesítése írásos szerződéshez kötött. A munkaszerződés egyik, írásos példányát a munkáltató köteles átadni a munkavállalónak.
(2) Ha külön előírás rendelkezik arról, hogy az ügyviteli szerv tisztségének betöltése választáshoz vagy kinevezéshez kötött, vagy a munkavállaló belső szabályzata

spôsobilou alebo psychicky spôsobilou na túto prácu alebo s fyzickou osobou, ktorá spĺňa iný predpoklad.
(3) Zamestnávateľ môže uzatvoriť pracovnú zmluvu s mladistvým iba po predchádzajúcom lekárskom vyšetrení mladistvého.
(4) Na uzatvorenie pracovnej zmluvy s mladistvým je zamestnávateľ povinný vyžiadať si vyjadrenie jeho zákonného zástupcu.
(5) Zamestnávateľ môže od fyzickej osoby, ktorá sa uchádza o prvé zamestnanie, vyžadovať len informácie, ktoré súvisia s prácou, ktorú má vykonávať. Zamestnávateľ môže od fyzickej osoby, ktorá už bola zamestnávaná, požadovať predloženie pracovného posudku a potvrdenia o zamestnaní.
(6) Zamestnávateľ nesmie vyžadovať od fyzickej osoby informácie
a) o tehotenstve,
b) o rodinných pomeroch,
c) o bezúhonnosti s výnimkou, ak ide o prácu, pri ktorej sa podľa osobitného predpisu vyžaduje bezúhonnosť, alebo ak požiadavku bezúhonnosti vyžaduje povaha práce, ktorú má fyzická osoba vykonávať,
d) o politickej príslušnosti, odborovej príslušnosti a náboženskej príslušnosti,
(7) Fyzická osoba je povinná informovať zamestnávateľa o skutočnostiach, ktoré bránia výkonu práce alebo ktoré by mohli zamestnávateľovi spôsobiť ujmu, a o dĺžke pracovného času u iného zamestnávateľa ak ide o mladistvého.
(8) Zamestnávateľ pri prijímaní fyzickej osoby do zamestnania nesmie porušiť zásadu rovnakého zaobchádzania, ak ide o prístup k zamestnaniu (§ 13 ods. 1 a 2).
(9) Ak zamestnávateľ pri vzniku pracovného pomeru poruší povinnosti ustanovené v odsekoch 5, 6 a 8, fyzická osoba má právo na primeranú peňažnú náhradu.
(10) Zamestnávateľ pri uzatvorení pracovnej zmluvy nesmie so zamestnancom dohodnúť základnú zložku mzdy v nižšej sume, ako je suma základnej zložky mzdy, ktorú zverejnil v ponuke zamestnania podľa osobitného predpisu.

Pracovná zmluva

§ 42

(1) Pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom, ak tento zákon neustanovuje inak. Jedno písomné vyhotovenie pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.
(2) Ak osobitný predpis ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako predpoklad vykonávania funkcie štatutárneho orgánu alebo vnútorný predpis zamestnávateľa ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako požiadavku

úgy rendelkezik, hogy az ügyviteli szerv vagy az ügyviteli szerv tagjának közvetlen hatáskörébe tartozó vezető állású munkavállaló tisztségének betöltése választáshoz vagy kinevezéshez kötött, a munkavállalóval a megválasztását vagy kinevezését követően kell munkaviszonyt létesíteni.

43. §

(1) A munkaszerződésben a munkáltató köteles rögzíteni a munkavállalóval szembeni egyezményes, legalapvetőbb feltételeket, így:

a) a munka fajtáját és a munkavállaló által betöltendő munkakör rövid leírását,

b) a munkavégzés helyét (település, településrész vagy másképp meghatározott helyszín),

c) a munkavégzés kezdetének napját,

d) a bérfeltételeket, ha azt a kollektív szerződés nem tartalmazza.

(2) A munkáltató az (1) bekezdésbe foglalt feltételeken kívül a további munkafeltételeket is feltünteti a munkaszerződésben, mégpedig a fizetési időpontokat, a munkaidő tartamát, a szabadságkeretet és a felmondási idő tartamát.

(3) Ha az (1) bekezdés d) pontjába és a (2) bekezdésbe foglalt feltételek a kollektív szerződés tárgyát képezik, elég feltüntetni a kollektív szerződésre való hivatkozást; eltérő esetekben a jelen törvény vonatkozó rendelkezésére való hivatkozás tüntetendő fel. Ha a munkaszerződés nem szabályozza a bérfeltételeket, és a kollektív szerződés, amelyikre a munkaszerződés hivatkozik, hatályát vesztette, az új bérfeltételeknek a kollektív szerződésben vagy a munkaszerződésben történő rögzítéséig a kollektív szerződésben lefektetett bérfeltételek minősülnek munkaszerződés szerinti bérfeltételeknek, legfeljebb 12 hónap tartamáig terjedően.

(4) A munkaszerződésben további, a résztvevők számára fontos feltételek, így a további anyagi juttatások is rögzíthetők. A munkaszerződés vagy más szerződés rendelkezései, melyek az alkalmazottat titoktartásra kötelezik munkafeltételei vonatkozásában, beleértve a bérezési feltételeket és az alkalmazási feltételeket, érvénytelenek.

(5) Külföldi munkavégzés esetén a munkáltató a munkaszerződésben feltünteti

a) a külföldi munkavégzés időtartamát,

b) a pénznemet, amelyben a bérek vagy azok része kifizetésre kerül,

c) a külföldi munkavégzéssel kapcsolatos további pénzbeli és természetbeni juttatásokat,

d) a munkavállaló külföldről történő visszatérésének esetlegesen felmerülő feltételeit.

(6) Az (5) bekezdésbe foglalt feltételeket csak akkor kell a munkavállaló tudomására hozni, ha a külföldi munkavégzés tartama meghaladja az egy hónapot.

vykonávania funkcie vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu, pracovný pomer s týmto zamestnancom sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou až po jeho zvolení alebo vymenovaní.

§ 43

(1) V pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti, ktorými sú:

a) druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma, a jeho stručná charakteristika,

b) miesto výkonu práce (obec, časť obce alebo inak určené miesto),

c) deň nástupu do práce,

d) mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve.

(2) Zamestnávateľ v pracovnej zmluve uvedie okrem náležitostí podľa odseku 1 aj ďalšie pracovné podmienky, a to výplatné termíny, pracovný čas, výmeru dovolenky a dĺžku výpovednej doby.

(3) Ak sú pracovné podmienky podľa odseku 1 písm. d) a odseku 2 dohodnuté v kolektívnej zmluve, stačí uviesť odkaz na ustanovenia kolektívnej zmluvy; inak stačí uviesť odkaz na príslušné ustanovenia tohto zákona. Ak v pracovnej zmluve nie sú dohodnuté mzdové podmienky a účinnosť ustanovení kolektívnej zmluvy, na ktoré pracovná zmluva odkazuje, sa skončila, mzdové podmienky dohodnuté v kolektívnej zmluve sa považujú za mzdové podmienky dohodnuté v pracovnej zmluve až do dohodnutia nových mzdových podmienok v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve, najviac po dobu 12 mesiacov.

(4) V pracovnej zmluve možno dohodnúť ďalšie podmienky, o ktoré majú účastníci záujem, najmä ďalšie hmotné výhody. Ustanovenia pracovnej zmluvy alebo inej dohody, ktorými sa zamestnanec zaväzuje zachovávať mlčanlivosť o svojich pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania, sú neplatné.

(5) Ak je miesto výkonu práce v cudzine, zamestnávateľ v pracovnej zmluve ďalej uvedie

a) dobu výkonu práce v cudzine,

b) menu, v ktorej sa bude vyplácať mzda, prípadne jej časť,

c) ďalšie plnenia spojené s výkonom práce v cudzine v peniazoch alebo naturáliách,

d) prípadné podmienky návratu zamestnanca z cudziny.

(6) Informácie uvedené v odseku 5 sa poskytnú zamestnancovi len vtedy, ak čas zamestnania v cudzine presiahne jeden mesiac.

44. §

(1) Ha a munkaszerződés nem tartalmazza a 43. § (2), (4) és (5) bekezdésébe foglalt feltételeket, a munkáltató legkésőbb a munkaviszony létrejöttétől számított egy hónapon belül köteles kiállítani a munkavállaló részére az ezen feltételeket rögzítő írásos dokumentumot.

(2) Ha a munkaviszony a munkába állástól számított egy hónapon belül véget ér, a munkáltató a munkaviszony befejeztéig köteles kiállítani a munkavállaló részére a munkaviszony létesítéséről szóló írásos dokumentumot.

(3) Külföldi munkavégzés esetén a munkáltató a munkaviszony létesítéséről szóló írásos dokumentumot a munkavállaló külföldre történő távozását megelőzően köteles kiadni.

45. §

A próbaidő

(1) A munkaszerződésben rögzíteni lehet a próbaidő tartamát, ami legfeljebb három hónap lehet, míg az ügyviteli szerv közvetlen irányítói hatáskörébe eső vezető állású munkavállaló esetében, vagy az ügyviteli szerv tagja és azon vezető állású munkavállaló esetében, aki ezen vezető állású munkavállaló közvetlen irányítói hatáskörébe esik, legfeljebb hat hónap lehet. A próbaidő nem hosszabbítható.

(2) A próbaidő a munkavállaló oldalán a munkában történt akadályoztatás idejével hosszabbodik.

(3) A próbaidőt írásban kell rögzíteni.

(4) A próbaidő az ismétlődően meghatározott időre létesített munkaviszony esetében nem rögzíthető.

46. §

A munkaviszony létrejötte

A munkaviszony létrejöttének napja az a nap, amelyet a munkaszerződés a munkakezdés napjaként megjelöl.

47. §

A munkaviszonyból eredő kötelezettségek

(1) A munkaviszony létrejöttének napjától

a) a munkáltató a munkaszerződésben foglaltaknak megfelelően köteles folyamatosan munkát adni a munkavállalónak, az elvégzett munka után köteles bért fizetni, megteremteni a munkavégzés feltételeit és betartani a jogi előírások, a kollektív szerződés és a munkaszerződés által szabályozott munkafeltételeket,

b) a munkavállaló a munkaszerződésben foglaltaknak megfelelően köteles a munkáltató utasításai alapján személyesen elvégezni a munkát az arra meghatározott munkaidőben, valamint köteles betartani a munkafegyelmet.

§ 44

(1) Ak písomná pracovná zmluva neobsahuje podmienky ustanovené v § 43 ods. 2, 4 a 5, je zamestnávateľ povinný najneskôr do jedného mesiaca od vzniku pracovného pomeru vyhotoviť zamestnancovi písomné oznámenie obsahujúce tieto podmienky.

(2) Ak sa má pracovný pomer skončiť pred uplynutím jedného mesiaca od nástupu do zamestnania, musí zamestnávateľ zamestnancovi vydať písomné oznámenie o prijatí do zamestnania najneskôr do skončenia pracovného pomeru.

(3) Ak je miesto výkonu práce v cudzine, zamestnávateľ je povinný písomné oznámenie o prijatí do zamestnania vydať pred odchodom zamestnanca do cudziny.

§ 45

Skúšobná doba

(1) V pracovnej zmluve možno dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je najviac tri mesiace, a u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, je najviac šesť mesiacov. Skúšobnú dobu nemožno predlžovať.

(2) Skúšobná doba sa predlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca.

(3) Skúšobná doba sa musí dohodnúť písomne, inak je neplatná.

(4) Skúšobnú dobu nie je možné dohodnúť v prípade opätovne uzatváraných pracovných pomerov na určitú dobu.

§ 46

Vznik pracovného pomeru

Pracovný pomer vzniká odo dňa, ktorý bol dohodnutý v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce.

§ 47

Povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru

(1) Odo dňa, keď vznikol pracovný pomer,

a) zamestnávateľ je povinný prideľovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, platiť mu za vykonanú prácu mzdu, utvárať podmienky na plnenie pracovných úloh a dodržiavať ostatné pracovné podmienky ustanovené právnymi predpismi, kolektívnou zmluvou a pracovnou zmluvou,

b) zamestnanec je povinný podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať práce osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu.

(2) Pri nástupe do zamestnania je zamestnávateľ povinný zamestnanca oboznámiť s pracovným poriadkom, s kolektívnou zmluvou, s právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na prácu ním vykonávanú, s právnymi predpismi

(2) A munkaviszony kezdetekor a munkáltató köteles megismertetni a munkavállalót a munkarenddel, a kollektív szerződéssel, az általa végzendő munkára vonatkozó jogi előírásokkal, a munka biztonságát és az egészség védelmét szolgáló jogi előírásokkal, amelyeket a munkavállaló a munkavégzés során köteles betartani, az egyenlő bánásmód elveit szavatoló rendelkezésekkel és a bűnügyi és egyéb társadalomellenes tevékenység bejelentését szabályozó belső előírásokkal. A munkaviszony kezdetekor a munkáltató köteles megismertetni a fiatalkorú munkavállalót, a 11. § (4) bekezdése alapján könnyű munkát végző természetes személy esetében annak törvényes képviselőjét is a munkavégzés esetleges kockázataival és a munka biztonsága és az egészség védelme érdekében foganatosított intézkedésekkel.

(3) A munkáltató nem kezelheti kötelezettségmulasztásként, ha a munkavállaló elutasítja olyan munka végzését vagy olyan utasítás végrehajtását, amely

a) ellentétes az általánosan érvényes jogi előírásokkal vagy a közerkölcsbe ütközik,

b) közvetlenül és súlyosan veszélyezteti a munkavállaló vagy más személyék életét vagy testi épségét.

(4) A munkáltató köteles az egyeztetett határidőkön belül a munkavállalói képviselet elé terjeszteni a munkaviszonyra vonatkozó új szerződési feltételeket.

48. §

A határozott idejű munkaviszony

(1) A munkaviszony határozatlan időre szól, ha a munkaszerződés nem rögzíti tartamát, vagy a munkaszerződés vagy annak módosításának teljesítése során nem teljesültek a határozott idejű munkaviszony létesítésének törvényes feltételei. A munkaviszony határozatlan időre szól abban az esetben is, ha a határozott idejű munkaviszonyról szóló megállapodás nem volt írásban rögzítve.

(2) Határozott idejű munkaviszony legfeljebb két évre létesíthető. A határozott idejű munkaviszonyt két éven belül legfeljebb kétszer lehet meghosszabbítani vagy ismételten létesíteni.

(3) Ismételten létesített határozott idejű munkaviszonynak minősül az a munkaviszony, amely a határozott idejű munkaviszony megszűnését követő hat hónapon belül létesül ugyanazon szerződő felek között.

(4) A határozott idejű munkaviszony két évnél rövidebb vagy két évnél hosszabb időre szóló ismételt meghosszabbítása vagy ismételt létesítése csak akkor megengedett, ha azt

a) szülési szabadságát, gyermekgondozási szabadságát, a szülési vagy gyermekgondozási szabadságra közvetlenül kötődő szabadságát töltő, betegszabadságát töltő, vagy köztisztség vagy szakszervezeti tisztség betöltése okán a munkaköri feladatok ellátása alól huzamos időre mentesített munkavállaló helyettesítése indokolja,

a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré musí zamestnanec pri svojej práci dodržiavať, s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania a s vnútorným predpisom upravujúcim oznamovanie kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti. Zamestnávateľ je tiež povinný pri nástupe do zamestnania oboznámiť mladistvého zamestnanca, a v prípade fyzickej osoby vykonávajúcej ľahké práce uvedené v § 11 ods. 4 aj jej zákonného zástupcu, o možných rizikách vykonávanej práce a o prijatých opatreniach týkajúcich sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

(3) Zamestnávateľ nesmie posudzovať ako nesplnenie povinnosti, ak zamestnanec odmietne vykonať prácu alebo splniť pokyn, ktoré

a) sú v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi alebo s dobrými mravmi,

b) bezprostredne a vážne ohrozujú život alebo zdravie zamestnanca alebo iných osôb.

(4) Zamestnávateľ je povinný predkladať zástupcom zamestnancov správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch v lehotách, ktoré s ním dohodol.

§ 48

Pracovný pomer na určitú dobu

(1) Pracovný pomer je dohodnutý na neurčitý čas, ak nebola v pracovnej zmluve výslovne určená doba jeho trvania alebo ak v pracovnej zmluve alebo pri jej zmene neboli splnené zákonné podmienky na uzatvorenie pracovného pomeru na určitú dobu. Pracovný pomer je uzatvorený na neurčitý čas aj vtedy, ak pracovný pomer na určitú dobu nebol dohodnutý písomne.

(2) Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát.

(3) Opätovne dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu je pracovný pomer, ktorý má vzniknúť pred uplynutím šiestich mesiacov po skončení predchádzajúceho pracovného pomeru na určitú dobu medzi tými istými účastníkmi.

(4) Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len z dôvodu

a) zastupovania zamestnanca počas materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, dočasnej pracovnej neschopnosti alebo zamestnanca, ktorý bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie,

b) átmeneti, a munkavállalók létszámának alapvető növelését megkövetelő, az adott naptári évben nyolc hónapnál nem hosszabb terjedelmű munka elvégzése indokolja,

c) az évszakok váltakozása által befolyásolt, évente ismétlődő, az adott naptári évben nyolc hónapnál nem hosszabb terjedelmű munka elvégzése (idénymunka) indokolja,

d) a kollektív szerződésben rögzített munka elvégzése indokolja.

(5) A munkaviszony (4) bekezdés értelmében történt meghosszabbításának vagy ismételt létesítésének okát rögzíteni kell a munkaszerződésben.

(6) A határozott idejű munkaviszony egyetemi oktatóval vagy tudományos, kutató- és fejlesztőmunkát végző munkavállalóval két évnél rövidebb vagy két évnél hosszabb időre szóló ismételt meghosszabbítása vagy ismételt létesítése az esetben is megengedett, ha azt az egyetemi oktató vagy a tudományos, kutató- és fejlesztőmunkát végző munkavállaló külön szabályozás alá eső tevékenységének jellegéből adódó objektív körülmények indokolják.

(7) A határozott idejű munkaviszonyban lévő munkavállalót a munkafeltételek, a foglalkoztatás jelen törvény által szabályozott feltételei és a munka biztonságával és az egészség védelmével összefüggő munkafeltételek vonatkozásában a munkáltató azonos beosztású alkalmazottjához képest nem érheti előnyös vagy hátrányos megkülönböztetés.

(8) A munkavállaló megfelelő módon tájékoztatja a határozott idejű munkaviszonyban lévő munkavállalókat és a munkavállalói képviseletet a nála felszabaduló, határozatlan idejű munkaviszonyban betölthető munkahelyekről.

(9) A (2) – (7) bekezdésekbe foglalt korlátozások nem vonatkoznak a munkaerő-kölcsönző ügynökségek általi foglalkoztatásra.

A rövidített munkaidős foglalkoztatás

49. §

(1) A munkáltató és a munkavállaló a megállapított heti munkaidőnél rövidebb munkaidőt is rögzíthet a munkaszerződésben.

(2) A munkáltató és a munkavállaló szerződésben rögzítheti a teljes heti munkaidő rövidítését vagy a rövidített munkaidő teljes heti munkaidőre történő bővítését.

(3) A rövidített munkaidőt nem kell szükségszerűen valamennyi munkanapra elosztani.

(4) A rövidített munkaidőben foglalkoztatott munkavállalónak a rövidített munkaidővel arányos, szerződésben rögzített bér jár.

(5) A rövidített munkaidőben foglalkoztatott munkavállalót a munkáltató azonos beosztású alkalmazottjához

b) vykonávania prác, pri ktorých je potrebné podstatne zvýšiť počet zamestnancov na prechodný čas nepresahujúci osem mesiacov v kalendárnom roku,

c) vykonávania prác, ktoré sú závislé od striedania ročných období, každý rok sa opakujú a nepresahujú osem mesiacov v kalendárnom roku (sezónna práca),

d) vykonávania prác dohodnutých v kolektívnej zmluve.

(5) Dôvod na predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru podľa odseku 4 sa uvedie v pracovnej zmluve.

(6) Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky s vysokoškolským učiteľom alebo tvorivým zamestnancom vedy, výskumu a vývoja je možné aj vtedy, ak je na to objektívny dôvod vyplývajúci z povahy činnosti vysokoškolského učiteľa alebo tvorivého zamestnanca vedy, výskumu a vývoja ustanovený osobitným predpisom.

(7) Zamestnanca v pracovnom pomere na určitú dobu nemožno zvýhodniť alebo obmedziť, ak ide o pracovné podmienky a podmienky zamestnávania podľa tohto zákona a o pracovné podmienky súvisiace s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci podľa osobitného predpisu, v porovnaní s porovnateľným zamestnancom.

(8) Zamestnávateľ informuje vhodným spôsobom zamestnancov v pracovnom pomere na určitú dobu a zástupcov zamestnancov o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili.

(9) Obmedzenia podľa odsekov 2 až 7 sa nevzťahujú na zamestnávanie agentúrou dočasného zamestnávania.

Pracovný pomer na kratší pracovný čas

§ 49

(1) Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť v pracovnej zmluve kratší pracovný čas, ako je ustanovený týždenný pracovný čas.

(2) Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť zmenu ustanoveného týždenného pracovného času na kratší týždenný pracovný čas a zmenu kratšieho týždenného pracovného času na ustanovený týždenný pracovný čas.

(3) Kratší pracovný čas nemusí byť rozvrhnutý na všetky pracovné dni.

(4) Zamestnancovi v pracovnom pomere na kratší pracovný čas patrí mzda zodpovedajúca dohodnutému kratšiemu pracovnému času.

képest nem érheti előnyös vagy hátrányos megkülönböztetés.
(6) A munkavállaló közérthető módon tájékoztatja a munkavállalókat és a munkavállalói képviseletet a rövidített munkaidős és a teljes munkaidős munkahelyek lehetőségeiről.

49.a §
Az osztott munkahely

(1) Osztott munkahelynek minősül azon munkahely, ahol a rövidített munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók egymás közt osztják el az adott munkahelyre eső munkaidőt és munkafeladatokat.
(2) A rövidített munkaidőben foglalkoztatott munkavállalónak az osztott munkahelyre történő beosztásáról szóló szerződés megkötését megelőzően a munkáltató írásban értesíti a munkavállalót az osztott munkahelyre vonatkozó munkafeltételekről.
(3) A munkáltató és munkavállaló közötti, a munkavállalónak az osztott munkahelyre történő beosztásáról szóló szerződést írásban kell rögzíteni. Részét kell képeznie a (2) bekezdés alapján kiállított írásos értesítésnek.
(4) Ha az osztott munkahelyre szerződés alapján besorolt munkavállalók egymás közt nem egyeznek meg a munkaidő és a munkatöltet elosztásában, a munkáltató határozza meg azt.
(5) Ha az osztott munkahelyen a munkavállaló nem tudja felvenni a munkát, a munkahelyen vele osztozó munkavállalók kötelesek a helyébe lépni, ha ebben komoly indokok nem akadályozzák őket. A munkáltató fölösleges késedelem nélkül köteles tájékoztatni a munkavállalót, ha az első mondat alapján szükségessé válik a helyettesítés.
(6) A munkavállalónak osztott munkahelyre történő besorolásáról szóló szerződést a munkáltató és a munkavállaló írásban felmondhatja. A munkavállalónak az osztott munkahelyre történő besorolásáról szóló szerződés hatálya eltérő megállapodás hiányában a munkáltató és a munkavállaló közötti szerződés felmondásától számított egy hónap elteltével szűnik meg.
(7) Ha az osztott munkahely megszűnik, ám a hozzá rendelt munkatöltet fennmarad, a munkavállaló jogosult az osztott munkahelyre eső munkaköri beosztás teljes munkaidős betöltésére, vagy ha az osztott munkahelyen több munkavállaló osztozott, az arányosan rá eső részre.

50. §

Egyazon munkavállalóval a munkáltató csak egymástól eltérő töltetű munkák végzésére irányuló tevékenységre vonatkozóan létesíthet több munkaviszonyt; az ezen munkaviszonyokból eredő jogok és kötelezettségek külön elbírálás alá esnek.

(5) Zamestnanec v pracovnom pomere na kratší pracovný čas sa nesmie zvýhodniť alebo obmedziť v porovnaní s porovnateľným zamestnancom.
(6) Zamestnávateľ informuje zrozumiteľným spôsobom zamestnancov a zástupcov zamestnancov o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas.

§ 49a
Delené pracovné miesto

(1) Delené pracovné miesto je pracovné miesto, na ktorom si zamestnanci v pracovnom pomere na kratší pracovný čas sami medzi sebou rozvrhnú pracovný čas a pracovnú náplň pripadajúcu na toto pracovné miesto.
(2) Pred uzatvorením dohody o zaradení zamestnanca v pracovnom pomere na kratší pracovný čas na delené pracovné miesto zamestnávateľ písomne oznámi zamestnancovi pracovné podmienky vzťahujúce sa na delené pracovné miesto.
(3) Dohoda o zaradení zamestnanca na delené pracovné miesto uzatvorená medzi zamestnávateľom a zamestnancom musí byť písomná, inak je neplatná. Jej súčasťou je písomné oznámenie podľa odseku 2.
(4) Ak sa zamestnanci, s ktorými zamestnávateľ uzatvoril dohodu o zaradení na delené pracovné miesto, nedohodnú na rozvrhnutí pracovného času alebo pracovnej náplne, určí ich zamestnávateľ.
(5) Ak nastane prekážka v práci na strane zamestnanca na delenom pracovnom mieste, zamestnanci, ktorí sa s ním delia o pracovné miesto, sú povinní ho zastúpiť, ak tomu nebránia vážne dôvody na ich strane. Zamestnávateľ je povinný informovať zamestnanca bez zbytočného odkladu, ak vznikne potreba zastupovania podľa prvej vety.
(6) Dohodu o zaradení zamestnanca na delené pracovné miesto môže zamestnávateľ aj zamestnanec písomne vypovedať. Dohoda o zaradení zamestnanca na delené pracovné miesto zaniká uplynutím jedného mesiaca odo dňa oznámenia vypovedania dohody, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.
(7) Ak delené pracovné miesto zaniká, ale pracovná náplň pripadajúca na toto pracovné miesto zostáva zachovaná, zamestnanec má právo na zaradenie v rozsahu celého pracovného času a pracovnej náplne, ktorá pripadala na delené pracovné miesto, alebo ak sa o pracovné miesto delilo viac zamestnancov, v rozsahu ich pomernej časti.

§ 50

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

52. §

Bedolgozói munkavégzés és távmunka

(1) Azon munkavállaló munkaviszonyát, aki a munkáltató számára a munkaszerződésben rögzített feltételek alapján otthon, vagy más, megegyezés szerinti helyen (a továbbiakban „bedolgozói munkavégzés") végez munkát, vagy a munkáltató számára a munkaszerződésben rögzített feltételek alapján otthon, vagy más, megegyezés szerinti helyen számítástechnikai eszközök igénybevételével (a továbbiakban „távmunka") végez munkát individuális munkaidő-beosztás mellett, jelen törvény a következő eltérésekkel szabályozza:

a) nem vonatkoznak rá a heti munkaidő-elosztásra, a napi pihenőidőre, a heti pihenőidőre és az állásidőre vonatkozó rendelkezések,

b) a munkában történő, jelentős mértékű, személyi jellegű akadályoztatás esetében a munkáltató részéről nem illeti meg bérpótlék; kivételt a közeli hozzátartozó elhalálozása képez,

c) a munkáltató és a munkavállaló közötti eltérő megállapodás hiányában nem jogosult a túlórák, az ünnepnapok, a szombati munkavégzés, vasárnapi munkavégzés és az éjszakai műszak után járó bérpótlékra, illetve a nehezített munkakörülmények utáni pótlékra.

(2) Távmunkavégzés esetén a munkáltató foganatosítja a megfelelő intézkedéseket, legfőképp

a) biztosítja a távmunka végzéséhez szükséges számítástechnikai eszközt, annak telepítését, műszaki és szoftver-tartozékait és ezek karbantartását, amennyiben a munkavállaló nem a saját berendezéseit használja,

b) főleg szoftver esetében biztosítja a távmunka végzése során feldolgozott és használt adatok védelmét,

c) tájékoztatja a munkavállalót az általa biztosított számítástechnikai eszköz használatának valamennyi korlátozásáról, valamint az ezen korlátozások megszegése esetén foganatosítható szankciókról.

(3) A munkáltató intézkedéseket foganatosít a bedolgozást vagy távmunkát végző munkavállaló többi munkavállalótól való elszigetelődésének a megelőzésére és lehetővé teszi, hogy más munkavállalókkal találkozzon.

(4) A bedolgozói munkát vagy távmunkát végző munkavállaló munkakörülményei okán nem kerülhet hátrányos helyzetbe a munkáltató által fenntartott munkahelyen munkát végző, azonos beosztású alkalmazotthoz képest.

(5) Nem minősül bedolgozásnak vagy távmunkának az a munka, amelyet a munkavállaló alkalmilag vagy különleges esetekben a munkavállaló beleegyezésével vagy vele egyeztetve végez otthon, vagy a munkavégzés szokásos helyétől eltérő helyen végez, feltéve, hogy a munkavállaló által munkaszerződés alapján végzett munka jellege ezt lehetővé teszi.

§ 52

Domácka práca a telepráca

(1) Pracovný pomer zamestnanca, ktorý vykonáva prácu pre zamestnávateľa podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve doma alebo na inom dohodnutom mieste (ďalej len „domácka práca") alebo vykonáva prácu pre zamestnávateľa podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve doma alebo na inom dohodnutom mieste s použitím informačných technológií (ďalej len „telepráca") v pracovnom čase, ktorý si sám rozvrhuje, sa spravuje týmto zákonom s týmito odchýlkami:

a) nevzťahujú sa na neho ustanovenia o rozvrhnutí určeného týždenného pracovného času, nepretržitom dennom odpočinku, nepretržitom odpočinku v týždni a o prestojoch,

b) pri dôležitých osobných prekážkach v práci mu nepatrí od zamestnávateľa náhrada mzdy s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka,

c) nepatrí mu mzda 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 a mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce, ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne inak.

(2) Zamestnávateľ prijme pri telepráci vhodné opatrenia, najmä

a) zabezpečí, nainštaluje a pravidelne udržiava technické a programové vybavenie potrebné na výkon telepráce okrem prípadov, keď zamestnanec vykonávajúci teleprácu používa svoje vlastné vybavenie,

b) zabezpečuje, najmä pokiaľ ide o softvér, ochranu údajov, ktoré sa spracúvajú a používajú pri telepráci,

c) informuje zamestnanca o všetkých obmedzeniach používania technického vybavenia a programového vybavenia, ako aj o sankciách v prípade porušenia týchto obmedzení.

(3) Zamestnávateľ prijme opatrenia, ktoré predchádzajú izolácii zamestnanca vykonávajúceho domácku prácu alebo teleprácu od ostatných zamestnancov a dávajú mu možnosť stretávať sa s ostatnými zamestnancami.

(4) Pracovné podmienky zamestnanca pri domáckej práci a telepráci nesmú znevýhodňovať zamestnanca v porovnaní s porovnateľným zamestnancom na pracovisku zamestnávateľa.

(5) Za domácku prácu alebo teleprácu sa nepovažuje práca, ktorú zamestnanec vykonáva príležitostne alebo za mimoriadnych okolností so súhlasom zamestnávateľa alebo po dohode s ním doma alebo na inom ako zvyčajnom mieste výkonu práce za predpokladu, že druh práce, ktorý zamestnanec vykonáva podľa pracovnej zmluvy, to umožňuje.

52.a §

A lelkészi szolgálatot végző munkavállaló

Az egyházak és a vallási közösségek alkalmazásában álló, lelkészi szolgálatot végző munkavállalókra nem vonatkoznak a munkaidőre és a kollektív munkajogi viszonyokra vonatkozó rendelkezések.

53. §

Munkaviszony létesítése szakközépiskola vagy szakmunkásképző tanulójával

(1) A munkáltató szakközépiskola vagy szakmunkásképző tanulójával legkorábban azon a napon, amelyen a tanuló betölti 15. életévét, előszerződést köthet munkaviszony későbbi létesítéséről, amelyben a munkavállaló vállalja, hogy a tanulóval a záróvizsga vagy az érettségi vizsga letétele után munkaviszonyt létesít, a tanuló pedig vállalja, hogy a munkáltató alkalmazásába áll. A próbaidő ilyen esetben nem képezheti a szerződés tárgyát. A szerződésbe foglalt munkatöltetnek egyeznie kell a képesítéssel, amelyet a tanuló szerez. A munkaviszony későbbi létesítéséről szóló előszerződést a törvényes képviselő beleegyezésével kell megkötni. A munkaszerződés megkötését a munkáltató elutasíthatja, ha nincs a tanuló számára megfelelő munkája, ha a tanuló egészségi állapota nem felel meg az általa szerzett képesítésnek megfelelő munka végzésére, vagy ha a tanuló nem teljesítette a tanulmányi előmenetelre vonatkozó feltételeket, amelyek a munkaviszony későbbi létesítéséről szóló előszerződés tárgyát képezték.

(2) A munkaviszony későbbi létesítéséről szóló előszerződés részeként a szakközépiskola vagy szakmunkásképző tanulója kötelezi magát, hogy a záróvizsga vagy az érettségi vizsga letétele után határozott időre, legfeljebb három évre munkaviszonyt létesít a munkáltatóval, ellenkező esetben a munkáltató követelheti rajta azon költségek visszafizetését, amelyet a tanuló képzésére fordított. A munkaviszony időtartamába a 155. § (4) bekezdésébe foglaltak nem számítódnak be.

(3) Ha a munkavállaló azon időszakban, amelyre elkötelezte magát a munkavállalóval létesített munkaviszony fenntartására, munkaviszonyt vagy munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesít más munkáltatóval, a munkavállaló (2) bekezdésbe foglalt kötelezettségei az új munkáltatóra szállnak át, amely eltérő megállapodás hiányában köteles az előző munkáltatónak visszafizetni azon költségek arányos részét, amelyet az a tanuló képzésére fordított. A munkavállaló köteles az új munkáltatóval fenntartani a munkaviszonyt arra az időszakra, amelynek költségeit az térítette; ellenkező esetben a munkavállaló köteles az új munkáltatónak visszafizetni ezen költségek arányos részét. A munkavállaló a kötelezettségnek a (2) bekezdésbe foglalt tartama alatt köteles tá-

§ 52a

Zamestnanec vykonávajúci duchovenskú činnosť

Na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov cirkví a náboženských spoločností, ktorí vykonávajú duchovenskú činnosť, sa nevzťahujú ustanovenia o pracovnom čase a o kolektívnych pracovnoprávnych vzťahoch.

§ 53

Uzatvorenie pracovnej zmluvy so žiakom strednej odbornej školy alebo so žiakom odborného učilišťa

(1) Zamestnávateľ môže so žiakom strednej odbornej školy alebo odborného učilišťa, najskôr v deň, keď žiak dovŕši 15 rokov veku, uzatvoriť zmluvu o budúcej pracovnej zmluve, predmetom ktorej bude záväzok zamestnávateľa, že žiaka po vykonaní záverečnej skúšky, maturitnej skúšky alebo absolventskej skúšky prijme do pracovného pomeru, a záväzok žiaka, že sa stane zamestnávateľovým zamestnancom. Skúšobnú dobu v tomto prípade nemožno dohodnúť. Dohodnutý druh práce musí zodpovedať kvalifikácii, ktorú žiak získa absolvovaním učebného odboru alebo študijného odboru. Zmluva o budúcej pracovnej zmluve sa uzatvára so súhlasom zákonného zástupcu, inak je neplatná. Uzatvorenie pracovnej zmluvy môže zamestnávateľ odmietnuť, ak nemá pre žiaka vhodnú prácu, pretože sa menia jeho úlohy, pre zdravotnú nespôsobilosť žiaka vykonávať prácu zodpovedajúcu kvalifikácii, ktorú žiak získal absolvovaním učebného odboru alebo študijného odboru, alebo ak žiak nesplnil podmienky klasifikácie a hodnotenia a tieto podmienky boli dohodnuté v zmluve o budúcej pracovnej zmluve.

(2) Súčasťou zmluvy o budúcej pracovnej zmluve je záväzok žiaka strednej odbornej školy alebo odborného učilišťa, že po vykonaní záverečnej skúšky, maturitnej skúšky alebo absolventskej skúšky zotrvá u zamestnávateľa v pracovnom pomere po určitú dobu, najviac tri roky, alebo zamestnávateľ môže požadovať od neho úhradu nákladov, ktoré vynaložil na jeho prípravu na povolanie v učebnom odbore alebo v študijnom odbore. Do obdobia zotrvania v pracovnom pomere sa nezapočítavajú obdobia uvedené v § 155 ods. 4.

(3) Ak zamestnancovi vznikne v čase, po ktorý sa zaviazal zotrvať v pracovnom pomere u zamestnávateľa, pracovnoprávny vzťah alebo obdobný pracovný vzťah k inému zamestnávateľovi, prechádza záväzok zamestnanca podľa odseku 2 na nového zamestnávateľa, ktorý je povinný uhradiť predchádzajúcemu zamestnávateľovi pomernú časť nákladov na prípravu žiaka na povolanie v učebnom odbore alebo v študijnom odbore, ak sa nedohodnú inak. Zamestnanec je povinný zotrvať u nového zamestnávateľa v pracovnom pomere po dobu, ktorá zodpovedá uhradeným nákladom; ak zamestnanec

jékoztatni a munkáltatót, amellyel szemben a (2) bekezdés értelmében kötelezettsége fennáll, ha más munkáltatóval munkaviszonyt vagy munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesít.

(4) A munkavállaló nem köteles visszafizetni a munkáltatónak a képzésnek a (2) és (3) bekezdésben foglalt költségeit, ha

a) az orvosi vélemény alapján nem alkalmas tanult szakmája gyakorlására, illetve a 63. § (1) bek. c) pontja vagy a 69. § (1) bek. a) pontja értelmében nem alkalmas korábbi munkaköre betöltésére,

b) a munkáltató nem tesz eleget a munkavállalóval szembeni, a munkaszerződésből, a kollektív szerződésből vagy a jogi előírásokból eredő kötelezettségének,

c) a munkáltató a munkavállalóval megszünteti a munkaviszonyt; kivételt képez a munkaviszonynak a 63. § (1) bek. e) pontja és a 68. § (1) bek. alapján történő megszüntetése.

(5) A tanuló középfokú képzése egész tartama során ráfordított költség térítendő. A költség arányos része alatt az a részköltség értendő, amely a teljesítetlen kötelezettség időtartamának felel meg.

(6) A munkáltatónak nem keletkezik költségtérítési kötelezettsége, ha

a) a munkavállaló az orvosi vélemény alapján nem alkalmas tanult szakmája gyakorlására, illetve a 63. § (1) bek. c) pontja vagy a 69. § (19 bek. a) pontja értelmében nem alkalmas korábbi munkaköre betöltésére,

b) az előző munkáltató nem tesz eleget a munkavállalóval szembeni, a munkaszerződésből, a kollektív szerződésből vagy a jogi előírásokból eredő kötelezettségének,

c) a munkavállaló házastársát követve annak lakhelyére költözik vagy a fiatalkorú munkavállaló szüleit követve azok új lakhelyére költözik,

d) az előző munkáltató megszünteti a munkavállalóval a munkaviszonyt; kivételt képez a munkaviszonynak a 63. § (1) bek. e) pontja és a 68. § (1) bekezdése alapján történő megszüntetése,

e) az előző munkáltató által kiállított munkáltatói igazolás adataiból nem egyértelműsíthető, hogy a következő munkáltató oldalán költségtérítési kötelezettség keletkezik.

54. §

A munkafeltételek módosítása

A munkaszerződés tartalmát kizárólag abban az esetben lehet módosítani, ha a munkáltató és a munkavállaló megállapodnak annak módosításában. A munkáltató köteles a munkaszerződés módosítását írásba adni.

Más munkakörbe történő áthelyezés

nezotrvá u nového zamestnávateľa v pracovnom pomere, je povinný uhradiť mu pomernú časť týchto nákladov. Zamestnanec je počas trvania záväzku podľa odseku 2 povinný oznámiť zamestnávateľovi, ku ktorému má záväzok podľa odseku 2, vznik pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu k inému zamestnávateľovi.

(4) Zamestnanec nie je povinný uhradiť zamestnávateľovi náklady podľa odsekov 2 a 3, ak

a) nemôže vykonávať podľa lekárskeho posudku povolanie, na ktoré sa pripravoval, prípadne doterajšiu prácu z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. c) alebo § 69 ods. 1 písm. a),

b) zamestnávateľ porušuje povinnosť, ktorú má voči zamestnancovi podľa pracovnej zmluvy alebo kolektívnej zmluvy, alebo právnych predpisov,

c) zamestnávateľ skončí so zamestnancom pracovný pomer s výnimkou skončenia pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. e) a § 68 ods. 1.

(5) Uhrádzajú sa náklady za celý čas prípravy žiaka na povolanie v strednej odbornej škole alebo v odbornom učilišti. Pomerná časť nákladov je časť, ktorá zodpovedá nesplnenému času záväzku.

(6) Povinnosť zamestnávateľa uhradiť náklady nevzniká, ak

a) zamestnanec nemôže vykonávať podľa lekárskeho posudku povolanie, na ktoré sa pripravoval, prípadne doterajšiu prácu z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. c) a § 69 ods. 1 písm. a),

b) predchádzajúci zamestnávateľ porušuje povinnosť, ktorú má voči zamestnancovi podľa pracovnej zmluvy alebo kolektívnej zmluvy, alebo právnych predpisov,

c) zamestnanec nasleduje manžela do miesta jeho bydliska alebo mladistvý zamestnanec nasleduje rodičov do miesta ich nového bydliska,

d) predchádzajúci zamestnávateľ skončí so zamestnancom pracovný pomer s výnimkou § 63 ods. 1 písm. e) a § 68 ods. 1,

e) z údajov predchádzajúceho zamestnávateľa v potvrdení o zamestnaní nevyplýva, že ďalšiemu zamestnávateľovi vznikne povinnosť uhradiť tieto náklady.

§ 54

Dohoda o zmene pracovných podmienok

Dohodnutý obsah pracovnej zmluvy možno zmeniť len vtedy, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na jeho zmene. Zamestnávateľ je povinný zmenu pracovnej zmluvy vyhotoviť písomne.

Preradenie na inú prácu

55. §

(1) A munkaszerződésben rögzítettől eltérő jellegű vagy más helyhez kötött munkát a munkavállaló csak kivételes, a (2) és a (4) bekezdésben foglalt esetekben köteles végezni.

(2) A munkáltató köteles más munkakörbe áthelyezni a munkavállalót, ha

a) a munkavállaló, tekintettel egészségi állapotára, az orvosi vélemény alapján alkalmatlanná vált az általa korábban végzett munka végzésére, vagy foglalkozási ártalom kialakulása vagy kialakulásának veszélye miatt nem végezheti azt, vagy munkahelyén elérte az illetékes közegészségügyi hatóság által meghatározott legmagasabb megengedett kitettségi limitet,

b) várandós nő, kilenc hónaposnál fiatalabb csecsemőjéről gondoskodó anya és szoptató nő olyan munkát végez, amelyet ilyen nők nem végezhetnek vagy amely az orvosi vélemény alapján veszélyezteti a terhességet vagy az anyaságot,

c) az áthelyezés az orvosi vélemény vagy a közegészségügyi hatóság határozata alapján elengedhetetlen más személyek egészségének fertőző betegségekkel szembeni védelme okán (a továbbiakban „karantén elrendelése“),

d) az áthelyezés a bíróság vagy más illetékes szerv jogerős végzése alapján elengedhetetlen,

e) az éjszakai munkára beosztott munkavállaló az orvosi vélemény alapján éjszakai munkára alkalmatlan,

f) az éjszakai munkára beosztott várandós nő, kilenc hónaposnál fiatalabb csecsemőjéről gondoskodó anya és szoptató nő kéri a nappali munkára történő beosztását.

(3) Ha az áthelyezésnek a (2) bekezdésbe foglalt célja nem érhető el a munkavállalónak a munkaszerződésben rögzített lehetőségeken belüli áthelyezésével, a munkáltató a megállapodást követően a munkaszerződésben rögzítettől eltérő jellegű munkára is áthelyezheti a munkavállalót.

(4) A munkáltató a munkavállaló beleegyezése nélkül is áthelyezheti azt más, a szerződésben rögzítettől eltérő munkakörbe arra az időre, amely a rendkívüli esemény elhárításához vagy közvetlen következményeinek mérsékléséhez szükséges.

(5) A munkakörnek, amelybe a munkáltató a munkavállalót a (3) bekezdésben foglaltak értelmében áthelyezi, meg kell felelnie a munkavállaló munkaköri alkalmasságának. A munkáltatónak szem előtt kell tartania azt is, hogy a munkakörnek a munkavállaló képességeivel és képesítésével is összhangban kell lennie.

§ 55

(1) Vykonávať práce iného druhu alebo na inom mieste, ako boli dohodnuté v pracovnej zmluve, je zamestnanec povinný len výnimočne, a to v prípadoch ustanovených v odsekoch 2 a 4.

(2) Zamestnávateľ je povinný preradiť zamestnanca na inú prácu, ak

a) zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť naďalej vykonávať doterajšiu prácu, alebo ak ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva,

b) tehotná žena, matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaca žena vykonáva prácu, ktorou sa nesmú tieto ženy zamestnávať alebo ktorá podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej tehotenstvo alebo materské poslanie,

c) je to nevyhnutné podľa lekárskeho posudku alebo rozhodnutia orgánu verejného zdravotníctva v záujme ochrany zdravia iných osôb pred prenosnými chorobami (ďalej len „karanténne opatrenie"),

d) je to nevyhnutné podľa právoplatného rozhodnutia súdu alebo iného príslušného orgánu,

e) zamestnanec pracujúci v noci na základe lekárskeho posudku je uznaný za nespôsobilého na nočnú prácu,

f) tehotná žena, matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaca žena pracujúca v noci požiada o preradenie na dennú prácu.

(3) Ak nemožno dosiahnuť účel preradenia podľa odseku 2 preradením zamestnanca v rámci pracovnej zmluvy, môže zamestnávateľ preradiť zamestnanca v týchto prípadoch po dohode aj na prácu iného druhu, ako bol dohodnutý v pracovnej zmluve.

(4) Zamestnávateľ môže preradiť zamestnanca aj bez jeho súhlasu na čas nevyhnutnej potreby na inú prácu, ako bola dohodnutá, ak je to potrebné na odvrátenie mimoriadnej udalosti alebo na zmiernenie jej bezprostredných následkov.

(5) Práca, na ktorú zamestnávateľ preraďuje zamestnanca podľa odseku 3, musí zodpovedať zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na prácu. Zamestnávateľ je povinný prihliadnuť aj na to, aby táto práca bola pre zamestnanca vhodná vzhľadom na jeho schopnosti a kvalifikáciu.

(6) Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zamestnancom dôvod preradenia na inú prácu a dobu, počas ktorej má preradenie trvať. Ak preradením zamestnanca dochádza k zmene pracovnej zmluvy, zamestnávateľ je povinný vydať mu písomné oznámenie o dôvode

(6) A munkáltató köteles előzetesen egyeztetni a munkavállalóval az áthelyezés okát és időtartamát. Ha az áthelyezés a munkaszerződés módosításával jár, a munkáltató köteles írásba adni a munkavállalónak az áthelyezés okát és időtartamát, a (4) bekezdésbe foglalt esetek kivételével.

56. §

A munkafeltételeknek az 54. § alapján történő módosítását és a munkavállalónak a munkaszerződésben rögzítettől eltérő, más munkakörbe történő áthelyezését megelőzően a munkáltató köteles biztosítani a orvosi kivizsgálását, amennyiben azt külön előírások megkövetelik. Az egészségügyi ellátással kapcsolatos kiadás nem terhelheti a munkavállalót.

57. §
Kiküldetés

(1) A munkáltató csak a munkavállaló beleegyezésével küldheti ki azt az állandó munkavégzés helyének vagy lakhelyének körzetén kívüli munkavégzésre, az elkerülhetetlenül szükséges időre. Nem érvényes ez, ha a kiküldetés a szerződésben rögzített munka jellegéből vagy a munkavégzés helyéből adódik, vagy ha a kiküldetés/kirendelés lehetőségét a felek szerződésben rögzítették. A kiküldetés során a munkavállaló az őt kiküldő, vezető állású alkalmazott utasításai alapján végzi munkáját.

(2) A munkavállalót kiküldetésbe a kölcsönvevő munkáltatónál történő ideiglenes áthelyezés során csak a kölcsönvevő munkáltató küldheti ki. A kiküldetésnek az első mondat alapján történő értelmezésében a kölcsönvevő munkáltató az ideiglenesen áthelyezett munkavállaló munkáltatójának minősül.

58. §
Az ideiglenes áthelyezés

(1) A munkáltató vagy a munkaerő-közvetítő ügynökség külön előírás alapján írásban megegyezhet a munkaviszonyban lévő munkavállalóval, hogy ideiglenesen kölcsönvevő munkáltatóhoz helyezi át munkavégzésre. Az ideiglenes áthelyezés nem vonatkozhat olyan munka végzésére, amelyet a közegészségügyi hatóság külön előírás alapján a 4. kategóriába sorolt.

(2) A munkáltató vagy a munkaerő-közvetítő ügynökség által történő ellenkező bizonyításig ideiglenes áthelyezésnek minősül a munkavállaló általi olyan munkavégzés is, amely által a munkáltató vagy a munkaerő-közvetítő ügynökség jogi személy vagy a természetes személy számára végez tevékenységet, amennyiben

a) a jogi személy vagy a természetes személy munkafeladatokat ad a munkavállalónak, szervezi, irányítja és ellenőrzi munkáját és e célból utasítja azt,

preradenia na inú prácu a o jeho trvaní okrem prípadov uvedených v odseku 4.

§ 56

Pred uzatvorením dohody o zmene pracovných podmienok podľa § 54 a pred preradením zamestnanca na prácu iného druhu, ako bol dohodnutý v pracovnej zmluve podľa § 55, je zamestnávateľ povinný zabezpečiť jeho lekárske vyšetrenie v prípadoch ustanovených osobitným predpisom. Úhradu za poskytnutú zdravotnú starostlivosť nemožno od zamestnanca požadovať.

§ 57
Pracovná cesta

(1) Zamestnávateľ môže zamestnanca vyslať na pracovnú cestu mimo obvodu obce pravidelného pracoviska alebo bydliska zamestnanca na nevyhnutne potrebné obdobie len s jeho súhlasom. To neplatí, ak vyslanie na pracovnú cestu vyplýva priamo z povahy dohodnutého druhu práce alebo miesta výkonu práce alebo ak možnosť vyslania na pracovnú cestu je dohodnutá v pracovnej zmluve. Na pracovnej ceste zamestnanec vykonáva prácu podľa pokynov vedúceho zamestnanca, ktorý ho na pracovnú cestu vyslal.

(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 pridaného zamestnanca.

§ 58
Dočasné pridelenie

(1) Zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania podľa osobitného predpisu môže sa so zamestnancom v pracovnom pomere písomne dohodnúť, že ho dočasne pridelí na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi. Dočasné pridelenie nemožno dohodnúť na výkon prác, ktoré príslušný orgán verejného zdravotníctva zaradil do 4. kategórie podľa osobitného predpisu.

(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) ezen tevékenység az esetek többségében a jogi személy vagy a természetes személy helyiségeiben, annak munkaeszközeivel valósul meg, vagy ezen tevékenység az esetek többségében a jogi személy vagy a természetes személy eszközeinek igénybevételével valósul meg, és

c) olyan tevékenységről van szó, amely a vonatkozó nyilvántartásban a jogi személy vagy a természetes személy vállalkozásának tárgyaként szerepel.

(3) A kölcsönvevő munkáltató nem helyezheti át ideiglenesen más kölcsönvevő munkáltatóhoz a hozzá ideiglenesen áthelyezett munkavállalót.

(4) A munkaerő-közvetítő ügynökség és a munkavállaló között létrejött munkaszerződésben a munkaerő-közvetítő ügynökség kötelezi magát, hogy a munkavállaló számára a kölcsönvevő munkáltatónál ideiglenes munkát biztosít számára, és rögzítik a munkavállalás feltételeit.

(5) A munkáltató és a munkavállaló közötti, ideiglenes áthelyezésről szóló szerződésnek tartalmaznia kell elsősorban a kölcsönvevő munkáltató megnevezését és székhelyét, az ideiglenes áthelyezés kezdetének napját és időtartamát, a munkakör leírását és a munkavégzés helyét, a bérfeltételeket és a munkavégzés egyoldalú, az ideiglenes áthelyezés időtartamának letelte előtti megszüntetésének feltételeit. Ezen kitételeket a munkaerő-közvetítő ügynökség és a munkavállaló közötti szerződésnek is tartalmaznia kell, ha az meghatározott időre szól. A munkavállalóval meghatározott időre szóló munkaviszonyt létesítő munkaerő-közvetítő ügynökség a munkaviszony időtartamát befejeztének napjával határozza meg; nem vonatkozik ez a 48. § (4) bek. a) pontjában foglaltak okán történő ideiglenes áthelyezésre.

(6) Az ideiglenes áthelyezés maximális, szerződésben rögzített időtartama 24 hónap lehet. A munkavállalónak ugyanazon kölcsönvevő munkáltatóhoz történő ideiglenes áthelyezését 24 hónapon belül legfeljebb négyszer lehet meghosszabbítani vagy megújítani a szerződést; érvényes ez a munkavállalónak más munkáltató vagy más munkaerő-közvetítő ügynökség által ugyanazon kölcsönvevő munkáltatóhoz történő ideiglenes áthelyezése esetében is. Szerződés megújításán alapuló ideiglenes áthelyezésnek számít az olyan áthelyezés, amellyel a munkavállaló ugyanazon munkavállalóhoz kerül ideiglenes áthelyezésre az előző ideiglenes áthelyezés befejeztétől számított hat hónapon belül, és amennyiben a 48. § (4) bek. b) vagy c) pontjában foglaltak okán történő ideiglenes áthelyezésről van szó, az előző ideiglenes áthelyezés befejeztétől számított négy hónapon belül. Az első és a második mondat rendelkezései nem vonatkoznak a 48. § (4) bek. a) pontjában foglaltak okán történő ideiglenes áthelyezésekre.

(7) Amennyiben a munkavállaló ideiglenes áthelyezése a (6) bekezdés első mondatába foglaltakba ütközik, a

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.

(4) V pracovnej zmluve uzatvorenej medzi agentúrou dočasného zamestnávania a zamestnancom sa agentúra dočasného zamestnávania zaviaže zabezpečiť zamestnancovi dočasný výkon práce u užívateľského zamestnávateľa a dohodnú sa podmienky zamestnania.

(5) Písomná dohoda o dočasnom pridelení uzatvorená medzi zamestnávateľom a zamestnancom musí obsahovať najmä názov a sídlo užívateľského zamestnávateľa, deň, keď dočasné pridelenie vznikne, a dobu, na ktorú sa dočasné pridelenie dohodlo, druh práce a miesto výkonu práce, mzdové podmienky a podmienky jednostranného ukončenia výkonu práce pred uplynutím doby dočasného pridelenia. Tieto náležitosti musí obsahovať aj pracovná zmluva uzatvorená medzi agentúrou dočasného zamestnávania a zamestnancom, ak sa táto pracovná zmluva uzatvára na určitú dobu. 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).

(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 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 pra-

munkavállaló és a munkáltató vagy a munkaerő-közvetítő ügynökség közötti munkaviszony megszűnik és meghatározatlan időre szóló munkaviszony jön létre a munkavállaló és a kölcsönvevő munkáltató között. A kölcsönvevő munkáltató legkésőbb az első mondatban foglaltak alapján létrejött munkaviszony kezdetétől számított öt napon belül köteles írásban értesíteni a munkavállalót a munkaviszony létrejöttéről; a munkavállaló munkafeltételeit az (5) bekezdésben foglaltak értelmében rögzített, ideiglenes áthelyezésről szóló megállapodásnak vagy munkaszerződésnek megfelelő mértékben kell szabályozni.

(8) A kölcsönvevő munkáltató, amelyhez a munkavállaló ideiglenes áthelyezésre került, a munkáltató vagy a munkaerő-közvetítő ügynökség nevében a munkavállaló számára munkafeladatokat határoz meg, szervezi, irányítja és ellenőrzi munkáját, e célból utasításokat ad neki, kedvező munkafeltételeket és a többi munkavállalóéval azonos biztonsági és egészségvédelmi körülményeket biztosít számára. A kölcsönvevő munkáltató vezető állású alkalmazottai nem foganatosíthatnak a munkáltató vagy a munkaerő-közvetítő ügynökség nevében az ideiglenesen áthelyezett alkalmazottal szemben jogügyleteket.

(9) Jelen törvény vagy külön előírás eltérő rendelkezése hiányában az ideiglenes áthelyezés idején a munkavállaló számára az őt ideiglenesen áthelyező munkáltató vagy a munkaerő-közvetítő ügynökség folyósít bért, bérpótlékot és útiköltség-térítést. Az ideiglenesen áthelyezett munkavállalók munkafeltételeinek, a bérfeltételeket is beleértve, valamint foglalkoztatási feltételeinek legalább annyira kedvezőknek kell lenniük, mint a kölcsönvevő munkáltató azonos beosztású alkalmazottjaiénak.

(10) Ha a munkáltató vagy a munkaerő-közvetítő ügynökség az ideiglenesen áthelyezett munkavállaló számára nem folyósítottak legalább a kölcsönvevő munkáltató azonos beosztású alkalmazottjaihoz viszonyítható bért, a kölcsönvevő munkáltató a munkáltató vagy a munkaerő-közvetítő ügynökség és az ideiglenesen áthelyezett munkavállaló között szerződésben rögzített fizetési terminust követő 15 napon belül köteles folyósítani számára ezt a bért vagy a munkáltató azonos beosztású alkalmazottainak bére és a munkáltató vagy a munkaerő-közvetítő ügynökség által kifizetett, a társadalombiztosítási járulékoktól a 131. § alapján mentesített bér közötti bérkülönbözetet; jelen alkalmazásban a kölcsönvevő munkáltató az ideiglenesen áthelyezett munkavállaló munkáltatójának minősül. A kölcsönvevő munkáltató köteles tájékoztatni a munkáltatót vagy a munkaerő-közvetítő ügynökséget az első mondat értelmében folyósított bér összegéről. Az első és a második mondatba foglalt kötelezettség azon kölcsönvevő munkáltatóra is vonatkozik, amelynél a munkáltató vagy a munkaerő-

covný 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.

(8) Užívateľský zamestnávateľ, ku ktorému bol zamestnanec dočasne pridelený, ukladá zamestnancovi v mene zamestnávateľa alebo agentúry dočasného zamestnávania počas dočasného pridelenia pracovné úlohy, organizuje, riadi a kontroluje jeho prácu, dáva mu na tento účel pokyny, utvára priaznivé pracovné podmienky a zaisťuje bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci rovnako ako ostatným zamestnancom. Vedúci zamestnanci užívateľského zamestnávateľa nemôžu voči dočasne pridelenému zamestnancovi robiť právne úkony v mene zamestnávateľa alebo agentúry dočasného zamestnávania.

(9) Počas dočasného pridelenia poskytuje zamestnancovi mzdu, náhradu mzdy, cestovné náhrady zamestnávateľ, ktorý zamestnanca dočasne pridelil, alebo agentúra dočasného zamestnávania, ak tento zákon alebo osobitný predpis neustanovuje inak. Pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania dočasne pridelených zamestnancov musia byť najmenej rovnako priaznivé ako u porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa.

(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.

(11) Pracovnými podmienkami a podmienkami zamestnávania sú:

közvetítő ügynökség által az Európai Unió más tagállamának területéről a Szlovák Köztársaság területére kiküldött munkavállaló kiküldetést teljesít.

(11) Munkafeltételeknek és foglalkoztatási feltételeknek minősülnek:

a) a munkaidő, a munkaközi szünet, a pihenőidő, a rendkívüli munkaidő, a készenlét, az éjszakai munka, a szabadság és az ünnep,

b) a bérfeltételek,

c) a munkahelyi biztonság és az egészségvédelem, munkabalesetek vagy foglalkozási ártalom esetén a kártérítés,

d) fizetésképtelenség esetén a jóvátétel és az ideiglenes munkavállalók követeléseinek védelme,

e) a várandós nők, a kilenc hónaposnál fiatalabb csecsemőjükről gondoskodó anyák és szoptató nők, f) a gyermekekről és fiatalkorúakról gondoskodó nők és férfiak védelme,

g) a kollektív fellépés joga,

h) az étkezés feltételei.

(12) Ha a munkáltató vagy a munkaerő-közvetítő ügynökség, amely a munkavállalót ideiglenesen áthelyezte, kártérítést fizetett ki a munkavállalónak a kölcsönvevő munkáltató javára végzett munkaköri feladatai során vagy a közvetlenül azokkal kapcsolatosan keletkezett kár okán, eltérő megállapodás hiányában jóvátételre jogosult a kölcsönvevő munkáltató részéről.

(13) Az ideiglenes áthelyezés a szerződésben rögzített időtartam elteltével ér véget. Ezen időtartamon belül az ideiglenes áthelyezés a munkaviszony alanyainak megállapodásával vagy a szerződésben rögzített feltételek alapján történő egyoldalú felmondásával szűnik meg.

(14) A kölcsönvevő munkáltató tájékoztatja a munkáltatót és a munkaerő-közvetítő ügynökséget a kölcsönvevő munkáltatónál azonos beosztásban munkát végző alkalmazottak munka- és foglalkoztatási feltételeiről.

(15) A kölcsönvevő munkáltató, amelyhez a munkaerő-közvetítő ügynökség a munkavállalót kirendelte,

a) tájékoztatja az ideiglenes munkavállalókat valamennyi munkahelye vonatkozásában úgy, hogy a többi alkalmazottal egyenlő esélyük legyen állandó munkaviszony létesítésére,

b) az ideiglenes munkavállalók számára a saját alkalmazottaira vonatkozó feltételeknek megegyező szinten teszi elérhetővé szociális szolgáltatásait, ha abban objektív okok nem akadályozzák,

c) az ideiglenes munkavállalók és saját alkalmazottai számára egyenlő feltételek mellett teszi lehetővé a képzéshez való hozzáférést,

d) a munkavállalói képviseletet tájékoztatja az ideiglenes munkavállalók foglalkoztatásáról.

(16) A kölcsönvevő munkáltató köteles nyilvántartást vezetni az ideiglenesen áthelyezett munkavállalókról, amelynek tartalmaznia kell a munkavállaló azonosító

a) pracovný čas, prestávky v práci, odpočinok, práca nadčas, pracovná pohotovosť, práca v noci, dovolenka a sviatky,

b) mzdové podmienky,

c) bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci,

d) náhrada škody v prípade pracovných úrazov alebo chorôb z povolania,

e) náhrada pri platobnej neschopnosti a ochrana nárokov dočasných zamestnancov,

f) ochrana tehotných žien, matiek do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiacich žien, žien a mužov starajúcich sa o deti a mladistvých,

g) právo na kolektívne vyjednávanie,

h) podmienky stravovania.

(12) Ak zamestnávateľ, ktorý zamestnanca dočasne pridelil, alebo agentúra dočasného zamestnávania uhradila zamestnancovi škodu, ktorá mu vznikla pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním u užívateľského zamestnávateľa, má nárok na náhradu voči tomuto užívateľskému zamestnávateľovi, ak sa s ním nedohodne inak.

(13) Dočasné pridelenie sa skončí uplynutím času, na ktorý sa dohodlo. Pred uplynutím tohto času sa končí dočasné pridelenie dohodou účastníkov pracovného pomeru alebo jednostranným skončením účastníkov na základe dohodnutých podmienok.

(14) Užívateľský zamestnávateľ poskytuje zamestnávateľovi a agentúre dočasného zamestnávania informácie o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania porovnateľného zamestnanca u užívateľského zamestnávateľa.

(15) Užívateľský zamestnávateľ, ku ktorému bol zamestnanec pridelený agentúrou dočasného zamestnávania,

a) informuje dočasných zamestnancov o všetkých svojich voľných pracovných miestach tak, aby im bola poskytnutá rovnaká príležitosť ako ostatným zamestnancom získať trvalé zamestnanie,

b) zabezpečí dočasným zamestnancom prístup k svojim sociálnym službám, za rovnakých podmienok ako svojim zamestnancom, ak tomu nebránia objektívne dôvody,

c) umožní dočasným zamestnancom prístup k vzdelávaniu rovnako ako svojim zamestnancom,

d) poskytuje zástupcom zamestnancov informácie o využívaní dočasných zamestnancov v rámci informácií o svojej situácii v zamestnanosti.

(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 pridelili, a dátum vzniku a skončenia dočasného pridelenia.

adatait, a munkavállalót ideiglenesen áthelyező munkáltató vagy a munkaerő-közvetítő ügynökség azonosító adatait, valamint az ideiglenes áthelyezés kezdetének és befejeztének időpontját.
(17) Az ideiglenes munkavállalókat a munkavállalói képviselet megválasztása során a 233. § (2) és (3) bekezdése értelmében kell számításba venni.

58.a §

(1) A munkáltató vagy a munkaerő-közvetítő ügynökség megállapodhat a kölcsönvevő munkáltatóval a munkaviszonyban lévő munkavállaló munkavégzésre irányuló ideiglenes áthelyezéséről. A munkáltató a kölcsönvevő munkáltatóval csak abban az esetben állapodhat meg munkaviszonyban lévő munkavállaló ideiglenes áthelyezéséről, ha a munkáltató oldalán az üzemeltetést érintő objektív okok lépnek fel, mégpedig legkorábban a munkaviszony létrejöttétől számított három hónap elteltével.
(2) A munkáltató vagy a munkaerő-közvetítő ügynökség és a kölcsönvevő munkáltató közötti, az ideiglenes áthelyezésről szóló megállapodásnak tartalmaznia kell
a) az ideiglenesen áthelyezett munkavállaló elő- és utónevét, születésének időpontját és helyét, valamint állandó lakcímét,
b) az ideiglenesen áthelyezett munkavállaló által betöltendő munkakör leírását, az egészségi és szellemi vagy egyéb, külön szabályozás alá eső alkalmasságra vonatkozó feltételeket is beleértve, amelyeket a munkakör betöltése feltételez,
c) az ideiglenes áthelyezés időtartamát,
d) a munkavégzés helyét,
e) az ideiglenesen áthelyezett munkavállaló általi munkakezdés napját a kölcsönvevő munkáltatónál,
f) az ideiglenesen áthelyezett munkavállalóra vonatkozó bér-, munka- és foglalkoztatási feltételeket, amelyeknek legalább annyira kedvezőknek kell lenniük, mint a kölcsönvevő munkáltató azonos beosztású alkalmazottjaiénak,
g) azon feltételeket, amelyek mellett a munkavállaló vagy a kölcsönvevő munkáltató az ideiglenes áthelyezés időtartamán belül megszüntetheti az ideiglenes áthelyezést,
h) a munkaerő-közvetítő ügynökség számára kiadott, a működést engedélyező határozat számát és keltezésének időpontját.
(3) A munkáltató vagy a munkaerő-közvetítő ügynökség és a kölcsönvevő munkáltató közötti, a munkavállaló ideiglenes áthelyezéséről szóló megállapodást írásban kell megkötni.
(4) A munkáltató vagy a munkaerő-közvetítő ügynökség a kölcsönvevő munkáltató kérésére köteles késedelem nélkül kiszolgáltatni mindazokat az adatokat, amelyek alapján a kölcsönvevő munkáltató meggyőződhet arról,

(17) Dočasní zamestnanci sa započítavajú na účely voľby zástupcov zamestnancov podľa § 233 ods. 2 a 3.

§ 58a

(1) Zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania sa môžu s užívateľským zamestnávateľom dohodnúť o dočasnom pridelení zamestnanca v pracovnom pomere na výkon práce. Zamestnávateľ môže s užívateľským zamestnávateľom dohodnúť dočasné pridelenie zamestnanca v pracovnom pomere iba v prípade, ak sú u zamestnávateľa objektívne prevádzkové dôvody, a to najskôr po troch mesiacoch odo dňa vzniku pracovného pomeru.
(2) Dohoda o dočasnom pridelení uzatvorená medzi zamestnávateľom alebo agentúrou dočasného zamestnávania a užívateľským zamestnávateľom musí obsahovať
a) meno a priezvisko, dátum a miesto narodenia a miesto trvalého pobytu dočasne prideleného zamestnanca,
b) druh práce, ktorú bude dočasne pridelený zamestnanec vykonávať, vrátane predpokladov na zdravotnú spôsobilosť na prácu, psychickú spôsobilosť na prácu, alebo iných predpokladov podľa osobitného zákona, ak sa na výkon tohto druhu práce vyžadujú,
c) dobu, na ktorú sa dočasné pridelenie dohodlo,
d) miesto výkonu práce,
e) deň nástupu dočasne prideleného zamestnanca na výkon práce u užívateľského zamestnávateľa,
f) pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania dočasne prideleného zamestnanca, ktoré musia byť najmenej rovnako priaznivé ako u porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa,
g) podmienky, za ktorých môže zamestnanec alebo užívateľský zamestnávateľ skončiť dočasné pridelenie pred uplynutím doby dočasného pridelenia,
h) číslo rozhodnutia a dátum vydania rozhodnutia, ktorým sa agentúre dočasného zamestnávania vydalo povolenie na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania.
(3) Dohoda medzi zamestnávateľom alebo agentúrou dočasného zamestnávania a užívateľským zamestnávateľom o dočasnom pridelení zamestnancov musí byť uzatvorená písomne, inak je neplatná.
(4) Zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania sú povinní na požiadanie užívateľskému zamestnávateľovi bezodkladne poskytnúť údaje, ktoré sú potrebné na to, aby užívateľský zamestnávateľ mohol

hogy a munkáltató vagy a munkaerő-közvetítő ügynökség eleget tesz az 58. § (9) bekezdésének második mondatába foglalt, a hozzá ideiglenesen áthelyezett munkavállalók bérfeltételeiről szóló kötelezettségeinek, illetve amelyek alapján a kölcsönvevő munkáltató eleget tehet az 58. § (10) bekezdésének első mondatába foglalt kötelezettségének. A munkáltató vagy a munkaerő-közvetítő ügynökség az első mondatba foglalt cél megvalósítása érdekében feltétlenül szükséges terjedelemben szolgáltatják ki a kölcsönvevő munkáltatónak az ideiglenesen áthelyezett munkavállalók személyes adatait.

58.b §

A munkaszerződésnek vagy a megállapodásnak azon, az 58.a §-ba foglalt rendelkezései, amelyek tiltják vagy akadályozzák a kölcsönvevő munkáltató és a munkavállaló közötti munkaviszony létrehozását annak a munkaerő-közvetítő ügynökség vagy a munkáltató általi ideiglenes áthelyezését követően, érvénytelenek.

A munkaviszony megszűnése

59. §

(1) A munkaviszony megszüntethető
a) megállapodással,
b) felmondással,
c) azonnali megszüntetéssel,
d) próbaidőn belüli megszüntetéssel.

(2) A meghatározott időre szóló munkaviszony a megállapodásban foglalt időszak elteltével szűnik meg.

(3) Külföldi vagy állampolgársággal nem rendelkező személy munkaviszonya, amennyiben korábban már más módon nem szűnt meg, azon a napon szűnik meg, amelyen
a) a tartózkodási engedély megszüntetésére vonatkozó végrehajtható végzés értelmében véget ér a Szlovák Köztársaság területére vonatkozó tartózkodási jogosultsága,
b) jogerőre emelkedik ezen személynek a Szlovák Köztársaság területéről történő kitoloncolásáról szóló végzés,
c) a Szlovák Köztársaság területére vonatkozó tartózkodási engedélye hatályát vesztette,
d) letelt a munkavállalási engedélyének időtartama,
e) megvonták a munkavállalási engedélyét.

(4) A munkaviszony a munkavállaló elhalálozásával megszűnik.

(5) A munkaviszony jelen jogszabály 58. § (7) bek. értelmében is megszűnik.

60. §
A munkaviszony megszüntetéséről szóló megállapodás

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.

§ 58b

Ustanovenia pracovnej zmluvy alebo dohody podľa § 58a, ktoré zakazujú uzatvorenie pracovného pomeru medzi užívateľským zamestnávateľom a zamestnancom po jeho pridelení agentúrou dočasného zamestnávania alebo zamestnávateľom alebo ich uzatvoreniu zabraňujú, sú neplatné.

Skončenie pracovného pomeru

§ 59

(1) Pracovný pomer možno skončiť
a) dohodou,
b) výpoveďou,
c) okamžitým skončením,
d) skončením v skúšobnej dobe.

(2) Pracovný pomer dohodnutý na určitú dobu sa skončí uplynutím dohodnutej doby.

(3) Pracovný pomer cudzinca alebo osoby bez štátnej príslušnosti, ak k jeho skončeniu nedošlo už iným spôsobom, sa skončí dňom, ktorým
a) sa má skončiť jeho pobyt na území Slovenskej republiky podľa vykonateľného rozhodnutia o zrušení povolenia na pobyt,
b) nadobudne právoplatnosť rozsudok ukladajúci tejto osobe trest vyhostenia z územia Slovenskej republiky,
c) uplynula doba, na ktorú bolo vydané povolenie na pobyt na území Slovenskej republiky,
d) uplynula doba, na ktorú bolo udelené povolenie na zamestnanie,
e) bolo odňaté povolenie na zamestnanie.

(4) Pracovný pomer zaniká smrťou zamestnanca.

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

§ 60
Dohoda o skončení pracovného pomeru

(1) Ha a munkáltató és a munkavállaló megállapodást kötnek a munkaviszony megszüntetéséről, a munkaviszony a megállapodásban feltüntetett nappal megszűnik.
(2) A munkaviszony megszüntetéséről szóló megállapodást a munkáltató és a munkavállaló írásban rögzítik. Ha a munkaviszony a 63. § (1) bek. a) - c) pontjaiba foglalt okok miatt szűnik meg, vagy azt a munkavállaló kérelmezi, a megállapodásban fel kell tüntetni a munkaviszony megszüntetésének okát.
(3) A munkaviszony megszüntetéséről szóló megállapodás egy példányát a munkáltató köteles kiadni a munkavállalónak.

61. §
A felmondás

(1) A munkáltató és a munkavállaló egyaránt megszüntetheti felmondással a munkaviszonyt. A felmondást írásban kell rögzíteni és kézbesíteni kell, különben érvénytelen.
(2) A munkáltató kizárólag a jelen törvény által szabályozott okokból mondhat fel a munkavállalónak. A felmondás okát ténybelileg úgy kell meghatározni, hogy az egyértelmű legyen, ellenkező esetben a felmondás érvénytelen. A felmondás oka utólag nem módosítható.
(3) Ha a munkáltató a 63. § (1) bek. b) pontja értelmében mondott fel a munkavállalónak, két hónapon belül nem hozhatja ismét létre a megszüntetett munkahelyet és más munkavállalóval nem létesíthet munkaviszonyt ezen munkahely betöltésére.
(4) A másik résztvevő részére kikézbesített felmondás csak annak beleegyezésével vonható vissza. A felmondás visszavonását és a visszavonására vonatkozó jóváhagyást írásban kell rögzíteni.

62. §
A felmondási idő

(1) Ha a felmondás megtörtént, a munkaviszony a felmondási idő elteltével megszűnik.
(2) Jelen törvény eltérő rendelkezése hiányában a felmondási idő legkevesebb egy hónap.
(3) Ha a munkáltató a 63. § (1) bek. a) vagy b) pontjában foglalt okok miatt, vagy olyan, a munkavállaló egészségi állapotában bekövetkezett, orvosi vélemény által alátámasztott okok miatt mondott fel, amelyek a munkavállalót alkalmatlanná teszik a munkakör huzamos betöltésére, a munkavállalóra a következő legrövidebb felmondási idő vonatkozik:

a) két hónap, ha a munkavállalónak a munkáltatóval létesített munkaviszonya a felmondás kézbesítésének napjáig legalább egy évig tartott, és nem haladta meg az öt évet,

b) három hónap, ha a munkavállalónak a munkáltatóval létesített munkaviszonya a felmondás kézbesítésének napjáig legalább öt évig tartott.

(1) Ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na skončení pracovného pomeru, pracovný pomer sa skončí dohodnutým dňom.
(2) Dohodu o skončení pracovného pomeru zamestnávateľ a zamestnanec uzatvárajú písomne. V dohode musia byť uvedené dôvody skončenia pracovného pomeru, ak to zamestnanec požaduje alebo ak sa pracovný pomer skončil dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c).
(3) Jedno vyhotovenie dohody o skončení pracovného pomeru vydá zamestnávateľ zamestnancovi.

§ 61
Výpoveď

(1) Výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná.
(2) Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených v tomto zákone. Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť.
(3) Ak zamestnávateľ dal zamestnancovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b), nesmie počas dvoch mesiacov znovu utvoriť zrušené pracovné miesto a prijať po skončení pracovného pomeru na toto pracovné miesto iného zamestnanca.
(4) Výpoveď, ktorá bola doručená druhému účastníkovi, možno odvolať len s jeho súhlasom. Odvolanie výpovede, ako aj súhlas s jej odvolaním treba urobiť písomne.

§ 62
Výpovedná doba

(1) Ak je daná výpoveď, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby.
(2) Výpovedná doba je najmenej jeden mesiac, ak tento zákon neustanovuje inak.
(3) Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je najmenej

a) dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,

b) tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.

(4) Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako podľa odseku 3, je najmenej

(4) Ha a munkáltató a (3) bekezdésbe foglaltaktól eltérő okok miatt mond fel a munkavállalónak, a felmondási idő legalább két hónap, ha a munkavállalónak a munkáltatóval létesített munkaviszonya a felmondás kézbesítésének napjáig legalább három évig tartott.
(5) A munkaviszony tartamának a (3) és (4) bekezdésbe foglaltak alapján történő meghatározásába bele kell számítani az ugyanazon munkáltatóval létesített, egymásra közvetlenül kötődő, ismételten megújított, meghatározott időre szóló munkaviszonyokat is.
(6) Ha a felmondást benyújtó munkavállaló munkaviszonya a munkáltatóval a felmondás kézbesítésének napjáig legalább egy éven át fennállt, a felmondási idő legalább két hónap.
(7) A felmondási idő a felmondás kézbesítését követő naptári hónap első napjával kezdődik, és jelen törvény eltérő rendelkezése hiányában az esedékes naptári hónap utolsó napjával ér véget.
(8) Ha a munkáltató a felmondási idő tartama alatt kilép a munkáltatótól, a munkáltató pénzbeli jóvátételre jogosult, mégpedig legfeljebb a munkavállaló havi átlagkeresete és a felmondási idő tartama szorzatának megfelelő összegben, ha a pénzbeli jóvátétel kifizetését a munkaszerződésben rögzítették; a pénzbeli jóvátétel kifizetéséről szóló megállapodást írásban kell rögzíteni, különben érvénytelen.

63. §
A munkáltatói felmondás

(1) A munkáltató csak abban az esetben mondhat fel a munkavállalónak, ha
a) a munkáltató vagy annak egy része
1. megszűnik, vagy
2. módosul működésének helyszíne, és a munkavállaló nem ért egyet a munkavégzés szerződésben rögzített helyének módosításával,
b) a munkavállaló foglalkoztatása, tekintettel a munkáltató vagy az illetékes szerv által írásba foglalt, a feladatköröknek, a műszaki felszereltségnek vagy a munkavállalók létszámának a munkavégzés hatékonyságát célzó módosításáról, vagy egyéb szervezési átalakításokról szóló határozat alapján okafogyottá válik, illetve abban az esetben, ha a munkavállaló munkaerő-közvetítő ügynökség általi foglalkoztatása az ideiglenes áthelyezésnek az 58. §-ba foglalt, a határozott időre szóló munkaviszony tartama alatt történő megszűnése okán válik okafogyottá,
c) a munkavállaló egészségi állapotában bekövetkezett, orvosi vélemény által alátámasztott okok miatt a munkavállaló alkalmatlanná válik a munkakör huzamos betöltésére, vagy foglalkozási ártalom kialakulása vagy kialakulásának veszélye miatt nem töltdva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok.
(5) Do doby trvania pracovného pomeru podľa odsekov 3 a 4 sa započítava aj doba trvania opakovane uzatvorených pracovných pomerov na určitú dobu u toho istého zamestnávateľa, ktoré na seba bezprostredne nadväzujú.
(6) Ak výpoveď dáva zamestnanec, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok, výpovedná doba je najmenej dva mesiace.
(7) Výpovedná doba začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca, ak tento zákon neustanovuje inak.
(8) Ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu najviac v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby, ak sa na tejto peňažnej náhrade dohodli v pracovnej zmluve; dohoda o peňažnej náhrade musí byť písomná, inak je neplatná.

§ 63
Výpoveď daná zamestnávateľom

(1) Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak
a) sa zamestnávateľ alebo jeho časť
1. zrušuje alebo
2. premiestňuje a zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce,
b) sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách 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,
c) zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, alebo ak ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva,
d) zamestnanec

heti be azt, vagy munkahelyén elérte az illetékes közegészségügyi hatóság által meghatározott legmagasabb megengedett kitettségi limitet,

d) a munkavállaló

1. nem teljesíti a munka végzésére vonatkozó, a jogi előírások által meghatározott előfeltételeket,
2. megszűnt teljesíteni a 42. § (2) bekezdésébe foglalt feltételeket,
3. a munkáltató hibáján kívül nem teljesíti a rendes munkavégzésnek a munkáltató által belső előírásokban rögzített feltételeit, vagy
4. nem teljesíti kielégítően munkaköri feladatait és a munkáltató az utóbbi hat hónap során írásban szólította fel a hiányosságok kiküszöbölésére, aminek a munkavállaló méltányos időn belül nem tett eleget,

e) a munkavállaló oldalán olyan körülmények állnak fenn, amelyek okán a munkáltató azonnali hatállyal megszüntethetné vele a munkaviszonyt, vagy ha kevésbé súlyos munkafegyelmi vétséget követ el; kevésbé súlyos munkafegyelmi vétség okán a munkáltató abban az esetben mondhat fel, ha a munkavállalót az utóbbi hat hónap során munkafegyelmi vétség okán írásban figyelmeztette a felmondás lehetőségére.

(2) Amennyiben az nem a munkavállaló feleslegessé válásával összefüggő felmondás az 58. § szerinti ideiglenes áthelyezésének határozott idejű munkaviszonya tartama alatt történő megszűnése, a munkaköri feladatok nem kielégítő teljesítése, kevésbé súlyos munkafegyelmi vétség vagy a munkaviszony azonnali megszüntetését indokló körülmény okán történik, a munkáltató csakis abban az esetben mondhat fel a munkavállalónak, ha

a) a munkáltatónak nem áll módjában a munkavégzési szerződésben rögzített helyszínén tovább foglalkoztatni a munkavállalót, rövidített munkaidőben sem,

b) a munkavállaló nem hajlandó elfogadni a munkáltató által a munkavégzési szerződésben rögzített helyszínén felkínált egyéb, számára alkalmas munkát, vagy nem hajlandó alávetni magát az ezen, más munkavégzésre történő felkészítésre.

(3) A kollektív szerződésben rögzíthetők a munkáltató a (2) bekezdésben taglalt kötelezettségei teljesítésének feltételei.

(4) Munkafegyelmi vétség vagy a munkaviszony azonnali megszüntetését indokló körülmény okán a munkáltató a munkavállalónak csakis két hónapos, a felmondás indokául szolgáló körülmény tudomásul vételének napjától számított felmondási idővel mondhat fel, külföldön elkövetett munkafegyelmi vétség esetén a külföldről történt hazatéréstől számított két hónapon belül is, legké-

1. nespĺňa predpoklady ustanovené právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce,
2. prestal spĺňať požiadavky podľa § 42 ods. 2,
3. nespĺňa bez zavinenia zamestnávateľa požiadavky na riadny výkon dohodnutej práce určené zamestnávateľom vo vnútornom predpise alebo
4. neuspokojivo plní pracovné úlohy a zamestnávateľ ho v posledných šiestich mesiacoch písomne vyzval na odstránenie nedostatkov a zamestnanec ich v primeranom čase neodstránil,

e) sú u zamestnanca dôvody, pre ktoré by s ním zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer, alebo pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny; pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny možno dať zamestnancovi výpoveď, ak bol v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede.

(2) Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde 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, o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, iba vtedy, ak

a) zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce,

b) zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú prácu.

(3) V kolektívnej zmluve možno dohodnúť podmienky realizácie povinnosti zamestnávateľa podľa odseku 2.

(4) Pre porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, môže dať zamestnávateľ zamestnancovi výpoveď iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode výpovede dozvedel, a pre porušenie pracovnej disciplíny v cudzine aj do dvoch mesiacov po jeho návrate z cudziny, najneskôr vždy do jedného roka odo dňa, keď dôvod výpovede vznikol.

(5) Ak sa v priebehu lehoty dvoch mesiacov uvedenej v odseku 4 konanie zamestnanca, v ktorom možno vidieť porušenie pracovnej disciplíny, stane predmetom konania iného orgánu, možno dať výpoveď ešte do dvoch mesiacov odo dňa, keď sa zamestnávateľ dozvedel o výsledku tohto konania.

(6) Ak zamestnávateľ chce dať zamestnancovi výpoveď pre porušenie pracovnej disciplíny, je povinný oboznámiť zamestnanca s dôvodom výpovede a umožniť mu vyjadriť sa k nemu.

sőbb azonban mindig a felmondás indokául szolgáló körülmény keletkeztének napjától számított egy év elteltéig.
(5) Ha a munkavállaló munkafegyelmi vétség elkövetésére utaló magatartása a (4) bekezdésbe foglalt két hónapos időtartamon belül egyéb hatósági vizsgálat tárgyává is válik, a munkaviszony azon naptól számított két hónapon belül is felmondható, amelyen a munkáltató tudomást szerzett ezen eljárás eredményéről.
(6) Ha a munkáltató munkafegyelmi vétség miatt szándékozik felmondani a munkavállalónak, köteles ismertetni vele annak okait, és lehetővé tenni számára, hogy kifejtse álláspontját.

A felmondási tilalom

64. §

(1) A munkáltató nem mondhat fel a munkavállalónak a védelmi időszak alatt, mégpedig

a) a munkavállaló átmeneti, betegség vagy baleset miatt bekövetkezett munkaképtelensége alatt, amennyiben ezt a munkaképtelenséget nem szándékosan, alkohol, bódító és tudatmódosító szerek hatása alatt okozta, valamint az intézeti kezelésre vonatkozó javaslat beterjesztésétől vagy a gyógyfürdői kezelés kezdetétől azok befejeztéig tartó időszakban,

b) válsághelyzet esetén rendkívüli szolgálat teljesítése során, ha a munkavállaló a rendkívüli szolgálat teljesítésének behívóparancs vagy mozgósításról szóló értesítés alapján tesz eleget, vagy a munkavállaló a rendkívüli szolgálat teljesítésére utasítást kapott, az ezen szolgálatból történt elbocsátást követő két hét elteltéig; érvényes ez a külön előírás által szabályozott alternatív szolgálat esetében is,

c) azon időszakban, amely alatt a munkavállaló külön szabályozás alá eső önkéntes honvédelmi felkészítés, rendszeres gyakorlat, vagy a Szlovák Köztársaság fegyveres erői (a továbbiakban „fegyveres erők“) feladatainak teljesítése okán kap eltávozást,

d) a munkavállaló várandós állapota, a szülési és a gyermekgondozási szabadság alatt, vagy azon időszakban, amikor az egyedül élő munkavállaló három évnél fiatalabb gyermekről gondoskodik,

e) azon időszakban, amikor a munkavállaló köztisztség vagy szakszervezeti tisztség betöltése okán huzamos időre mentesül a munkaköri feladatok ellátása alól,

f) azon időszakban, amelyben az éjszakai munkára beosztott munkavállaló az orvosi vélemény alapján éjszakai munkára ideiglenesen alkalmatlan.

(2) Ha a munkáltató a védelmi időszak kezdetét megelőzően mond fel a munkavállalónak úgy, hogy a felmondási idő a védelmi időszakban telne le, a munkaviszony a védelmi időszak utolsó napját követően szűnik meg,

Zákaz výpovede

§ 64

(1) Zamestnávateľ nesmie dať zamestnancovi výpoveď v ochrannej dobe, a to

a) v dobe, keď je zamestnanec uznaný dočasne za práceneschopného pre chorobu alebo úraz, ak si túto neschopnosť úmyselne nevyvolal alebo nespôsobil pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok, a v dobe od podania návrhu na ústavné ošetrovanie alebo od nástupu na kúpeľnú liečbu až do dňa ich skončenia,

b) pri povolaní na výkon mimoriadnej služby v období krízovej situácie odo dňa, keď bol zamestnanec povolaný na výkon mimoriadnej služby doručením povolávacieho rozkazu alebo keď bol na výkon mimoriadnej služby povolaný mobilizačnou výzvou alebo mobilizačným oznámením, alebo ak bol zamestnancovi výkon mimoriadnej služby nariadený, až do uplynutia dvoch týždňov po jeho prepustení z tejto služby; to platí rovnako v prípade výkonu alternatívnej služby podľa osobitného predpisu,

c) v dobe, keď je zamestnanec uvoľnený na výkon dobrovoľnej vojenskej prípravy, na pravidelné cvičenie alebo na plnenie úloh ozbrojených síl Slovenskej republiky (ďalej len „ozbrojené sily“) podľa osobitného predpisu,

d) v dobe, keď je zamestnankyňa tehotná, keď je zamestnankyňa na materskej dovolenke, keď je zamestnankyňa a zamestnanec na rodičovskej dovolenke alebo keď sa osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky,

e) v dobe, keď je zamestnanec dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie,

f) v dobe, keď je zamestnanec pracujúci v noci uznaný na základe lekárskeho posudku dočasne nespôsobilým na nočnú prácu.

(2) Ak je zamestnancovi daná výpoveď pred začiatkom ochrannej doby tak, že by výpovedná doba mala uplynúť

azon eseteket kivéve, ha a munkáltató bejelenti, hogy elál a munkaviszony meghosszabbításától.
(3) A felmondási tilalom nem vonatkozik azokra az esetekre, melyekben
a) a felmondás oka
1. a 63. § (1) bek. a) pontjának első alpontja,
2. a 63. § (1) bek. a) pontjának második alpontja, azon időszakban, amely során az egyedül élő munkavállaló három évnél fiatalabb gyermekről gondoskodik, és azon időszak, amely során az éjszakai munkára beosztott munkavállaló az orvosi vélemény alapján éjszakai munkára ideiglenesen alkalmatlan,
b) a felmondás oka a munkaviszony azonnali megszüntetését lehetővé tevő körülmény, amely alól kivételt képez a szülési és a gyermekgondozási szabadságát töltő munkavállaló (166. § (1) bek.); amennyiben a munkáltató ezen okra hivatkozva a szülési és a gyermekgondozási szabadság megkezdése előtt mond fel a munkavállalónak úgy, hogy a felmondási idő a szülési és a gyermekgondozási szabadság alatt telne le, a felmondási idő a szülési és gyermekgondozási szabadsággal egyidőben telik le,
c) a felmondás oka egyéb munkafegyelmi vétség [63. § (1) bek. e) pont], amennyiben nem várandós, szülési vagy gyermekgondozási szabadságát töltő munkavállalóról van szó,
d) a munkavállaló külön szabályozás alapján önhibájából alkalmatlanná vált a szerződésben rögzített munka végzésére.

66. §

Az egészségkárosodást szenvedett munkavállalónak a munkáltató csak az illetékes munka-, szociális- és családügyi hivatal előzetes jóváhagyásával mondhat fel, ennek hiányában a felmondás érvénytelen. Jóváhagyás nem szükségeltetik, ha a munkavállaló elérte az öregségi nyugdíjjogosultság korhatárát, vagy ha a felmondásra a 63. § (1) bek. a) és e) pontja értelmében kerül sor.

67. §
A munkavállalói felmondás

A munkavállaló bármilyen oknál fogva vagy indoklás nélkül felmondhat a munkáltatónak.

A munkaviszony azonnali hatályú megszüntetése

68. §

(1) A munkáltató csak kivételesen, kizárólag abban az esetben szüntetheti meg azonnali hatállyal a munkaviszonyt, ha
a) a munkavállalót a bíróság szándékos bűncselekmény elkövetése miatt jogerősen elítélte,

v ochrannej dobe, pracovný pomer sa skončí uplynutím posledného dňa ochrannej doby okrem prípadov, keď zamestnanec oznámi, že na predĺžení pracovného pomeru netrvá.
(3) Zákaz výpovede sa nevzťahuje na výpoveď danú zamestnancovi
a) z dôvodov ustanovených
1. v § 63 ods. 1 písm. a) prvom bode,
2. v § 63 ods. 1 písm. a) druhom bode v dobe, keď sa osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky, a v dobe, keď je zamestnanec pracujúci v noci uznaný na základe lekárskeho posudku dočasne nespôsobilým na nočnú prácu,
b) z dôvodu, pre ktorý môže zamestnávateľ okamžite skončiť pracovný pomer, ak nejde o zamestnankyňu na materskej dovolenke a o zamestnanca na rodičovskej dovolenke (§ 166 ods. 1); ak je daná zamestnankyni alebo zamestnancovi výpoveď z tohto dôvodu pred nástupom na materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku tak, že by výpovedná doba uplynula v čase tejto materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky, skončí sa výpovedná doba súčasne s materskou dovolenkou a rodičovskou dovolenkou,
c) pre iné porušenie pracovnej disciplíny [§ 63 ods. 1 písm. e)], ak nejde o tehotnú zamestnankyňu alebo ak nejde o zamestnankyňu na materskej dovolenke alebo zamestnankyňu a zamestnanca na rodičovskej dovolenke,
d) ak z vlastnej viny stratil predpoklady na výkon dohodnutej práce podľa osobitného zákona.

§ 66

Zamestnancovi so zdravotným postihnutím môže dať zamestnávateľ výpoveď len s predchádzajúcim súhlasom príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, inak je výpoveď neplatná. Tento súhlas sa nevyžaduje, ak ide o výpoveď dávanú zamestnancovi, ktorý dosiahol vek určený na nárok na starobný dôchodok, alebo z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) a e).

§ 67
Výpoveď daná zamestnancom

Zamestnanec môže dať zamestnávateľovi výpoveď z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu.

Okamžité skončenie pracovného pomeru

§ 68

(1) Zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne a to iba vtedy, ak zamestnanec
a) bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin,
b) porušil závažne pracovnú disciplínu.

b) a munkavállaló súlyos munkafegyelmi vétséget követett el.

(2) A munkáltató az (1) bekezdés értelmében kizárólag az azonnali hatályú felmondás indokául szolgáló körülmény tudomásul vételének napjától számított két hónapon belül szüntetheti meg azonnali hatállyal a munkaviszonyt, legkésőbb azonban mindig az ezen körülmény keletkeztének napjától számított egy év elteltéig. Ezen határidők kezdetéről és befejeztéről egyaránt a 63. § (4) és (5) bekezdése rendelkezik.

(3) A munkáltató az (1) bekezdésbe foglalt okoknál fogva nem szüntetheti meg azonnali hatállyal a munkaviszonyt szülési és gyermekgondozási szabadságát töltő, egyedülálló, három évesnél fiatalabb gyermeket nevelő, vagy súlyos egészségkárosodást szenvedett közeli hozzátartozóról gondoskodó munkavállalóval. A szülési és gyermekgondozási szabadságát (166. § (1) bek.) töltő munkavállalón kívül azonban az (1) bekezdésbe foglaltak okán felmondással megszüntetheti velük a munkaviszonyt.

69. §

(1) A munkavállaló azonnali hatállyal megszüntetheti a munkaviszonyt, ha

a) az orvosi vélemény alapján nem végezheti tovább a munkát súlyos egészségkárosodás veszélye nélkül, és a munkáltató nem osztotta őt be az ezen orvosi vélemény bemutatását követő 15 napon belül más, számára alkalmas munkakörbe,

b) a munkáltató nem folyósított részére bért, bérpótlékot, útiköltség-térítést, készenléti pótlékot, az átmeneti munkaképtelenség okán jövedelempótlékot vagy azok részét a kifizetésük esedékességét követő 15 napon belül,

c) testi épsége vagy egészsége közvetlen veszélynek van kitéve.

(2) A fiatalkorú munkavállaló erkölcsi veszélyeztetettség esetén is azonnali hatállyal megszüntetheti a munkaviszonyt.

(3) A munkavállaló kizárólag azon naptól számított egy hónapon belül szüntetheti meg munkaviszonyát azonnali hatállyal, amelyen az annak indokául szolgáló körülményről tudomást szerzett.

(4) Azon munkavállaló, aki munkaviszonyát azonnali hatállyal megszüntette, a felmondási idő két hónapjára jogosult a havi átlagkeresetének kétszeresét elérő bérpótlékra.

70. §

A munkaviszony azonnali hatályú megszüntetését a munkáltatónak és a munkavállalónak írásban kell rögzítenie, indokát ténybelileg úgy kell meghatározni, hogy az egyértelmű legyen, és a megszabott határidőn belül

(2) Zamestnávateľ môže podľa odseku 1 okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie dozvedel, najneskôr však do jedného roka odo dňa, keď tento dôvod vznikol. O začiatku a plynutí lehoty rovnako platia ustanovenia § 63 ods. 4 a 5.

(3) Zamestnávateľ nemôže okamžite skončiť pracovný pomer s tehotnou zamestnankyňou, so zamestnankyňou na materskej dovolenke alebo so zamestnankyňou a zamestnancom na rodičovskej dovolenke, s osamelou zamestnankyňou alebo s osamelým zamestnancom, ak sa stará o dieťa mladšie ako tri roky, alebo so zamestnancom, ktorý sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je osobou s ťažkým zdravotným postihnutím. Môže však s nimi s výnimkou zamestnankyne na materskej dovolenke a zamestnanca na rodičovskej dovolenke (§ 166 ods. 1) z dôvodov uvedených v odseku 1 skončiť pracovný pomer výpoveďou.

§ 69

(1) Zamestnanec môže pracovný pomer okamžite skončiť, ak

a) podľa lekárskeho posudku nemôže ďalej vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia svojho zdravia a zamestnávateľ ho nepreradil do 15 dní odo dňa predloženia tohto posudku na inú pre neho vhodnú prácu,

b) zamestnávateľ mu nevyplatil mzdu, náhradu mzdy, cestovné náhrady, náhradu za pracovnú pohotovosť, náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca alebo ich časť do 15 dní po uplynutí ich splatnosti,

c) je bezprostredne ohrozený jeho život alebo zdravie.

(2) Mladistvý zamestnanec môže okamžite skončiť pracovný pomer aj vtedy, ak nemôže vykonávať prácu bez ohrozenia svojej morálky.

(3) Zamestnanec môže okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote jedného mesiaca odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie pracovného pomeru dozvedel.

(4) Zamestnanec, ktorý okamžite skončil pracovný pomer, má nárok na náhradu mzdy v sume svojho priemerného mesačného zárobku za výpovednú dobu dvoch mesiacov.

§ 70

Okamžité skončenie pracovného pomeru musí zamestnávateľ aj zamestnanec urobiť písomne, musia v ňom skutkovo vymedziť jeho dôvod tak, aby ho nebolo

kézbesíteniük kell a munkaviszony másik résztvevőjének; ezek hiányában a felmondás nem érvényes. A felmondás oka utólag nem módosítható.

71. §
A meghatározott időre szóló munkaviszony megszüntetése

(1) A meghatározott időre szóló munkaviszony ezen időszak elteltével szűnik meg.
(2) Ha a munkavállaló a szerződésben rögzített időszak elteltével a munkáltató tudomásával folytatja a munkavégzést, úgy érvényes, hogy a munkáltató és a munkavállaló közötti eltérő megállapodás hiányában a munkaviszony nem meghatározott időre szóló munkaviszonnyá minősül át.
(3) A szerződésben rögzített időszak alatt az (1) bekezdésbe foglalt munkaviszony egyéb, az 59. §-ban foglalt módon is megszűnhet.

72. §
A munkaviszony megszüntetése próbaidő alatt

(1) További eltérő rendelkezés hiányában a próbaidő alatt a munkáltató és a munkavállaló írásban bármilyen oknál fogva vagy indoklás nélkül megszüntetheti a munkaviszonyt. Próbaidő alatt a munkáltató várandós nővel, kilenc hónaposnál fiatalabb csecsemőjéről gondoskodó anyával és szoptató nővel csak írásban, különleges, a várandós állapottal vagy az anyasággal nem összefüggő esetekben szüntetheti meg a munkaviszonyt, amelyet írásban is meg kell indokolnia, ellenkező esetben a felmondás érvénytelen.
(2) A munkaviszony megszüntetéséről szóló írásbeli értesítést a másik szerződött félnek általában legalább három nappal a munkaviszony megszűnésének napja előtt kell kézbesíteni.

73. §
A csoportos létszámcsökkentés

(1) Csoportos létszámcsökkentésről van szó, ha a munkáltató vagy gazdasági egység a 63. § (1) bek. a) és b) pontja értelmében felmondással megszünteti a munkaviszonyt vagy a munkaviszony más módon, a munkavállalón kívül álló ok miatt 30 nap leforgása alatt megszűnik

a) a 20-nál több és 100-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztató munkáltatónál legalább tíz munkavállalóval,
b) a legalább 100 és 300-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztató munkáltatónál legalább a munkavállalók összlétszámának 10%-ával,
c) a legalább 300 munkavállalót foglalkoztató munkáltatónál legalább 30 munkavállalóval.

(2) A megállapodás elérése érdekében a munkáltató egy hónappal a csoportos létszámcsökkentés megkezdését

možné zameniť s iným dôvodom, a musia ho v ustanovenej lehote doručiť druhému účastníkovi, inak je neplatné. Uvedený dôvod sa nesmie dodatočne meniť.

§ 71
Skončenie pracovného pomeru dohodnutého na určitú dobu

(1) Pracovný pomer uzatvorený na určitú dobu sa skončí uplynutím tejto doby.
(2) Ak zamestnanec pokračuje po uplynutí dohodnutej doby s vedomím zamestnávateľa ďalej vo výkone práce, platí, že sa tento pracovný pomer zmenil na pracovný pomer uzatvorený na neurčitý čas, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.
(3) Pred uplynutím dohodnutej doby sa môže skončiť pracovný pomer podľa odseku 1 aj inými spôsobmi uvedenými v § 59.

§ 72
Skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe

(1) V skúšobnej dobe môže zamestnávateľ a zamestnanec skončiť pracovný pomer písomne z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu, ak ďalej nie je ustanovené inak. Zamestnávateľ môže skončiť pracovný pomer v skúšobnej dobe s tehotnou ženou, matkou do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacou ženou len písomne, vo výnimočných prípadoch, ktoré nesúvisia s jej tehotenstvom alebo materstvom, a musí ho náležite písomne odôvodniť, inak je neplatné.
(2) Písomné oznámenie o skončení pracovného pomeru sa má doručiť druhému účastníkovi spravidla aspoň tri dni pred dňom, keď sa má pracovný pomer skončiť.

§ 73
Hromadné prepúšťanie

(1) O hromadné prepúšťanie ide, ak zamestnávateľ alebo časť zamestnávateľa rozviaže pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) alebo ak sa pracovný pomer skončí iným spôsobom z dôvodu, ktorý nespočíva v osobe zamestnanca, počas 30 dní

a) najmenej s desiatimi zamestnancami u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva viac ako 20 a menej ako 100 zamestnancov,
b) najmenej s 10 % zamestnancov z celkového počtu zamestnancov u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najmenej 100 a menej ako 300 zamestnancov,
c) najmenej s 30 zamestnancami u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najmenej 300 zamestnancov.

(2) S cieľom dosiahnuť dohodu je zamestnávateľ povinný najneskôr jeden mesiac pred začatím hromadného

megelőzően köteles egyeztetni a munkavállalói képviselettel, vagy ennek hiányában az érintett munkavállalókkal a csoportos létszámcsökkentés megelőzését vagy mérséklését célzó intézkedésekről, elsősorban megvitatni a munkáltató más munkahelyein, megfelelő beosztásban történő alkalmazásukat, beleértve az erre történő felkészítésüket is, illetve a csoportos létszámcsökkentés kedvezőtlen következményeinek mérséklését célzó intézkedéseket. E célból a munkáltató köteles írásban tájékoztatni a munkavállalói képviseletet, legfőképp

a) a csoportos létszámcsökkentés okairól,

b) az elbocsátandó munkavállalók létszámáról és beosztásáról,

c) az alkalmazásában álló munkavállalók teljes létszámáról és a foglalkoztatási struktúráról,

d) a csoportos létszámcsökkentés időtartamáról,

e) az elbocsátandó munkavállalók kiválasztásának szempontjairól.

(3) A munkáltató ezzel egyidőben a (2) bekezdésbe foglaltak alapján kiállított leiratot, amelyhez függelékként az elbocsátandó munkavállalók családi és utónevét, illetve állandó lakcímét is csatolja, a csoportos létszámcsökkentéssel kapcsolatos problémák (7) bek. alapján történő orvoslása okán a munka-, szociális- és családügyi hivatalnak is kézbesíti.

(4) A munkáltató a munkavállalói képviselettel történt egyeztetést követően az egyeztetés eredményéről köteles írásban értesíteni

a) a Nemzeti Munkaügyi Hivatalt,

b) a munkavállalói képviseletet.

(5) A munkavállalói képviselet a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozóan észrevételeket tehet a Nemzeti Munkaügyi Hivatal felé.

(6) Csoportos létszámcsökkentés során a munkavállaló a 63. § (1) bek. a) és b) pontja alapján mondhat fel a munkavállalónak, vagy kezdeményezheti ugyanazon okoknál fogva a munkaviszony megállapodás alapján történő megszüntetését, legkorábban az írásos értesítésnek a (4) bek. a) pontja értelmében történt kézbesítésétől számított egy hónap elteltével.

(7) A (6) bekezdésbe foglalt határidőt a Nemzeti Munkaügyi Hivatal a tervezett csoportos létszámcsökkentéssel kapcsolatos problémák megoldásának keresésére fordítja. A munka-, szociális- és családügyi hivatal a (6) bekezdésbe foglalt határidőt objektív okoknál fogva lerövidítheti, amiről késedelem nélkül írásban értesíti a munkáltatót.

(8) Ha a munkáltató nem tesz eleget a (2) – (4) és a (6) bekezdésbe foglalt kötelezettségeinek, a munkavállaló, akinek a csoportos létszámcsökkentés okán megszűnik a munkáltatóval a munkaviszonya, jogosulttá válik a 134. § által megállapított átlagkeresetének legalább kétszeresét kitevő bérpótlékra.

prepúšťania prerokovať so zástupcami zamestnancov, a ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov priamo s dotknutými zamestnancami opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť, predovšetkým prerokovať možnosť ich umiestnenia vo vhodnom zamestnaní na iných svojich pracoviskách, a to aj po predchádzajúcej príprave, a opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov hromadného prepúšťania zamestnancov. Na ten účel je zamestnávateľ povinný poskytnúť zástupcom zamestnancov všetky potrebné informácie a písomne ho informovať najmä o

a) dôvodoch hromadného prepúšťania,

b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,

c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,

d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,

e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať.

(3) Zamestnávateľ doručí odpis písomnej informácie podľa odseku 2 spolu s menami, priezviskami a adresami trvalého pobytu zamestnancov, s ktorými sa má rozviazať pracovný pomer, súčasne aj úradu práce, sociálnych vecí a rodiny na účely hľadania riešení problémov spojených s hromadným prepúšťaním podľa odseku 7.

(4) Zamestnávateľ po prerokovaní hromadného prepúšťania so zástupcami zamestnancov je povinný doručiť písomnú informáciu o výsledku prerokovania

a) Národnému úradu práce,

b) zástupcom zamestnancov.

(5) Zástupcovia zamestnancov môžu Národnému úradu práce predložiť pripomienky týkajúce sa hromadného prepúšťania.

(6) Pri hromadnom prepúšťaní zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) alebo návrh na rozviazanie pracovného pomeru dohodou z tých istých dôvodov najskôr po uplynutí jedného mesiaca odo dňa doručenia písomnej informácie podľa odseku 4 písm. a).

(7) Lehotu ustanovenú v odseku 6 Národný úrad práce využije na hľadanie riešení problémov spojených s plánovaným hromadným prepúšťaním. Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny môže lehotu podľa odseku 6 z objektívnych dôvodov primerane skrátiť, o čom bezodkladne písomne informuje zamestnávateľa.

(8) Ak zamestnávateľ poruší povinnosti ustanovené v odsekoch 2 až 4 a 6, má zamestnanec, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer v rámci hromadného prepúšťania, nárok na náhradu mzdy najmenej v sume dvojnásobku jeho priemerného zárobku podľa § 134.

(9) Az (1) – (8) bekezdések rendelkezései nem vonatkoznak a meghatározott időre szóló munkaviszony lejárata esetén.
(10) A (6) és (7) bekezdés rendelkezései nem vonatkoznak a bíróság által csődeljárás alá vont munkáltatókra.
(11) Munkavállalói képviselet hiányában a munkáltató a (2) – (4) bekezdésekbe foglalt kötelezettségeit közvetlenül az érintett munkavállalókkal szemben érvényesíti.
(12) A (2) – (4) bekezdések rendelkezéseit a munkáltató az esetben is teljesíti, ha a csoportos létszámcsökkentésről szóló határozatot a 241. § (3) bekezdésébe foglalt ellenőrző vállalkozás bocsátotta ki.
(13) Ha a csoportos létszámcsökkentés tengerjáró hajó legénységi állományának tagjait érinti, a munkáltató a (3) bekezdésbe és a (4) bekezdés a) pontjába foglalt kötelességeit azon ország illetékes szerve irányában teljesíti, amelynek állami zászlaja alatt a hajó közlekedik.
(14) A csoportos létszámcsökkentés vonatkozásában gazdasági egységnek minősül a munkáltató azon szervezeti egysége is, amely külön előírás alapján üzemegységként a cégbíróságon bejegyzésre került.

74. §
A munkavállalói képviselet szerepe a munkaviszony megszüntetése során

A felmondás vagy a munkaviszony azonnali hatályú megszüntetését a munkáltató köteles előzetesen egyeztetni a munkavállalói képviselettel, ellenkező esetben a felmondás vagy a munkaviszony azonnali hatályú megszüntetése érvénytelen. A munkavállalói képviselet munkáltatói felmondás esetén a munkáltató által kézbesített írásos megkeresés kézhez vételétől számított hét, a munkaviszony azonnali hatályú megszüntetése esetén két napon belül köteles megvitatásra bocsátani azt. Ha a megvitatásra a megszabott határidőkön belül nem kerül sor, úgy érvényes, hogy az megvitatásra került.

75. §
Az ajánlás és a munkáltatói igazolás

(1) A munkavállaló kérésére a munkáltató 15 napon belül köteles ajánlást kiállítani. A munkáltató azonban nem köteles hamarabb kiállítani a munkavállaló számára az ajánlást, mint a munkaviszony megszűnését megelőző két hónapon belül. Ajánlásnak minősül minden, a munkavállaló munkáját, képességeit, szakképzettségét, valamint egyéb, a munkavégzéssel kapcsolatos körülményeket értékelő irat. A munkavállalónak joga van bepillantást nyerni a személyi aktájába, abból kivonatokat, leiratokat és másolatokat készíthet.
(2) A munkaviszony megszűntét követően a munkáltató köteles munkáltatói igazolást kiállítani a munkavállalónak, s abban feltüntetni
a) a munkaviszony időtartamát,
b) a munkaköri beosztást,

(9) Ustanovenia odsekov 1 až 8 sa nevzťahujú na skončenie pracovného pomeru uzatvoreného na určitú dobu uplynutím dohodnutej doby.
(10) Ustanovenia odsekov 6 a 7 sa nevzťahujú na zamestnávateľa, na ktorého bol súdom vyhlásený konkurz.
(11) Ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, zamestnávateľ plní povinnosti ustanovené v odsekoch 2 až 4 priamo voči dotknutým zamestnancom.
(12) Povinnosti ustanovené v odsekoch 2 až 4 plní zamestnávateľ aj vtedy, ak rozhodnutie o hromadnom prepúšťaní prijal riadiaci zamestnávateľ uvedený v § 241a ods. 3.
(13) Ak sa hromadné prepúšťanie týka členov posádky námornej lode, zamestnávateľ plní povinnosti ustanovené v odseku 3 a odseku 4 písm. a) voči príslušnému orgánu štátu, pod ktorého štátnou vlajkou loď pláva.
(14) Na účely hromadného prepúšťania sa za časť zamestnávateľa považuje aj organizačná zložka zamestnávateľa, ktorá má postavenie odštepného závodu zapísaného do obchodného registra podľa osobitného predpisu.

§ 74
Účasť zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru

Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

§ 75
Pracovný posudok a potvrdenie o zamestnaní

(1) Zamestnávateľ je povinný vydať zamestnancovi pracovný posudok do 15 dní od jeho požiadania. Zamestnávateľ však nie je povinný vydať zamestnancovi pracovný posudok skôr ako dva mesiace pred skončením pracovného pomeru. Pracovným posudkom sú všetky písomnosti týkajúce sa hodnotenia práce zamestnanca, jeho kvalifikácie, schopností a ďalších skutočností, ktoré majú vzťah k výkonu práce. Zamestnanec má právo nahliadnuť do osobného spisu a robiť si z neho výpisy, odpisy a fotokópie.
(2) Pri skončení pracovného pomeru je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi potvrdenie o zamestnaní a uviesť v ňom najmä
a) dobu trvania pracovného pomeru,
b) druh vykonávaných prác,

c) a munkavállaló bére terhére történő elvonásokat, azok kedvezményezettjét, a bérlevonás összegét és azt, sorrendben hányadik a követelés, amelynek kielégítésére a bérlevonás történik,

d) az arra vonatkozó adatot, hogy záróvizsgát, érettségi vizsgát vagy abszolvensi vizsgát követően mennyi ideig köteles a munkavállaló meghatározott időre szóló munkaviszonyban maradni a munkáltatóval az 53. § (2) bek. szerint, s hogy ez az időtartam mikor telik le,

e) a munkáltató számára a 76.a § alapján folyósított végkielégítésre vonatkozó adatokat; ha a végkielégítése utólag került folyósításra, a munkáltató új munkáltatói igazolást ad ki a munkavállaló részére.

(3) Ha a munkavállaló nem ért egyet az ajánlás vagy a munkáltatói igazolás tartalmával, és a munkáltató a munkavállaló kérésére nem módosítja vagy nem egészíti ki az ajánlást vagy a munkáltatói igazolást, azon naptól számított három hónapon belül, amelyen a tartalmukról tudomást szerzett, bírósághoz folyamodhat, amely méltányos helyreigazításra kötelezheti a munkáltatót.

(4) Eltérő rendelkezés hiányában egyéb, a munkavállalóra vonatkozó információt a munkáltató csak annak beleegyezésével szolgáltathat ki.

76. §
A munkaviszony megszüntetése okán esedékes végkielégítés

(1) Az a munkavállaló, akivel a munkáltató a 63. § (1) bek. a) vagy b) pontjába foglalt okoknál fogva felmondással szünteti meg a munkaviszonyt, vagy amelyik az egészségi állapotában bekövetkezett, orvosi vélemény által alátámasztott okok miatt alkalmatlanná vált a munkakör betöltésére, a munkaviszony megszűnése esetén jogosult

a) legalább a havi átlagkeresetének megfelelő végkielégítésre, amennyiben a munkaviszony legalább kettő és legfeljebb öt évig tartott,

b) legalább a havi átlagkeresete kétszeresét kitevő végkielégítésre, amennyiben a munkaviszony legalább öt és legfeljebb tíz évig tartott,

c) legalább a havi átlagkeresete háromszorosát kitevő végkielégítésre, amennyiben a munkaviszony legalább tíz és legfeljebb húsz évig tartott,

d) legalább a havi átlagkeresete négyszeresét kitevő végkielégítésre, amennyiben a munkaviszony legalább húsz évig tartott.

(2) Az a munkavállaló, akivel a munkáltató a 63. § (1) bek. a) vagy b) pontjába foglalt okoknál fogva megállapodás alapján szünteti meg a munkaviszonyt, vagy aki az egészségi állapotában bekövetkezett, orvosi vélemény által alátámasztott okok miatt alkalmatlanná vált a munkakör betöltésére, a munkaviszony megszűnése esetében jogosult

c) či sa zo mzdy zamestnanca vykonávajú zrážky, v čí prospech, v akej výške a v akom poradí je pohľadávka, pre ktorú sa majú zrážky ďalej vykonávať,

údaj o záväzku zamestnanca zotrvať v pracovnom pomere u zamestnávateľa po určitú dobu po vykonaní záverečnej skúšky, maturitnej skúšky alebo absolventskej skúšky podľa § 53 ods. 2 vrátane údaja o tom, kedy sa táto doba skončí,

e) údaj o poskytnutí odchodného podľa § 76a; ak sa odchodné vyplatilo dodatočne, zamestnávateľ vydá zamestnancovi nové potvrdenie o zamestnaní.

(3) Ak zamestnanec s obsahom pracovného posudku alebo potvrdenia o zamestnaní nesúhlasí a zamestnávateľ na požiadanie zamestnanca pracovný posudok alebo potvrdenie o zamestnaní neupraví alebo nedoplní, môže sa domáhať v lehote troch mesiacov odo dňa, keď sa o ich obsahu dozvedel, na súde, aby bol zamestnávateľ zaviazaný primerane ich upraviť.

(4) Iné informácie je zamestnávateľ oprávnený o zamestnancovi podávať iba s jeho súhlasom, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

§ 76
Odstupné

(1) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume

a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume

a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,

a) legalább a havi átlagkeresetének megfelelő végkielégítésre, amennyiben a munkaviszony legalább két évig tartott,

b) legalább a havi átlagkeresete kétszeresét kitevő végkielégítésre, amennyiben a munkaviszony legalább kettő és legfeljebb öt évig tartott,

c) legalább a havi átlagkeresete háromszorosát kitevő végkielégítésre, amennyiben a munkaviszony legalább öt és legfeljebb tíz évig tartott,

d) legalább a havi átlagkeresete négyszeresét kitevő végkielégítésre, amennyiben a munkaviszony legalább tíz és legfeljebb húsz évig tartott,

e) legalább a havi átlagkeresete ötszörösét kitevő végkielégítésre, amennyiben a munkaviszony legalább húsz évig tartott.

(3) Az a munkavállaló, akivel a munkáltató felmondással vagy megállapodás alapján szünteti meg a munkaviszonyt, mivel a munkavállaló munkabaleset, foglalkozási ártalom kialakulása vagy kialakulásának veszélye, vagy az illetékes közegészségügyi hatóság által meghatározott legmagasabb megengedett kitettségi limit elérése okán nem alkalmas a munkavégzésre, a munkaviszony megszűnése esetén legalább a havi átlagkeresete tízszeresét kitevő végkielégítésre jogosult; nem érvényes ez, ha a munkabalesetet a munka biztonságára és az egészség védelmére irányuló jogi és egyéb előírásoknak a munkavállaló önhibájából elkövetett megsértése okozta, miközben ezek felől igazolhatóan tájékoztatva volt, és amelyek ismerete és betartása folyamatos, ellenőrzött követelményként volt jelen, vagy a munkabalesetet a munkavállaló alkohol, bódító és tudatmódosító szerek hatása alatt önmagának okozta és a munkáltatónak nem állt módjában megakadályozni azt.

(4) Ha a munkavállaló a munkaviszony megszűnését követően a folyósított végkielégítés alapján meghatározott időszakon belül újfent munkaviszonyt létesít ugyanazon munkáltatóval vagy annak jogutódjával, a munkáltatóval kötött eltérő megállapodás hiányában köteles visszafizetni a végkielégítést vagy annak arányos részét. A végkielégítés arányos részét a munkaviszony ismételt létrejöttétől a folyósított végkielégítés alapján meghatározott időszak elteltéig terjedő napok száma alapján kell meghatározni.

(5) Nem jogosult végkielégítésre a munkavállaló, ha szervezési vagy észszerűsítési intézkedések okán jelen törvény értelmében a munkajogviszonyból eredő jogok és kötelezettségek egy másik munkáltatóra szállnak át.

(6) A munkáltató és a munkavállaló közötti eltérő megállapodás hiányában a végkielégítést a munkáltató a munkaviszony megszűnése után esedékes legközelebbi fizetési időpontban folyósítja.

(7) A munkáltató az (1) és (2) bekezdésekbe foglaltaktól eltérő estekben is folyósíthat végkielégítést a munkavállalónak.

b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(3) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku; to neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť.

(4) Ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi opäť k tomu istému zamestnávateľovi alebo k jeho právnemu nástupcovi do pracovného pomeru pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, je povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť, ak sa so zamestnávateľom nedohodne inak. Pomerná časť odstupného sa určí podľa počtu dní od opätovného nástupu do pracovného pomeru do uplynutia času vyplývajúceho z poskytnutého odstupného.

(5) Odstupné nepatrí zamestnancovi, u ktorého pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach dochádza k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov na iného zamestnávateľa podľa tohto zákona.

(6) Odstupné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

(7) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odstupné aj v iných prípadoch ako podľa odsekov 1 a 2.

76.a §
A nyugdíjjogosultság okán esedékes végkielégítés

(1) Ha a munkavállaló munkaviszonya első ízben szűnt meg öregségi nyugdíjjogosultság vagy – amennyiben munkaképessége csökkenésének mértéke meghaladja a 70%-ot – rokkantsági nyugdíjjogosultság okán, jogosult legalább a havi átlagkeresetének megfelelő végkielégítésre, ha a nyugdíj folyósítását a munkaviszony megszűnése előtt vagy annak megszűnését követő tíz napon belül kérelmezi.

(2) Ha a munkavállaló munkaviszonya korkedvezményes nyugdíjjogosultság okán szűnt meg, jogosult legalább a havi átlagkeresetének megfelelő végkielégítésre, amennyiben a korkedvezményes nyugdíjjogosultság megállapítását a munkaviszony megszűnése előtt vagy annak megszűnését követő tíz napon belül kérelmezi.

(3) A végkielégítés a munkavállalót csak egy munkáltató részéről illeti meg.

(4) A munkáltató nem köteles végkielégítést fizetni a munkavállalónak, ha a munkaviszony a 68. § (1) bek. alapján szűnt meg.

A munkaviszony jogellenes megszüntetéséből eredő követelések

77. §

A munkaviszony felmondással, azonnali hatályú, próbaidőn belüli vagy megállapodás alapján történő megszüntetésének jogszerűtlensége okán a munkaviszony esedékes megszűnésének napjától számított két hónapon belül a munkavállaló és a munkáltató egyaránt bírósági jogorvoslatért folyamodhat.

78. §

(1) Ha a munkavállaló jogszerűtlenül mondott fel, vagy jogszerűtlenül szüntette meg azonnali hatállyal vagy próbaidőn belül a munkaviszonyt, és a munkáltató a tudomására hozta, hogy továbbra is igényt tart a munkájára, a munkaviszony nem szűnik meg.

(2) Ha a munkavállaló a munkaviszony jogszerűtlen megszüntetése miatt állt el a munkavégzéstől, a munkáltató a keletkezett kár okán azon naptól számítva, amelyen a munkavállaló tudomására hozta, hogy továbbra is igényt tart a munkájára, kártalanítást igényelhet tőle.

(3) Ha a munkavállaló jogszerűtlenül szüntette meg a munkaviszonyt, és a munkáltató a továbbiakban nem tart igényt a munkájára, úgy érvényes, hogy a munkáltató és a munkavállaló közötti eltérő, írásos megegyezés hiányában a munkaviszony megállapodás alapján szűnt meg, ha

a) a munkaviszony jogszerűtlen felmondására a felmondási időt követően került sor,

§ 76a
Odchodné

(1) Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

(2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

(3) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

(4) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

Nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru

§ 77

Neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže zamestnanec, ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

§ 78

(1) Ak dal zamestnanec neplatnú výpoveď alebo ak skončil neplatne pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a zamestnávateľ mu oznámil, že trvá na tom, aby naďalej vykonával prácu, jeho pracovný pomer sa nekončí.

(2) Ak nevykonával zamestnanec prácu v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru, môže od neho zamestnávateľ požadovať náhradu škody, ktorá mu tým vznikla, odo dňa, keď oznámil zamestnancovi, že trvá na ďalšom vykonávaní práce.

(3) Ak skončil zamestnanec pracovný pomer neplatne a zamestnávateľ netrvá na tom, aby zamestnanec u neho naďalej pracoval, platí, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom písomne nedohodne inak, že pracovný pomer sa skončil dohodou, ak

a) bola daná neplatná výpoveď, uplynutím výpovednej doby,

b) bol pracovný pomer neplatne skončený okamžite, dňom, keď mal pracovný pomer skončiť,

b) a munkaviszony azonnali hatályú jogszerűtlen megszüntetésére a munkaviszony rendes megszűnésének napján került sor,

c) a munkaviszony próbaidőn belüli jogszerűtlen megszüntetésére a munkaviszony rendes megszűnésének napján került sor.

(4) A munkáltató nem igényelhet kártalanítást a munkavállaló részéről a (3) bekezdésbe foglalt esetekben.

79. §

(1) Ha a munkáltató jogszerűtlenül mondott fel a munkavállalónak, vagy jogszerűtlenül szüntette meg vele azonnali hatállyal vagy próbaidőn belül a munkaviszonyt, és a munkavállaló a tudomására hozta, hogy továbbra is igényt tart a foglalkoztatásra, a munkaviszony nem szűnik meg, azon esetek kivételével, ha a bíróság úgy dönt, hogy a méltányosság határain belül nem várható el a munkáltatótól, hogy a munkavállalót foglalkoztassa. A munkáltató köteles bérpótlékot fizetni a munkavállalónak. Ezen bérpótlékra a munkavállaló a havi átlagkeresetének megfelelő összegben jogosult, azon naptól számítva, amelyen a munkáltató tudomására hozta, hogy továbbra is igényt tart a foglalkoztatásra, azon napig bezárólag, amelyen a munkáltató lehetővé teszi számára a munkavégzés folytatását vagy a bíróság határozatot hoz a munkaviszony megszűnéséről.

(2) Amennyiben az időszak, amely alapján a munkavállaló bérpótlékra jogosult, meghaladja a 12 hónapot, a bíróság a munkáltató indítványára a 12 hónapon túl terjedő időszakra folyósítandó bérpótlék összegét méltányosan csökkentheti, vagy megítélését elutasíthatja. A bérpótlék legfeljebb 36 hónap időtartamra ítélhető meg.

(3) A (2) bekezdés rendelkezése nem vonatkozik a bűncselekmény, illetve egyéb társadalomellenes tevékenység miatt bejelentést tevő személyre, ha a munkaviszony megszűnésére a külön szabályozás alá eső védelmi időszakban kerül sor.

(4) Ha a munkáltató jogszerűtlenül mondott fel a munkavállalónak és a munkavállaló eláll a további foglalkoztatástól, úgy érvényes, hogy a munkáltató és a munkavállaló közötti eltérő, írásos megegyezés hiányában a munkaviszony megállapodás alapján szűnt meg, ha

a) a munkaviszony jogszerűtlen felmondására a felmondási időt követően került sor,

b) a munkaviszony azonnali hatályú vagy próbaidőn belüli jogszerűtlen megszüntetésére a munkaviszony rendes megszűnésének napján került sor.

(5) A (4) bek. b) pontjába foglalt esetekben a munkavállaló a 134. § által meghatározott átlagkeresetének megfelelő bérpótlékra jogosult a felmondási idő két hónapos tartamára.

80. §

c) bol pracovný pomer neplatne skončený v skúšobnej dobe, dňom, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

(4) Zamestnávateľ nemôže voči zamestnancovi uplatňovať náhradu škody v prípadoch ustanovených v odseku 3.

§ 79

(1) Ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

(2) Ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov zamestnancovi vôbec nepriznať. Náhrada mzdy môže byť priznaná najviac za čas 36 mesiacov.

(3) Ustanovenie odseku 2 sa nevzťahuje na oznamovateľa kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti, ak došlo k skončeniu pracovného pomeru počas poskytovania ochrany podľa osobitného predpisu.

(4) Ak zamestnávateľ skončil pracovný pomer neplatne a zamestnanec netrvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, platí, ak sa so zamestnávateľom nedohodne písomne inak, že sa jeho pracovný pomer skončil dohodou, ak

a) bola daná neplatná výpoveď, uplynutím výpovednej doby,

b) bol pracovný pomer neplatne skončený okamžite alebo v skúšobnej dobe, dňom, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

(5) V prípadoch ustanovených v odseku 4 písm. b) zamestnanec má nárok na náhradu mzdy v sume svojho priemerného zárobku podľa § 134 za výpovednú dobu dvoch mesiacov.

§ 80

A munkaviszony megszüntetésére vonatkozó jogszerűtlen megállapodás esetén a munkavállalónak a bérkiesésben megmutatkozó károsodásra vonatkozó követelése elbírálása során hasonlóan kell eljárni, mint a jogszerűtlen munkáltatói felmondás esetén. A munkáltató nem nyújthat be kártalanítási követelést a megállapodás jogszerűtlensége címén.

81. §

A munkavállaló alapvető kötelezettségei

A munkavállaló köteles

a) felelősségteljesen és rendesen dolgozni, követni a felettesei által kiadott, a jogi előírásokkal összhangban lévő utasításokat; külön előírás alapján felettesnek minősül az elöljáró is,

b) a munkaidő kezdetén a munkahelyén megjelenni, a munkaidőt munkavégzésre használni, és a munkahelyről csak a munkaidő leteltét követően távozni,

c) betartani az általa végzett munkára vonatkozó jogi és egyéb előírásokat, amennyiben ezekkel szabályszerűen megismerkedett,

d) azon időszak során, amikor külön előírások alapján átmeneti munkaképtelenség okán bérpótlékra jogosult, betartani a kezelőorvos által előírt kezelési rendet,

e) megfelelően gazdálkodni a munkáltató által gondjaira bízott eszközökkel, óvni annak vagyonát a károsodástól, az elvesztéstől, a megrongálódástól és a velük való visszaéléstől, és köteles a munkavállaló jogos érdekeivel összhangban cselekedni,

f) titoktartást tanúsítani azon körülmények vonatkozásában, amelyekről a munkakör betöltése során szerzett tudomást, és amelyek a munkáltató érdekében nem szolgáltathatók ki más személyeknek; a titoktartási kötelezettség nem vonatkozik a bűncselekmények és más, társadalomellenes tevékenység bejelentésére,

g) késedelem nélkül, írásban közölni a munkáltatóval minden, a munkaviszonyt érintő, a személyével kapcsolatos, elsősorban az családi és utónév, az állandó vagy az átmeneti lakhely, a postacím, az egészségügyi biztosító, és ha a munkáltató folyószámlájára folyósítja a bért, a bankszámla tekintetében bekövetkezett változást.

82. §

A vezető állású munkavállalók alapvető kötelezettségei

A vezető állású munkavállaló a 81. §-ban felsorolt kötelezettségeken kívül köteles

a) irányítani és ellenőrizni a munkavállalók munkáját,

Pri neplatnej dohode o skončení pracovného pomeru sa postupuje pri posudzovaní nároku zamestnanca na náhradu ušlej mzdy obdobne ako pri neplatnej výpovedi danej zamestnancovi zamestnávateľom. Zamestnávateľ nemôže uplatňovať nárok na náhradu škody pre neplatnosť dohody.

§ 81

Základné povinnosti zamestnanca

Zamestnanec je povinný najmä

a) pracovať zodpovedne a riadne, plniť pokyny nadriadených vydané v súlade s právnymi predpismi; nadriadeným je aj predstavený podľa osobitného predpisu,

b) byť na pracovisku na začiatku pracovného času, využívať pracovný čas na prácu a odchádzať z neho až po skončení pracovného času,

c) dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu ním vykonávanú, ak bol s nimi riadne oboznámený,

d) v období, v ktorom má podľa osobitného predpisu nárok na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti, dodržiavať liečebný režim určený ošetrujúcim lekárom,

e) hospodáriť riadne s prostriedkami, ktoré mu zveril zamestnávateľ, a chrániť jeho majetok pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím a nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa,

f) zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri výkone zamestnania a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám; povinnosť mlčanlivosti sa nevzťahuje na oznámenie kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti,

g) písomne oznamovať zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu všetky zmeny, ktoré sa týkajú pracovného pomeru a súvisia s jeho osobou, najmä zmenu jeho mena, priezviska, trvalého pobytu alebo prechodného pobytu, adresy na doručovanie písomností, zdravotnej poisťovne, a ak sa so súhlasom zamestnanca poukazuje výplata na účet v banke alebo v pobočke zahraničnej banky, aj zmenu bankového spojenia.

§ 82

Základné povinnosti vedúcich zamestnancov

Vedúci zamestnanec je okrem povinností uvedených v § 81 povinný najmä

a) riadiť a kontrolovať prácu zamestnancov,

b) utvárať priaznivé pracovné podmienky a zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci,

b) kedvező munkakörülményeket teremteni és biztosítani a munkahelyi biztonság és egészségvédelem elveinek betartását,
c) az általános érvényű jogi előírások, a kollektív szerződések és a munkaszerződések alapján biztosítani a munkavállalók javadalmazását, valamint az egyenlő munka alapján történő egyenlő bérezés, vagy az azonos értékű munka alapján a 119.a § alapján történő bérezés elvének érvényesítését,
d) kedvező feltételeket teremteni a munkavállalók szakmai színvonalának növelésére és szociális szükségleteik kielégítésére,
e) gondoskodni arról, hogy ne kerüljön sor a munkafegyelem megsértésére,
f) gondoskodni a munkáltató vagyonának védelmét szolgáló hatékony intézkedések időben történő foganatosításáról.

83. §
Egyéb jövedelemszerző tevékenység végzése

(1) A munkavállaló a munkaviszonyban végzett tevékenység mellett csak a munkáltató előzetes írásos jóváhagyásával végezhet olyan egyéb jövedelemszerző tevékenységet, amely a munkáltató tevékenységének tárgyát tekintve konkurens jellegű. Ha a munkáltató a munkavállalói kérelemnek a kézbesítését követő 15 napon belül nem nyilatkozik, úgy érvényes, hogy jóváhagyását adta.
(2) A munkáltató az (1) bek. értelmében adott jóváhagyást komoly okoknál fogva írásban visszavonhatja; a munkáltató az írásos visszavonásban köteles megnevezni ezen okokat. A jóváhagyásnak az első mondat értelmében történt visszavonását követően a munkavállaló köteles késedelem nélkül, a vonatkozó jogi előírásoknak megfelelően megszüntetni az egyéb jövedelemszerző tevékenységet.
(3) Az (1) bek. alapján kiállított munkáltatói jóváhagyás nem szükségeltetik tudományos, oktatói, publicisztikai, lektori, irodalmi és művészeti tevékenység végzéséhez.

83.a §
Jövedelemszerző tevékenység korlátozása a munkaviszony megszűnését követően

(1) A munkavállaló és a munkáltató szerződésben rögzíthetik, hogy a munkavállaló a munkaviszony megszűnését követően bizonyos, legfeljebb egy évig terjedő időszakon belül nem fejt ki olyan jövedelemszerző tevékenységet, amely a munkáltató tevekénységének tárgyát tekintve konkurens jellegű.
(2) A munkavállaló és a munkáltató csak abban az esetben állapodhat meg a jövedelemszerző tevékenységnek a munkaviszony megszűnését követő korlátozásában, ha a munkavállaló a munkaviszony során olyan informá-

c) zabezpečovať odmeňovanie zamestnancov podľa všeobecne záväzných právnych predpisov, kolektívnych zmlúv a pracovných zmlúv a dodržiavať zásadu poskytovania rovnakej mzdy za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty podľa § 119a,
d) utvárať priaznivé podmienky na zvyšovanie odbornej úrovne zamestnancov a na uspokojovanie ich sociálnych potrieb,
e) zabezpečovať, aby nedochádzalo k porušovaniu pracovnej disciplíny,
f) zabezpečovať prijatie včasných a účinných opatrení na ochranu majetku zamestnávateľa.

§ 83
Výkon inej zárobkovej činnosti

(1) Zamestnanec môže popri svojom zamestnaní vykonávanom v pracovnom pomere vykonávať inú zárobkovú činnosť, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter, len s predchádzajúcim písomným súhlasom zamestnávateľa. Ak sa zamestnávateľ nevyjadrí do 15 dní od doručenia žiadosti zamestnanca, platí, že súhlas udelil.
(2) Zamestnávateľ môže udelený súhlas podľa odseku 1 z vážnych dôvodov písomne odvolať; v písomnom odvolaní súhlasu je zamestnávateľ povinný uviesť tieto dôvody. Po odvolaní súhlasu zamestnávateľom podľa prvej vety je zamestnanec povinný bez zbytočného odkladu inú zárobkovú činnosť skončiť spôsobom vyplývajúcim z príslušných právnych predpisov.
(3) Súhlas zamestnávateľa podľa odseku 1 sa nevyžaduje na výkon vedeckej, pedagogickej, publicistickej, lektorskej, prednášateľskej, literárnej a umeleckej činnosti.

§ 83a
Obmedzenie zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru

(1) Zamestnávateľ a zamestnanec sa môžu v pracovnej zmluve dohodnúť, že zamestnanec po skončení pracovného pomeru nebude po určitú dobu, najdlhšie jeden rok, vykonávať zárobkovú činnosť, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter.
(2) Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť obmedzenie zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru, iba ak zamestnanec v priebehu trvania pracovného pomeru má možnosť nadobudnúť informácie alebo znalosti, ktoré nie sú bežne dostupné a ich využitie by mohlo privodiť zamestnávateľovi podstatnú ujmu.

ciók vagy ismeretek birtokába juthat, amelyek általánosan nem hozzáférhetők, és amelyek alkalmazása a munkáltatónak súlyos károkat okozhatna.
(3) Ha a jövedelemszerző tevékenység munkaszerződésben rögzített korlátozása nagyobb mértékű annál, amit a munkáltató érdekeinek védelme indokol, a munkavállalónak az (1) bekezdésbe foglalt kötelezettségét a bíróság mérsékelheti vagy megszüntetheti.
(4) A munkáltató az (1) bekezdésbe foglalt kötelezettség teljesítésének minden hónapjára méltányos, a havi átlagkeresete 50%-ának megfelelő pénzbeli pótlékot fizet. A pénzbeli pótlék folyósítása eltérő megállapodás hiányában a bérek folyósításának napján esedékes, az előző hónapra visszahatóan.
(5) A munkavállaló és a munkáltató a munkaszerződésben rögzíthetik a munkavállaló pénzbeli kártérítési kötelezettségét arra az esetre, ha megszegi az (1) bekezdésbe foglaltakat. A kártérítés mértéke nem haladhatja meg a (4) bekezdésbe foglalt pótlék teljes összegét. A kártérítés mértéke arányosan csökken, ha a munkavállaló kötelezettségét részlegesen teljesítette. A kártérítés kifizetésével a munkavállaló (1) bekezdésbe foglalt kötelezettsége megszűnik.
(6) A munkáltató az (1) bekezdésbe foglalt kötelezettségtől csak a munkavállaló munkaviszonyának tartama alatt állhat el; a kötelezettség az elállásnak a másik szerződő félnek történt kézbesítését követő hónap első napjával szűnik meg, legkésőbb a munkaviszony fennállásának utolsó napjával.
(7) A munkavállaló felmondhatja az (1) bekezdésbe foglalt kötelezettséget, ha a munkáltató az esedékességtől számított 15 napon belül nem folyósította számára a pénzbeli pótlékot; a kötelezettség a felmondásnak a másik szerződő félnek történt kézbesítése napján szűnik meg.
(8) Az (1), (4) és (5) bekezdésbe foglalt kötelezettséget rögzíteni kell a munkaszerződésben, ellenkező esetben jogszerűtlen. A (6) bekezdésbe foglalt megállapodástól történő elállást és a (7) bekezdésbe foglalt felmondást írásban kell rögzíteni, ellenkező esetben érvénytelen.
(9) A kollektív szerződésben rögzíthető azon munkavállalók köre, akik esetében fennállhat a jövedelemszerző tevékenységnek a munkaviszony megszűnése utáni korlátozása, a korlátozás időtartama, a (4) bekezdésbe foglalt méltányos pénzbeli pótlék minimális és az (5) bekezdésbe foglalt pénzbeli pótlék legfelsőbb mértéke.

84. §
A munkáltatói szabályzat

(1) A munkáltató a munkavállalói képviselet előzetes jóváhagyásával bocsáthat ki munkáltatói szabályzatot, ellenkező esetben a kibocsátás jogszerűtlen.

(3) Ak obmedzenie zárobkovej činnosti dohodnuté v pracovnej zmluve je väčšie, ako to vyžaduje potrebná miera ochrany zamestnávateľa, môže súd záväzok zamestnanca podľa odseku 1 obmedziť alebo zrušiť.
(4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi primeranú peňažnú náhradu najmenej v sume 50 % priemerného mesačného zárobku zamestnanca za každý mesiac plnenia záväzku podľa odseku 1. Peňažná náhrada je splatná vo výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, a to za predchádzajúce mesačné obdobie, ak sa nedohodlo inak.
(5) Zamestnanec a zamestnávateľ sa môžu v pracovnej zmluve dohodnúť na primeranej peňažnej náhrade, ktorú je zamestnanec povinný zaplatiť, ak poruší záväzok podľa odseku 1. Suma peňažnej náhrady nesmie presiahnuť celkovú sumu peňažnej náhrady zamestnávateľa dohodnutej podľa odseku 4. Suma peňažnej náhrady sa primerane zníži, ak zamestnanec splnil svoj záväzok sčasti. Zaplatením peňažnej náhrady záväzok zamestnanca podľa odseku 1 zanikne.
(6) Zamestnávateľ môže od záväzku podľa odseku 1 odstúpiť len počas trvania pracovného pomeru zamestnanca; záväzok zaniká prvým dňom kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom bolo odstúpenie doručené druhej zmluvnej strane, najneskôr však posledným dňom trvania pracovného pomeru.
(7) Zamestnanec môže záväzok podľa odseku 1 vypovedať, ak mu zamestnávateľ nevyplatil peňažnú náhradu do 15 dní od uplynutia jej splatnosti; záväzok zaniká dňom, v ktorom bola výpoveď doručená druhej zmluvnej strane.
(8) Záväzok podľa odsekov 1, 4 a 5 musí byť súčasťou pracovnej zmluvy, inak je neplatný. Odstúpenie od dohody podľa odseku 6 a výpoveď podľa odseku 7 musia byť písomné, inak sú neplatné.
(9) V kolektívnej zmluve je možné vymedziť okruh zamestnancov, s ktorými možno dohodnúť obmedzenie zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru, dobu trvania obmedzenia zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru, minimálnu mieru primeranej peňažnej náhrady podľa odseku 4 a obmedzenie najvyššej sumy peňažnej náhrady podľa odseku 5.

§ 84
Pracovný poriadok

(1) Zamestnávateľ môže vydať pracovný poriadok po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov, inak je neplatný.

(2) A munkáltatói szabályzat közelebbről pontosítja jelen törvénynek a jogi előírásokkal összhangban álló rendelkezéseit a munkáltató külön feltételei alapján.
(3) A munkáltatói szabályzat a munkáltatóra és valamennyi munkavállalójára nézve kötelező érvényű. A benne megállapított nappal lép hatályba, legkésőbb azonban a közzététele napján.
(4) Minden munkavállalót meg kell ismertetni a munkáltatói szabályzattal. A munkáltatói szabályzatnak minden munkavállaló számára hozzáférhetőnek kell lennie.

HARMADIK RÉSZ
A munkaidő és a pihenőidő

85. §
A munkaidő

(1) Munkaidőnek azon időtartam minősül, amely során a munkavállaló a munkáltató rendelkezésére áll, munkát végez és a munkaszerződéssel összhangban teljesíti kötelezettségeit.
(2) Pihenőidőnek minősül bármely, munkaidőn kívüli időtartam.
(3) A munkaidő tartamának és a munkaidő ütemezésének értelmezésében hétnek minősül hét, egymást követő nap.
(4) Jelen törvény eltérő rendelkezése hiányában a munkaidő 24 órás időtartamon belül nem haladhatja meg a nyolc órát.
(5) A munkavállaló munkaideje legfeljebb 40 óra hetente. A két műszakos munkarendben, mindkét műszakban felváltva dolgozó munkavállaló esetében a heti munkaidő 38 és ¾, míg a három műszakos munkarend vagy a megszakítás nélküli munkarend valamennyi műszakában dolgozó munkavállaló esetében a heti munkaidő 37 és ½ óra.
(6) Az olyan munkavállaló esetében, aki bizonyítottan karcinogén hatású vegyszerrel vagy a karcinogén vegyhatás kockázatát magában hordozó munkafolyamatok helyszínén dolgozik, vagy ionizáló sugárforrás ellenőrzött zónájában, A kategóriába sorolt munkavállalóként besugárzásnak van kitéve - kivételt képez az atomerőművek ellenőrzött zónája -, a heti munkaidő heti 33 és ½ óra.
(7) Fiatalkorú, 16 évesnél fiatalabb munkavállaló esetében a heti munkaidő legfeljebb 30 óra, még ha több munkáltató számára dolgozik is. A 16 évesnél idősebb fiatalkorú munkavállaló esetében a heti munkaidő legfeljebb 37 és ½ óra, még ha több munkáltató számára dolgozik is. A fiatalkorú munkavállaló munkaideje 24 órás időtartamon belül nem haladhatja meg a nyolc órát.
(8) A munkáltató által az (1), valamint az (5) – (7) bekezdések alapján meghatározott munkaidő a megállapí-

(2) Pracovný poriadok bližšie konkretizuje v súlade s právnymi predpismi ustanovenia tohto zákona podľa osobitných podmienok zamestnávateľa.
(3) Pracovný poriadok je záväzný pre zamestnávateľa a pre všetkých jeho zamestnancov. Nadobúda účinnosť dňom, ktorý je v ňom určený, najskôr však dňom, keď bol u zamestnávateľa zverejnený.
(4) Každý zamestnanec musí byť s pracovným poriadkom oboznámený. Pracovný poriadok musí byť každému zamestnancovi prístupný.

TRETIA ČASŤ
Pracovný čas a doba odpočinku

§ 85
Pracovný čas

(1) Pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou.
(2) Doba odpočinku je akákoľvek doba, ktorá nie je pracovným časom.
(3) Na účely určenia rozsahu pracovného času a rozvrhnutia pracovného času je týždňom sedem po sebe nasledujúcich dní.
(4) Pracovný čas v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť osem hodín, ak tento zákon neustanovuje inak.
(5) Pracovný čas zamestnanca je najviac 40 hodín týždenne. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, má pracovný čas najviac 38 a 3/4 hodiny týždenne a vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas najviac 37 a 1/2 hodiny týždenne.
(6) Pracovný čas zamestnanca, ktorý pracuje s dokázaným chemickým karcinogénom alebo pri pracovných procesoch s rizikom chemickej karcinogenity alebo ktorý vykonáva činnosti vedúce k ožiareniu ako zamestnanec kategórie A v kontrolovanom pásme so zdrojom ionizujúceho žiarenia okrem kontrolovaného pásma v jadrovej elektrárni, je najviac 33 a 1/2 hodiny týždenne.
(7) Mladistvý zamestnanec mladší ako 16 rokov má pracovný čas najviac 30 hodín týždenne, aj keď pracuje pre viacerých zamestnávateľov. Mladistvý zamestnanec starší ako 16 rokov má pracovný čas najviac 37 a 1/2 hodiny týždenne, aj keď pracuje pre viacerých zamestnávateľov. Pracovný čas mladistvého zamestnanca nesmie v priebehu 24 hodín presiahnuť osem hodín.
(8) Pracovný čas, ktorý zamestnávateľ určí podľa odsekov 1, 5 až 7, je ustanovený týždenný pracovný čas. Pracovný čas, ktorý je zamestnanec povinný odpracovať v príslušnom týždni po rozvrhnutí ustanoveného týždenného pracovného času, je určený týždenný pracovný čas.

tott heti munkaidő. Azon munkaidő, amelyet a munkavállaló a megállapított heti munkaidő ütemezése alapján köteles az adott hét folyamán ledolgozni, a megszabott heti kötelező munkaidő.
(9) A munkavállaló heti átlagos munkaideje, a túlórát is beszámítva, nem haladhatja meg a 48 órát.

85.a §

(1) A munkavállaló heti átlagos munkaideje, a túlórát is beszámítva, az esetben haladhatja meg a 48 órát négy egymást követő hónapból álló időszak viszonylatában, ha külön szabályozás alá eső egészségügyi dolgozóról van szó, és ha a munkavállaló a munkaidő ezen terjedelmével egyetért. A munkavállaló heti átlagos munkaideje az első mondat értelmezésében, a túlórát is beszámítva, nem haladhatja meg az 56 órát.
(2) Amennyiben az (1) bekezdésbe foglalt munkaidőre vonatkozóan megállapodás születik, a munkáltató köteles

a) értesíteni ezen körülményről az illetékes munkavédelmi hatóságot vagy a munkahelyi biztonság és egészségvédelem területén illetékes felügyeleti szervet, ha van ilyen irányú igény,

b) dokumentációt vezetni azon munkavállalókról, akik ilyen egyezményes munkaidő alapján dolgoznak, és igény esetén azt az illetékes munkavédelmi hatóság vagy a munkahelyi biztonság és egészségvédelem területén illetékes felügyeleti szerv elé terjeszteni.

(3) A munkavállaló nem lehet kitéve a munkáltató részéről üldöztetésnek, illetve nem büntethető azért, hogy nem ért egyet a heti átlagos munkaidő tartamának 48 óra fölé történő bővítésével.
(4) A munkavállalónak jogában áll visszavonni az (1) bekezdés értelmében tett jóváhagyását; a jóváhagyás visszavonása egy hónappal a munkáltató írásos kiértesítését követően lép hatályba.

86. §
Az egyenletes munkaidő-beosztás

(1) A munkaidő egyenletes beosztását a munkáltató állapítja meg a munkavállalói képviselettel történt egyeztetését követően.
(2) A munkaidőnek az egyes hetekre történő egyenletes beosztása alapján a munkaidő egyes hetekre eső tartama közötti különbözet nem haladja meg a három órát, és az egyes napokra eső munkaidő tartama nem haladja meg a kilenc órát. A heti átlagos munkaidő mindamellett egy meghatározott, legfeljebb négyhetes időszak során nem lépheti túl a megállapított heti munkaidőkeretet.
(3) A munkaidő egyenletes beosztása során a munkáltató a heti munkaidőt alapvetően heti öt munkanapra ütemezi be.

(9) Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas nesmie prekročiť 48 hodín.

§ 85a

(1) Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas môže prekročiť 48 hodín za obdobie štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich v prípade, ak ide o zdravotníckeho zamestnanca podľa osobitného predpisu, ak zamestnanec s takým rozsahom pracovného času súhlasí. Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca podľa prvej vety vrátane práce nadčas nesmie presiahnuť 56 hodín.
(2) Zamestnávateľ je povinný pri dohodnutí pracovného času podľa odseku 1

a) upovedomiť o tejto skutočnosti príslušný inšpektorát práce alebo príslušný orgán dozoru v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ak o to požiadajú,

b) viesť aktuálne záznamy o zamestnancoch, ktorých pracovný čas je takto dohodnutý, a predložiť tieto záznamy príslušnému inšpektorátu práce alebo príslušnému orgánu dozoru v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ak o ne požiadajú.

(3) Zamestnanec nesmie byť zo strany zamestnávateľa prenasledovaný alebo inak postihovaný za to, že nesúhlasí s rozsahom pracovného času nad 48 hodín týždenne v priemere.
(4) Zamestnanec má právo odvolať súhlas podľa odseku 1; odvolanie súhlasu je účinné uplynutím jedného mesiaca od jeho písomného oznámenia zamestnávateľovi.

§ 86
Rovnomerné rozvrhnutie pracovného času

(1) O rovnomernom rozvrhnutí pracovného času rozhoduje zamestnávateľ po prerokovaní so zástupcami zamestnancov.
(2) Pri rovnomernom rozvrhnutí pracovného času na jednotlivé týždne rozdiel dĺžky pracovného času pripadajúci na jednotlivé týždne nepresiahne tri hodiny a pracovný čas v jednotlivých dňoch nepresiahne deväť hodín. Priemerný týždenný pracovný čas nesmie pritom v určitom období, najviac štvortýždňovom, presahovať hranicu pre ustanovený týždenný pracovný čas.
(3) Pri rovnomernom rozvrhnutí pracovného času rozvrhuje zamestnávateľ týždenný pracovný čas v zásade na päť pracovných dní v týždni.

87. §
Az egyenlőtlen munkaidő-beosztás

(1) Ha a munka jellege vagy az üzemelési feltételek nem teszik lehetővé a munkaidő egyenletes heti beosztását, a munkáltató a munkavállalói képviselettel vagy a munkavállalóval történt egyeztetést követően egyenlőtlen heti munkaidő-beosztáshoz folyamodhat. A heti átlagmunkaidő mindamellett legfeljebb négy hónap viszonylatában nem lépheti túl a megállapított heti munkaidőkeretet.

(2) A munkáltató a kollektív szerződés alapján vagy a munkavállalói képviselettel történt egyeztetést követően négy hónapnál hosszabb, legfeljebb 12 hónapig terjedő időszak viszonylatában egyenlőtlen heti munkaidő-beosztáshoz folyamodhat, ha olyan tevékenységekről van szó, amelyek az év során különböző munkaigényt támasztanak. A munkáltató határozata nem helyettesítheti a megállapodást. A heti átlagos munkaidő ezen időszak viszonylatában nem lépheti túl a megállapított heti munkaidőkeretet. Hasonlóképp ütemezhető a munkaidő az egyes szervezeti egységekre vagy munkatípusokra vonatkozóan.

(3) Az egészségkárosodott munkavállaló, a várandós nő, az állandó jelleggel három évesnél fiatalabb gyermekét nevelő munkavállaló, az egyedülálló, valamint az állandó jelleggel 15 évesnél fiatalabb gyermekét nevelő munkavállaló munkaidejének egyenlőtlen beosztása csak megállapodás alapján lehetséges.

(4) A munkaidő 24 óra tartamán belül nem haladhatja meg a 12 órát.

87.a §
A munkaidőszámla

(1) A munkaidőszámla alkalmazása az egyenlőtlen munkaidő-beosztásnak egy módja, amelyet a munkáltató kizárólag a kollektív szerződés alapján vagy a munkavállalói képviselettel történt egyeztetést követően vezethet be. A munkaidőszámla bevezetéséről szóló megállapodást írásban kell lefektetni. A munkaidőszámla bevezetése a 87. § (3) bekezdésébe foglalt munkavállaló esetében is megállapodáshoz kötött.

(2) A kollektív szerződésben vagy a munkavállalói képviselettel kötött megállapodásban rögzíteni kell a munkaidőszámla kiegyenlítésének idejét, amely idő alatt a meghatározott heti munkaidő és a munkavállaló által ténylegesen ledolgozott munkaidő közötti különbözet kiegyenlítődik; ezen időszak nem lehet 30 hónapnál hosszabb.

(3) A munkaidőszámla alkalmazása során a munkáltató úgy oszthatja be a munkaidőt, hogy a munkaigényesebb időszakokban a munkavállaló a számára megállapított heti munkaidőbe foglaltnál több órát dolgozik le (pozitív munkaidőszámla-egyenleg), míg a kevésbé munkaigé-

§ 87
Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času

(1) Ak povaha práce alebo podmienky prevádzky nedovoľujú, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne na jednotlivé týždne, zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov alebo po dohode so zamestnancom, rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne. Priemerný týždenný pracovný čas nesmie pritom presiahnuť v období najviac štyroch mesiacov ustanovený týždenný pracovný čas.

(2) Zamestnávateľ môže v kolektívnej zmluve alebo po dohode so zástupcami zamestnancov rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne na obdobie dlhšie ako štyri mesiace, najviac na obdobie 12 mesiacov, ak ide o činnosti, pri ktorých sa v priebehu roka prejavuje rozdielna potreba práce. Dohodu nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa. Priemerný týždenný pracovný čas počas tohto obdobia nesmie pritom presiahnuť ustanovený týždenný pracovný čas. Rovnako môže byť rozvrhnutý pracovný čas pre určité organizačné útvary alebo druhy prác.

(3) Zamestnancovi so zdravotným postihnutím, tehotnej žene, žene alebo mužovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako tri roky, osamelému zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov, možno rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne len po dohode s ním.

(4) Pracovný čas v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 12 hodín.

§ 87a
Konto pracovného času

(1) Konto pracovného času je spôsob nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času, ktorý zamestnávateľ môže zaviesť len kolektívnou zmluvou alebo po dohode so zástupcami zamestnancov. Dohoda o zavedení konta pracovného času musí byť písomná. Dohodu nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa. Na zavedenie konta pracovného času u zamestnanca uvedeného v § 87 ods. 3 sa vyžaduje aj dohoda s týmto zamestnancom.

(2) V kolektívnej zmluve alebo v dohode so zástupcami zamestnancov sa musí dohodnúť vyrovnávacie obdobie konta pracovného času, v ktorom sa vyrovná rozdiel medzi ustanoveným týždenným pracovným časom a skutočne odpracovaným časom zamestnanca; vyrovnávacie obdobie nesmie byť dlhšie ako 30 mesiacov.

(3) Pri uplatňovaní konta pracovného času môže zamestnávateľ rozvrhnúť pracovný čas tak, že v prípade väčšej potreby práce zamestnanec odpracuje viac hodín, ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas (kladný účet konta pracovného času), a v prípade menšej potreby práce zamestnanec odpracuje menej hodín, ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas alebo prácu nebude

nyese időszakokban a munkavállaló a számára megállapított heti munkaidőbe foglaltnál kevesebb órát dolgozik le vagy egyáltalán nem végez munkát (negatív munkaidőszámla-egyenleg). A heti átlagos munkaidő tartama a pozitív munkaidőszámla-egyenleget és a túlórát is beleszámítva legfeljebb 12 hónap viszonylatában nem haladhatja meg a 48 órát.
(4) A munkáltató köteles a megállapított heti munkaidőnek megfelelő törzsbért folyósítani a munkavállalónak. A törzsbér folyósítása nem mentesíti a munkáltatót az egyéb bérösszetevők folyósítása alól, amennyiben ez a kötelezettség a jelen törvényből, külön előírásokból, a munkaszerződésből vagy a kollektív szerződésből ered.
(5) A munkaidőszámla alkalmazása során a munkáltató köteles munkaidőszámla-egyenleget vezetni, amelyben nyilvántartja megállapított heti munkaidő és a munkavállaló által ténylegesen ledolgozott munkaidő közötti különbözetet és a (3) bekezdés alapján ténylegesen folyósított törzsbér és azon, ténylegesen ledolgozott órák alapján folyósítandó törzsbér közötti különbözetet, amelyre a munkavállaló jogosult.
(6) Ha a munkaviszony megszűnéséig vagy a kiegyenlítési időszak befejeztéig kevesebb törzsbér került folyósításra, mint ami a munkavállalót a ledolgozott munkaidő alapján megilletné, a munkáltató köteles kiegyenlíteni a különbözetet; a 129. § (3) bek. méltányosan alkalmazandó.
(7) Ha a munkavállaló a munkaviszony megszűnéséig vagy a kiegyenlítési időszak befejeztéig nem dolgozta le azon teljes munkaidőt, amely alapján a munkáltató törzsbért folyósított számára, a munkáltató csakis abban az esetben jogosult a ledolgozott munkaidőn túlmenően folyósított törzsbér visszatérítésére, ha a munkavállalóval a munkaviszony a 63. § (1) bek. d) és e) vagy a 68. § (1) bek. alapján ért véget; ezen jogának a munkáltató a bíróságon, a munkaviszony megszűnésének napját követő két hónapon belül szerezhet érvényt.
(8) A munkaidőszámla alkalmazása során túlórában végzett munkának minősül a megszabott heti kötelező munkaidőn és a munkaidőszámla alkalmazásából eredő műszakbeosztáson túl végzett munka.
(9) A munkaidőszámlának a rövidített munkaidőben dolgozó munkavállaló esetében történő alkalmazása során a rövidített munkaidőt kell alapul venni.

A rugalmas (kötetlen) munkaidő

88. §

(1) A rugalmas munkaidő a munkaidő egyenletesen vagy egyenlőtlenül történő beosztásának egyik módja, amelyet a munkáltató a kollektív szerződés vagy a munkavállalói képviselettel kötött megállapodás alapján vezethet be.

vykonávať vôbec (záporný účet konta pracovného času). Priemerný týždenný pracovný čas vrátane kladného konta pracovného času a práce nadčas nesmie presiahnuť 48 hodín v období najviac 12 mesiacov.
(4) Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi základnú zložku mzdy, ktorá zodpovedá ustanovenému týždennému pracovnému času zamestnanca. Poskytovaním základnej zložky mzdy nie je dotknutá povinnosť zamestnávateľa poskytovať ďalšie zložky mzdy, ak táto povinnosť vyplýva z tohto zákona, osobitných predpisov, z pracovnej zmluvy alebo kolektívnej zmluvy.
(5) Pri uplatňovaní konta pracovného času je zamestnávateľ povinný viesť účet konta pracovného času, na ktorom eviduje rozdiel medzi ustanoveným týždenným pracovným časom a skutočne odpracovaným časom zamestnanca a rozdiel medzi skutočne poskytnutou základnou zložkou mzdy podľa odseku 3 a základnou zložkou mzdy, na ktorú by mal zamestnanec právo za skutočne odpracovaný čas.
(6) Ak bola ku dňu skončenia pracovného pomeru alebo vyrovnávacieho obdobia poskytnutá nižšia základná zložka mzdy, ako by zamestnancovi patrila podľa odpracovaného času, zamestnávateľ je povinný zamestnancovi rozdiel doplatiť; § 129 ods. 3 sa použije primerane.
(7) Ak zamestnanec neodpracoval ku dňu skončenia pracovného pomeru alebo vyrovnávacieho obdobia celý rozsah pracovného času, za ktorý mu zamestnávateľ poskytol základnú zložku mzdy, zamestnávateľ má právo na vrátenie základnej zložky mzdy poskytnutej nad rozsah odpracovaného pracovného času, len ak sa pracovný pomer so zamestnancom skončil podľa § 63 ods. 1 písm. d) a e) alebo § 68 ods. 1; toto právo môže zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa pracovný pomer skončil.
(8) Práca nadčas pri uplatnení konta pracovného času je práca vykonávaná nad určený týždenný pracovný čas a mimo rozvrhu pracovných zmien vyplývajúcich z konta pracovného času.
(9) Ak sa konto pracovného času uplatňuje u zamestnanca s kratším pracovným časom, vychádza sa z kratšieho pracovného času.

Pružný pracovný čas

§ 88

(1) Pružný pracovný čas je spôsob rovnomerného alebo nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času, ktorý zamestnávateľ môže zaviesť kolektívnou zmluvou alebo po dohode so zástupcami zamestnancov.
(2) Základný pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec povinný byť na pracovisku.

(2) A napi munkaidő az az időszak, amely során a munkavállaló köteles a munkahelyén tartózkodni.
(3) A választható munkaidő az az időszak, amely során a munkavállaló olyan terjedelemben köteles a munkahelyén tartózkodni, hogy az üzemelési időt ledolgozhassa.
(4) Az üzemelési idő a munkaidő azon összessége, amelyet a munkavállaló a munkáltató által meghatározott rugalmas munkaidőszak alatt köteles ledolgozni.
(5) A rugalmas munkaidőszak munkanap, munkahét, négy hetes vagy egyéb munkaidőszak formájában egyaránt meghatározható.
(6) Rugalmas munkaidő alkalmazása esetében a műszak időtartama legfeljebb 12 óra lehet.

89. §

Nem alkalmazható a rugalmas munkaidő kiküldetés alkalmával. A munkáltató e célból rögzíti a műszak pontos kezdetét és végét.

90. §
A munkaidő kezdete és vége

(1) Műszaknak minősül a megállapított munkahét azon része, amelyet a munkavállaló az előzetesen megállapított műszakbeosztás alapján köteles 24 egymást követő órán belül ledolgozni, valamint a munkaközi szünet.
(2) A műszakban végzett munka a munkaidő szervezésének azon módja, amely során a munkavállalók meghatározott beosztás alapján váltják egymást egyazon munkahelyen és bizonyos, napokból vagy hetekből álló időszak során különböző időpontokban végeznek munkát. Érvényes ez abban az esetben is, ha a műszakváltás során az egymást követő műszakokban munkát végző munkavállalók által párhuzamos munkavégzésre kerül sor.
(3) Műszakban dolgozó munkavállalónak minősül valamennyi olyan munkavállaló, akinek munkarendje a műszakban végzendő munkához igazodik.
(4) A munkaidő kezdetét és végét, valamint a műszakok beosztását a munkáltató határozza meg a munkavállalói képviselettel történt egyeztetést követően, majd ezt a munkahelyen írásban közzéteszi a munkavállaló számára hozzáférhető helyen.
(5) A reggeli műszak alapvetően nem kezdődhet 6 óra előtt, a délutáni műszak alapvetően nem végződhet 22 óra után.
(6) A munkáltató a munkavállalói képviselettel történt egyeztetést követően két részre oszthatja ugyanazon műszak munkaidejét.
(7) Reggeli műszaknak minősül az a műszak, amelynek zöme a 6 és 14 óra közötti időszakra esik. Délutáni műszaknak minősül az a műszak, amelynek zöme a 14 és

(3) Voliteľný pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec povinný byť na pracovisku v takom rozsahu, aby odpracoval prevádzkový čas.
(4) Prevádzkový čas je celkový pracovný čas, ktorý je zamestnanec povinný odpracovať v pružnom pracovnom období určenom zamestnávateľom.
(5) Pružné pracovné obdobie sa uplatní ako pracovný deň, pracovný týždeň, štvortýždňové pracovné obdobie alebo iné pracovné obdobie.
(6) Dĺžka pracovnej zmeny pri uplatnení pružného pracovného času môže byť najviac 12 hodín.

§ 89

Pružný pracovný čas sa neuplatní, ak zamestnávateľ vyšle zamestnanca na pracovnú cestu. Zamestnávateľ na tento účel určí pevný začiatok a koniec pracovnej zmeny.

§ 90
Začiatok a koniec pracovného času

(1) Pracovná zmena je časť ustanoveného týždenného pracovného času, ktorý je zamestnanec povinný na základe vopred určeného rozvrhu pracovných zmien odpracovať v rámci 24 hodín po sebe nasledujúcich a prestávka v práci.
(2) Prácou na zmeny je spôsob organizácie pracovného času, pri ktorom zamestnanci jeden druhého striedajú na rovnakom pracovisku podľa určitého rozvrhu a v priebehu určitého obdobia dní alebo týždňov pracujú v rôznom čase. To platí aj v prípade, ak pri striedaní zamestnancov v zmenách dôjde k súbežnému výkonu práce zamestnancov nadväzujúcich zmien.
(3) Zamestnanec pracujúci v pracovných zmenách je každý zamestnanec, ktorého pracovný režim je organizovaný formou práce na pracovné zmeny.
(4) Začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien určí zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov a oznámi to písomne na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancovi prístupné.
(5) Ranná zmena nesmie v zásade začínať pred 6. hodinou, odpoludňajšia zmena nesmie v zásade končiť po 22. hodine.
(6) Zamestnávateľ môže pracovný čas tej istej zmeny po dohode so zástupcami zamestnancov rozdeliť na dve časti.
(7) Ranná zmena je pracovná zmena, ktorej prevažná časť spadá do času medzi 6. hodinou a 14. hodinou. Odpoludňajšia zmena je pracovná zmena, ktorej prevažná časť spadá do času medzi 14. hodinou a 22. hodinou. Nočná zmena je pracovná zmena, ktorej prevažná časť spadá do času medzi 22. hodinou a 6. hodinou.

22 óra közötti időszakra esik. Éjszakai műszaknak minősül az a műszak, amelynek zöme a 22 és 6 óra közötti időszakra esik.
(8) Ha a munkaidő két műszakra van beosztva, kétműszakos munkarendről van szó. Ha a munkáltató a munkaidőt három műszakra osztja, három műszakos munkarendről van szó. Ha a munkavégzés a hét valamennyi napján folyamatosan történik, folyamatos munkarendről van szó. A munkáltató és a munkavállaló írásbeli megállapodása hiányában a munkáltató nem oszthatja úgy be a munkaidőt, hogy a munkavállaló két egymást követő héten át éjszakai műszakokban dolgozzon, azon esetek kivételével, ha a munka jellege vagy az üzemelési körülmények nem teszik lehetővé a munkaidő másféle beosztását.
(9) A munkaidő beosztásáról a munkáltató köteles legalább egy héttel előre értesíteni a munkavállalót, a beosztásnak legalább egy hétre kell szólnia.
(10) A munkáltató a munkavállalói képviselettel történt egyeztetést követően meghatározhatja a munkavégzést követő tisztálkodásra szánt időt, amelyet be kell számítani a munkaidőbe.
(11) Amennyiben azt az üzemeltetési körülmények lehetővé teszik, a munkáltató a munkavállaló egészségi vagy egyéb, komoly indokokkal alátámasztott kérésére köteles lehetővé tenni számára a megszabott heti kötelező munkaidő megfelelő módosítását, vagy vele azt azonos feltételek mellett rögzíteni a munkaszerződésben.

91. §
A munkaközi szünet

(1) A munkáltató köteles a hat óránál hosszabb munkaidőben dolgozó munkavállaló számára 30 perc terjedelmű étkezési és pihenőidőt biztosítani. A négy és ½ óránál hosszabb munkaidőben dolgozó fiatalkorú munkavállaló számára a munkáltató köteles 30 perc terjedelmű étkezési és pihenőidőt biztosítani. Ha olyan munkafolyamatokról van szó, amelyeket nem lehet megszakítani, a munkavállaló számára az üzemeltetés vagy a munkafolyamat megszakítása nélkül is kell biztosítani megfelelő terjedelmű étkezési- és pihenőidőt.
(2) Az étkezési és pihenőidő biztosításának részletes feltételeit, annak meghosszabbítását is beleértve, a munkáltató a munkavállalói képviselettel egyezteti.
(3) A munkáltató az étkezési és pihenőidőre vonatkozó tájékoztatást a 90. §-ba foglalt módon köteles a munkavállalók tudomására hozni.
(4) Az étkezési és pihenőidőt nem lehet a műszak elejére vagy végére ütemezni.
(5) Az étkezési és pihenőidőt nem lehet beszámítani a munkaidőbe, eltekintve azon esetektől, ha a megfelelő terjedelmű étkezési és pihenőidő merítése a munkáltató részéről nem vonja magával a munkafolyamat megszakítását.

(8) Ak je pracovný čas rozvrhnutý do dvoch pracovných zmien, ide o dvojzmenný pracovný režim. Ak zamestnávateľ rozvrhne pracovný čas do troch pracovných zmien, ide o trojzmenný pracovný režim. Pracovný režim, v ktorom pracovná činnosť prebieha súvislo po všetky dni v týždni, je nepretržitý pracovný režim. Ak sa zamestnávateľ písomne nedohodne so zamestnancom inak, zamestnávateľ nemôže rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec pracoval v nočných zmenách dva týždne po sebe nasledujúcich okrem prípadu, ak povaha práce alebo podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas inak.
(9) Rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej týždeň vopred a s platnosťou najmenej na týždeň.
(10) Zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov určiť čas potrebný na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času.
(11) Ak to prevádzka zamestnávateľa dovoľuje, zamestnávateľ je povinný povoliť zamestnancovi na jeho žiadosť zo zdravotných dôvodov alebo z iných vážnych dôvodov na jeho strane vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času alebo ju s ním za tých istých podmienok dohodnúť v pracovnej zmluve.

§ 91
Prestávky v práci

(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 so zástupcami zamestnancov.
(3) Zamestnávateľ je povinný oznámiť zamestnancom prestávku na odpočinok a jedenie spôsobom ustanoveným v § 90.
(4) Prestávky na odpočinok a jedenie sa neposkytujú na začiatku a konci zmeny.
(5) Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času; to neplatí, ak ide o prestávku na odpočinok a jedenie, pri ktorej sa zabezpečuje primeraný čas na odpočinok a jedenie bez prerušenia práce zamestnancom.

(6) A munkavállalók biztonságát és egészségének védelmét szolgáló szünetet be kell számítani a munkaidőbe.

92. §
Az egybefüggő napi pihenőidő

(1) A munkáltató köteles úgy beosztani a munkaidőt, hogy a munkavállalónak az egyik műszak befejezése és a másik műszak kezdete között 24 órás időtartamon belül legalább 12 egymást követő óra, fiatalkorú munkavállaló esetében 24 órás időtartamon belül legalább 14 egymást követő óra álljon rendelkezésére.
(2) Ez a pihenőidő akár nyolc órára csökkenthető a folyamatos üzemeltetés mellett vagy turnusokban dolgozó munkavállalók, a halaszthatatlan mezőgazdasági munkálatok, az általános postai szolgáltatások, a sürgős, a munkavállalók testi épségét és egészségét veszélyeztető tényezők elhárítását célzó javítási munkálatok és különleges állapot fennállása esetén, amennyiben a munkavállaló betöltötte a 18. életévét. Ha a munkáltató lerövidíti a minimális pihenőidőt, utólagosan, 30 napon belül köteles azonos értékű, egybefüggő pótlólagos pihenőidőt biztosítani a munkavállaló számára.
(3) A munkavállaló, ha éjfélt követően tért haza a kiküldetésből, a kiküldetés vége és a munkakezdés között nyolcórás pihenőidőre jogosult; ha ezen időszak a munkavállaló munkaidejére esik, megilleti őt az átlagkeresetének megfelelő bérpótlék.

93. §
Az egybefüggő heti pihenőnap

(1) A munkáltató köteles úgy beosztani a munkaidőt, hogy a munkavállalónak heti egy alkalommal két, egymást követő, egybefüggő pihenőnap álljon rendelkezésére, amelyeknek szombatra és vasárnapra, vagy vasárnapra és hétőre kell esniük.
(2) Ha a munka jellege és az üzemeltetési körülmények nem teszik lehetővé a 18. életévét betöltött munkavállaló munkaidejének (1) bek. alapján történő beosztását, a hét más napjain kell számára két, egymást követő, egybefüggő pihenőnapot biztosítani.
(3) Ha a munka jellege és az üzemeltetési körülmények nem teszik lehetővé a munkaidő (1) és (2) bek. alapján történő beosztását, a munkáltató a 18. életévét betöltött munkavállaló számára a munkavállalói képviselettel történt egyeztetést követően, vagy ezek hiányában a munkavállalóval történt megállapodást követően úgy oszthatja be a munkaidőt, hogy a munkavállalónak hetente egy alkalommal legalább 24 óra terjedelmű, egybefüggő pihenőnap álljon rendelkezésére, amelynek vasárnapra kellene esnie, azzal, hogy a munkáltató köteles utólagosan, az egybefüggő heti pihenőnap esedékességének napjától számított 8 hónapon belül pótlólagos, egybefüggő pihenőnapot biztosítani a munkavállaló számára.

(6) Prestávka poskytovaná z dôvodov zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov pri práci sa započítava do pracovného času.

§ 92
Nepretržitý denný odpočinok

(1) Zamestnávateľ je povinný rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal medzi koncom jednej a začiatkom druhej zmeny minimálny odpočinok v trvaní 12 po sebe nasledujúcich hodín v priebehu 24 hodín a mladistvý zamestnanec aspoň 14 hodín v priebehu 24 hodín.
(2) Tento odpočinok možno skrátiť až na osem hodín zamestnancovi staršiemu ako 18 rokov v nepretržitých prevádzkach a pri turnusovej práci, pri naliehavých poľnohospodárskych prácach, pri poskytovaní univerzálnej poštovej služby, pri naliehavých opravárskych prácach, ak ide o odvrátenie nebezpečenstva ohrozujúceho život alebo zdravie zamestnancov, a pri mimoriadnych udalostiach. Ak zamestnávateľ skráti minimálny odpočinok je povinný dodatočne poskytnúť zamestnancovi do 30 dní rovnocenný nepretržitý náhradný odpočinok.
(3) Zamestnancovi, ktorý sa vrátil z pracovnej cesty po 24. hodine sa poskytne čas na nevyhnutný odpočinok od skončenia pracovnej cesty do nástupu do práce v rozsahu osem hodín, a ak tento čas spadá do pracovného času zamestnanca, aj náhrada mzdy vo výške jeho priemerného zárobku.

§ 93
Nepretržitý odpočinok v týždni

(1) Zamestnávateľ je povinný rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal raz za týždeň dva po sebe nasledujúce dni nepretržitého odpočinku, ktoré musia pripadať na sobotu a nedeľu alebo na nedeľu a pondelok.
(2) Ak povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas zamestnanca staršieho ako 18 rokov podľa odseku 1, poskytnú sa dva po sebe nasledujúce dni nepretržitého odpočinku v týždni v iných dňoch týždňa.
(3) Ak povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas podľa odsekov 1 a 2, zamestnávateľ môže zamestnancovi, ktorý je starší ako 18 rokov, po dohode so zástupcami zamestnancov alebo, ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, po dohode so zamestnancom, rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal raz za týždeň najmenej 24 hodín nepretržitého odpočinku, ktorý by mal pripadnúť na nedeľu s tým, že zamestnávateľ je povinný dodatočne poskytnúť zamestnancovi náhradný nepretržitý odpočinok v týždni do ôsmich mesiacov odo dňa, keď mal byť poskytnutý nepretržitý odpočinok v týždni.

(4) Ha a munka jellege és az üzemeltetési körülmények nem teszik lehetővé a munkaidő (1) – (3) bekezdések alapján történő beosztását, a munkáltató a 18. életévét betöltött munkavállaló számára a munkavállalói képviselettel történt egyeztetést követően, vagy ezek hiányában a munkavállalóval történt megállapodást követően úgy oszthatja be a munkaidőt, hogy a munkavállalónak hetente legalább 35 óra terjedelmű, egybefüggő pihenés álljon rendelkezésére, amely vasárnapra, illetve részben a vasárnapot megelőző vagy követő napra esik.
(5) Ha a munka jellege és az üzemeltetési körülmények nem teszik lehetővé a munkaidő (1) – (3) bekezdések alapján történő beosztását, a munkáltató a 18. életévét betöltött munkavállaló számára a munkavállalói képviselettel történt egyeztetést követően, vagy ezek hiányában a munkavállalóval történt megállapodást követően úgy oszthatja be a munkaidőt, hogy a munkavállalónak kéthetente legalább 24 óra terjedelmű, egybefüggő heti pihenőnap álljon rendelkezésére, amelynek vasárnapra kellene esnie, azzal, hogy a munkáltató köteles utólagosan, az egybefüggő heti pihenőnap esedékességének napjától számított négy hónapon belül pótlólagos, egybefüggő pihenőnapot biztosítani a munkavállaló számára.

A heti pihenőidő

94. §

(1) Heti pihenőidőnek minősülnek a hét azon napjai, amelyre az egybefüggő heti pihenőnapok, illetve az ünnepnapok esnek.
(2) A heti pihenőidő napjain a munkavállalót csak kivételesen, a munkavállalói képviselettel történt egyeztetést követően lehet munkára kötelezni.
(3) Az egybefüggő heti pihenőnapon a munkavállalót csak a következő halaszthatatlan, munkanapokon nem kivitelezhető munkák elvégzésére lehet kötelezni:

a) sürgős javítási munkák,
b) berakodási és kirakodási munkák,
c) leltározási és számvételi munkák,
d) munkakezdésre meg nem jelent munkavállaló helyettesítése folyamatos üzemeltetés esetén,
e) a munkavállalók testi épségét és egészségét veszélyeztető tényezők vagy különleges állapot elhárítását célzó munkálatok,
f) a lakosság életszükségleteinek, egészségügyi ellátásának és kulturális szükségleteinek kielégítését célzó munkák,
g) gazdasági állatok etetése és gondozása,
h) sürgős mezőgazdasági-növénytermesztési munkálatok, elsősorban vetés, növénygondozás és betakarítás, valamint élelmiszeripari nyersanyagok feldolgozása.

(4) Ak povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas podľa odsekov 1 až 3, zamestnávateľ môže zamestnancovi, staršiemu ako 18 rokov, po dohode so zástupcami zamestnancov alebo, ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, po dohode so zamestnancom, rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal raz za týždeň najmenej 35 hodín nepretržitého odpočinku, ktorý pripadne na nedeľu a na časť dňa predchádzajúceho nedeli alebo na časť dňa nasledujúceho po nedeli.
(5) Ak povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas podľa odsekov 1 až 3, zamestnávateľ môže zamestnancovi staršiemu ako 18 rokov po dohode so zástupcami zamestnancov, alebo ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov po dohode so zamestnancom, rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal raz za dva týždne najmenej 24 hodín nepretržitého odpočinku v týždni, ktorý by mal pripadnúť na nedeľu s tým, že zamestnávateľ je povinný dodatočne poskytnúť zamestnancovi náhradný nepretržitý odpočinok v týždni do štyroch mesiacov odo dňa, keď mal byť poskytnutý nepretržitý odpočinok v týždni.

Dni pracovného pokoja

§ 94

(1) Dni pracovného pokoja sú dni, na ktoré pripadá nepretržitý odpočinok zamestnanca v týždni, a sviatky.
(2) Prácu v dňoch pracovného pokoja možno nariadiť len výnimočne, a to po prerokovaní so zástupcami zamestnancov.
(3) V deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni možno zamestnancovi nariadiť len tieto nevyhnutné práce, ktoré sa nemôžu vykonať v pracovných dňoch:

a) naliehavé opravárske práce,
b) nakladacie a vykladacie práce,
c) inventúrne a uzávierkové práce,
d) práce vykonávané v nepretržitej prevádzke za zamestnanca, ktorý sa nedostavil na zmenu,
e) práce na odvrátenie nebezpečenstva ohrozujúceho život, zdravie alebo pri mimoriadnych udalostiach,
f) práce nevyhnutné so zreteľom na uspokojovanie životných, zdravotných a kultúrnych potrieb obyvateľstva,
g) kŕmenie a ošetrovanie hospodárskych zvierat,
h) naliehavé práce v poľnohospodárstve v rastlinnej výrobe pri zakladaní, ošetrovaní a zbere pestovaných plodín a pri spracovaní potravinárskych surovín.

(4) Vo sviatok možno zamestnancovi nariadiť len práce, ktoré možno nariadiť v dňoch nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni, práce v nepretržitej prevádzke a práce potrebné pri strážení objektov zamestnávateľa.

(4) A munkavállaló az ünnepnapokon kizárólag olyan munkák végzésére kötelezhető, amelyek az egybefüggő heti pihenőnapon is végezhetők, amelyeket a folyamatos üzemeltetés indokol, illetve amelyek a munkáltató objektumainak őrzését szolgálják.
(5) Január 1-én, január 6-án, nagypénteken, húsvét vasárnapján, húsvéthétfőn, május 1-jén, május 8-án, július 5-én, augusztus 29-én, szeptember 1-jén, szeptember 15-én, november 1-jén, november 17-én, december 24-én 12.00 órát követően, december 25-én és december 26-án a munkavállaló nem kötelezhető az áru végfelhasználónak történő értékesítésére (a továbbiakban „kiskereskedelmi tevékenység") közös megállapodás alapján sem; kivéve az 1.a sz. függelékbe foglalt kiskereskedelmi tevékenységet, amelyre a (3) bek. f) pontja és a (4) bek. rendelkezései nem alkalmazandók.

95. §

Éjszakai műszak esetében a heti pihenőidő a műszakbeosztás alapján, a munkahét folyamán első reggeli műszakként munkába álló műszak munkakezdésének megfelelő időponttal kezdődik; és a kezdetétől számított 24 óra elteltével végződik.

96. §
A készenlét

(1) Készenlétnek minősül, ha a munkáltató az elengedhetetlenül szükséges feladatok ellátásával indokolt esetekben a munkavállaló számára elrendeli, vagy vele megállapodásban rögzíti, hogy a műszakbeosztáson és az előzetes munkaidő-beosztásból eredő heti munkaidőn túl meghatározott időpontban megegyezés szerinti helyen tartózkodjon, és munkavégzés céljára a munkáltató rendelkezésére álljon. A 94. §-ban foglalt feltételek alapján a munkáltató a munkavállaló számára elrendelheti vagy vele megállapodásban rögzítheti a munkahelyen kívüli készenlétet azon időtartamra is, amely során a munkavállaló fizetett ünnep okán nem végez munkát, vagy amely okán munkabére nem csökken; a 122. § (3) bek. rendelkezését ez nem érinti.
(2) Azon időtartam, amely során a munkavállaló a munkahelyén tartózkodik és kész a munkavégzésre, ám munkát nem végez, a készenlét inaktív részeként munkaidőnek minősül.
(3) A munkavállaló a munkahelyen a (2) bekezdésben foglalt inaktív készenléti állapotban töltött minden óra alapján a törzsbér arányos részének megfelelő bérre jogosult, legalább a külön szabályozás alá eső minimál órabér euróban megadott mértékében. Ha a munkáltató és a munkavállaló megállapodnak a munkahelyi inaktív készenlét szabadidő alapú kiegyenlítésében, a munkavállalót az első mondatban foglalt bér és a készenlét minden órájáért azonos terjedelmű szabadidő illeti meg; a

(5) V dňoch 1. januára, 6. januára, vo Veľký piatok, vo Veľkonočnú nedeľu, vo Veľkonočný pondelok, 1. mája, 8. mája, 5. júla, 29. augusta, 1. septembra, 15. septembra, 1. novembra, 17. novembra, 24. decembra po 12.00 hodine, 25. decembra a 26. decembra nemožno zamestnancovi nariadiť ani s ním dohodnúť prácu, ktorou je predaj tovaru konečnému spotrebiteľovi vrátane s ním súvisiacich prác (ďalej len „maloobchodný predaj") okrem maloobchodného predaja podľa prílohy č. 1a; ustanovenia odseku 3 písm. f) a odseku 4 sa v týchto prípadoch nepoužijú.

§ 95

Na pracoviskách s nočnými zmenami sa začína deň pracovného pokoja hodinou zodpovedajúcou nástupu pracovnej zmeny, ktorá v pracovnom týždni nastupuje podľa rozvrhu zmien ako prvá ranná zmena; a končí uplynutím 24 hodín od jej začiatku.

§ 96
Pracovná pohotovosť

(1) Ak zamestnávateľ v odôvodnených prípadoch na zabezpečenie nevyhnutných úloh nariadi zamestnancovi alebo sa s ním dohodne, aby sa mimo rámca rozvrhu pracovných zmien a nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času zdržiaval po určený čas na dohodnutom mieste a bol pripravený na výkon práce podľa pracovnej zmluvy, ide o pracovnú pohotovosť. Zamestnávateľ môže za podmienok ustanovených v § 94 zamestnancovi nariadiť alebo s ním dohodnúť pracovnú pohotovosť mimo pracoviska aj na dobu, počas ktorej zamestnanec nepracuje preto, že je sviatok, za ktorý mu patrí náhrada mzdy alebo za ktorý sa mu jeho mesačná mzda nekráti; ustanovenie § 122 ods. 3 tým nie je dotknuté.
(2) Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na pracovisku a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za pracovný čas.
(3) Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku podľa odseku 2 patrí zamestnancovi mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, najmenej však vo výške minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi mzda podľa prvej vety a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného

szabadidő merítése okán a munkavállaló bérre nem jogosult.
(4) Azon időtartam, amely során a munkavállaló a munkahelyén kívüli meghatározott helyen tartózkodik és kész a munkavégzésre, ám munkát nem végez, a készenlét inaktív részeként nem minősül munkaidőnek.
(5) A munkavállaló a munkahelyen kívül inaktív készenléti állapotban töltött minden óra alapján legalább a külön szabályozás alá eső minimális euró-órabér 20%-ára jogosult.
(6) Azon időtartam, amely során a készenlétben lévő munkavállaló munkát végez, a készenlét aktív részeként rendkívüli munkaidőnek minősül és túlórának számít.
(7) A munkavállaló hetente legfeljebb nyolc, naptári évenként pedig legfeljebb 100 óra terjedelmű készenléti időt rendelhet el. Ezen terjedelem fölött készenlét csak a munkavállalóval kötött megállapodás alapján rendelhető el.
(8) A kollektív szerződésben rögzíthető a készenlét tartamának korlátozása, amely a munkavállalóval a (7) bek. alapján képezheti megállapodás tárgyát.

96.a §
Készenlét rugalmas munkaidő esetén

Rugalmas (kötetlen) munkaidő alkalmazása esetén a 96. § (2) bekezdésében foglalt munkahelyi készenlét a napi munkaidő részének minősül.

96.b §
Az időveszteség kompenzálása

A munkáltató a kollektív szerződésben rögzítheti vagy megállapodást köthet a munkavállalói képviselettel, hogy a munkavállaló a műszakbeosztás kereteit meghaladó, rendkívüli munkának vagy készenlétnek nem minősülő kiküldetés okán pénzbeli jóvátételre vagy fizetett szabadságra jogosult az átlagkeresetének megfelelő mértékben.

97. §
A rendkívüli munkaidő (túlóra)

(1) Rendkívüli munkaidőnek minősül a munkáltató utasítására vagy annak beleegyezésével a munkaidő-beosztás alapján megszabott heti kötelező munkaidő és a műszakbeosztás keretein túl végzett munka.
(2) A rövidített munkaidőben dolgozó munkavállaló esetében rendkívüli munkaidőnek számít a heti munkaidején kívül végzett munka. Ezen alkalmazott nem kötelezhető rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésre.
(3) A rugalmas munkaidő esetében rendkívüli munkaidőnek minősül a munkavállaló által a munkáltató utasítására vagy annak beleegyezésével a rugalmas munkaidőszakban az üzemeltetési időn túl végzett munka.

voľna; za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi mzda nepatrí.
(4) Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na dohodnutom mieste mimo pracoviska a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa nezapočítava do pracovného času.
(5) Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti mimo pracoviska patrí zamestnancovi náhrada najmenej 20 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.
(6) Čas, keď zamestnanec počas pracovnej pohotovosti vykonáva prácu, je aktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za prácu nadčas.
(7) Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť najviac v rozsahu osem hodín v týždni a najviac v rozsahu 100 hodín v kalendárnom roku. Nad tento rozsah je pracovná pohotovosť prípustná len po dohode so zamestnancom.
(8) V kolektívnej zmluve možno dohodnúť obmedzenie rozsahu pracovnej pohotovosti, ktorú možno so zamestnancom dohodnúť podľa odseku 7.

§ 96a
Pracovná pohotovosť pri pružnom pracovnom čase

Pri uplatňovaní pružného pracovného času sa pracovná pohotovosť na pracovisku podľa § 96 ods. 2 považuje za základný pracovný čas.

§ 96b
Náhrada za stratu času

Zamestnávateľ môže v kolektívnej zmluve alebo so zástupcami zamestnancov dohodnúť, že za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou, patrí zamestnancovi dohodnutá peňažná náhrada alebo náhradné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

§ 97
Práca nadčas

(1) Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien.
(2) U zamestnanca s kratším pracovným časom je práca nadčas práca presahujúca jeho týždenný pracovný čas. Tomuto zamestnancovi nemožno nariadiť prácu nadčas.
(3) Práca nadčas pri pružnom pracovnom čase je práca vykonávaná zamestnancom na základe príkazu zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad rozsah prevádzkového času v určenom pružnom pracovnom období.

(4) Nem minősül rendkívüli munkaidőnek, ha a munkavállaló a megszabott heti kötelező munkaidőn túl a munkáltató által számára saját kérésére kiadott fizetetlen szabadságot vagy a kedvezőtlen időjárás miatt elmaradt munkaidőt dolgozza le.
(5) A munkáltató a rendkívüli munkaidőt csak olyan esetekben rendelheti el, vagy köthet erre vonatkozó megállapodást a munkavállalóval, ha azt a munka iránti igény átmeneti és hirtelenszerű növekedése vagy a közérdek megkívánja; érvényes ez a két műszak közötti, egybefüggő napi pihenőidőre, illetve a 94. § (2) – (4) bekezdéseibe foglalt feltételek alapján a heti pihenőidőre is. A két műszak közötti egybefüggő pihenőidő mindamellett nem lehet nyolc óránál rövidebb.
(6) A munkáltató és a munkavállalói képviselet eltérő megállapodása hiányában a rendkívüli munkaidő tartama átlagban nem haladhatja meg a heti nyolc órát négy, egymást követő hónapon belül, ami legfeljebb 12 egymást követő hónapra bővíthető.
(7) A naptári év folyamán a munkáltató legfeljebb 150 óra terjedelmű rendkívüli munkaidőt rendelhet el a munkavállaló számára. A külön szabályozás alá eső egészségügyi alkalmazottak esetében a munkavállalói képviselettel történt megállapodás alapján az első mondatba foglalt rendkívüli munkaidőn túl a munkáltató további rendkívüli munkaidőt rendelhet el, naptári évenként legfeljebb 100 óra terjedelemben.
(8) A rendkívüli munkaidő éves maximális megengedett óraszáma nem foglalja magába azt a rendkívüli munkaidőt, amelynek fejében a munkavállaló szabadidőt merített, vagy amelyet

a) sürgős, munkabaleset vagy a külön szabályozás alá eső jelentős kár keletkezésének elhárítását célzó javítási munkálatok,
b) a külön szabályozás alá eső, a munkavállalók életét veszélyeztető különleges állapot vagy a külön szabályozás alá eső, jelentős kár keletkezésével fenyegető állapot fennállása

során végzett.
(9) A rendkívüli munkaidő terjedelmét és feltételeit a munkáltató a munkavállalói képviselettel kötött megállapodás alapján állapítja meg.
(10) A munkavállaló számára megengedett rendkívüli munkaidő legfeljebb 400 óra naptári évenként.
(11) A veszélyes munkát végző munkavállaló nem kötelezhető rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésre. Az ilyen munkavállalóval kivételes esetekben, a (8) bekezdésbe foglalt munkák elvégzésére lehet rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésről megállapodást kötni. A veszélyes munkát végző munkavállalóval kivételes esetekben, a munkáltatói képviselet előzetes beleegyezésével a gyártási folyamat biztonságát és folyamatosságát szolgáló munkák elvégzésére is lehet

(4) Ak zamestnanec nadpracúva prácou vykonávanou nad určený týždenný pracovný čas pracovné voľno, ktoré mu zamestnávateľ poskytol na jeho žiadosť, alebo pracovný čas, ktorý odpadol pre nepriaznivé poveternostné vplyvy, nejde o prácu nadčas.
(5) Prácu nadčas môže zamestnávateľ nariadiť alebo dohodnúť so zamestnancom len v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce, alebo ak ide o verejný záujem, a to aj na čas nepretržitého odpočinku medzi dvoma zmenami, prípadne za podmienok ustanovených v § 94 ods. 2 až 4 aj na dni pracovného pokoja. Nepretržitý odpočinok medzi dvoma zmenami sa nesmie pritom skrátiť na menej ako osem hodín.
(6) Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období najviac štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich, ak sa zamestnávateľ so zástupcami zamestnancov nedohodne na dlhšom období, najviac však 12 mesiacov po sebe nasledujúcich.
(7) V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín. Zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu, možno po dohode so zástupcami zamestnancov nariadiť nad rozsah ustanovený v prvej vete ďalšiu prácu nadčas v rozsahu najviac 100 hodín v kalendárnom roku.
(8) Do počtu hodín najviac prípustnej práce nadčas v roku sa nezahŕňa práca nadčas, za ktorú zamestnanec dostal náhradné voľno, alebo ktorú vykonával pri

a) naliehavých opravárskych prácach alebo prácach, bez ktorých vykonania by mohlo vzniknúť nebezpečenstvo pracovného úrazu alebo škody veľkého rozsahu podľa osobitného predpisu,
b) mimoriadnych udalostiach podľa osobitného predpisu, kde hrozilo nebezpečenstvo ohrozujúce život, zdravie alebo škody veľkého rozsahu podľa osobitného predpisu.

(9) Rozsah a podmienky práce nadčas určí zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov.
(10) Zamestnanec môže v kalendárnom roku vykonať prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín.
(11) Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, nemožno nariadiť prácu nadčas. Prácu nadčas možno s týmto zamestnancom dohodnúť výnimočne pri prácach podľa odseku 8. So zamestnancom, ktorý vykonáva rizikové práce, možno dohodnúť výnimočne prácu nadčas aj na zabezpečenie bezpečného a plynulého výrobného procesu po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov.
(12) Zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu a ktorý dovŕšil vek 50 rokov, nemožno nariadiť prácu nadčas. Práca nadčas je prípustná len po dohode s týmto zamestnancom.

rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésről megállapodást kötni.

(12) A külön szabályozás alá eső, 50. életévét betöltött egészségügyi alkalmazott nem kötelezhető rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésre. Az ilyen munkavállaló esetében a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés csak megállapodás alapján történhet.

98. §
Az éjszakai munka

(1) Éjszakai munkának minősül a 22. óra és a 6. óra között végzett munka.

(2) Jelen törvény alkalmazásában éjszakai munkát végző munkavállalónak minősül, aki

a) olyan munkát végez, amelyek jellege megköveteli a rendszeres éjszakai munkavégzést legalább három, egymást követő óra terjedelmében, vagy

b) valószínűsíthetően legalább 500 órát dolgozik le évente éjszaka.

(3) A munkáltató köteles gondoskodni arról, hogy az éjszakai munkát végző munkavállaló egészségügyi alkalmassági vizsgálatnak vesse alá magát

a) az éjszakai munkára történő beosztást megelőzően,

b) szükség szerinti rendszerességgel, évente legalább egyszer,

c) az éjszakai munkavégzés által kiváltott egészségügyi zavarok okán az éjszakai munkára történő beosztás során bármikor,

d) ha azt várandós nő, kilenc hónaposnál fiatalabb csecsemőjéről gondoskodó anya és szoptató nő igényli.

(4) A (3) bekezdésbe foglalt egészségügyi alkalmassági vizsgálat költségei külön szabályozás alapján a munkáltatót terhelik.

(5) A munkahelyet, amelyen éjszakai munkavégzés folyik, a munkáltató köteles felszerelni elsősegélynyújtó eszközökkel, beleértve a sürgősségi orvosi ellátás riasztására alkalmas eszközöket is.

(6) A munkáltató köteles a munkavállalói képviselettel rendszeresen egyeztetni az éjszakai munka szervezését. A munkáltató köteles az éjszakai munkát végző munkavállalók számára gondoskodni az általuk végzett munka jellegének megfelelő munkahelyi biztonságról és egészségvédelemről, gondoskodni arról, hogy az éjszakai munkát végző munkavállalók esetében a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi megelőző intézkedések, szolgáltatások és berendezések éjszaka mindig rendelkezésükre álljanak és egyenértékűek legyenek azokkal, amelyek a többi munkavállaló rendelkezésére állnak.

§ 98
Nočná práca

(1) Nočná práca je práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a 6. hodinou.

(2) Zamestnanec pracujúci v noci je na účely tohto zákona zamestnanec, ktorý

a) vykonáva práce, ktoré vyžadujú, aby sa pravidelne vykonávali v noci v rozsahu najmenej troch hodín po sebe nasledujúcich, alebo

b) pravdepodobne odpracuje v noci najmenej 500 hodín za rok.

(3) Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby sa zamestnanec pracujúci v noci podrobil posúdeniu zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci

a) pred zaradením na nočnú prácu,

b) pravidelne podľa potreby, najmenej raz za rok,

c) kedykoľvek v priebehu zaradenia na nočnú prácu pre zdravotné poruchy vyvolané výkonom nočnej práce,

d) ak o to požiada tehotná žena, matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaca žena.

(4) Náklady za posúdenie zdravotnej spôsobilosti podľa odseku 3 uhrádza zamestnávateľ podľa osobitného predpisu.

(5) Pracovisko, na ktorom sa pracuje v noci, je zamestnávateľ povinný vybaviť prostriedkami na poskytnutie prvej pomoci vrátane zabezpečenia prostriedkov umožňujúcich privolať rýchlu lekársku pomoc.

(6) Zamestnávateľ je povinný pravidelne prerokúvať so zástupcami zamestnancov organizáciu práce v noci. Zamestnávateľ je povinný zaistiť zamestnancom pracujúcim v noci bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci zodpovedajúcu charakteru ich práce a zabezpečiť, aby ochranné a preventívne služby alebo zariadenia týkajúce sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci boli pre zamestnancov pracujúcich v noci vždy k dispozícii a aby boli rovnocenné s tými, ktoré majú k dispozícii ostatní zamestnanci.

(7) Zamestnávateľ, ktorý pravidelne zamestnáva zamestnancov v noci, je povinný upovedomiť o tejto skutočnosti príslušný inšpektorát práce a zástupcov zamestnancov, ak si to vyžadujú.

(8) Zamestnávateľ je povinný u zamestnanca pracujúceho v noci rozvrhnúť ustanovený týždenný pracovný

(7) Ha a munkáltatónál rendszeres éjszakai munkavégzés folyik, köteles ezen körülményről értesíteni az illetékes munkavédelmi hatóságot vagy igény esetén a munkavállalói képviseletet.
(8) A munkáltató az éjszakai munkát végző munkavállaló esetében köteles úgy beosztani a megállapított heti munkaidőt, hogy a műszak átlagos hossza négy, egymást követő hónap során ne haladja meg a nyolc órát, miközben az éjszakai munkát végző munkavállaló esetében a műszak átlagos hosszának megállapítása során az ötnapos munkahétből kell kiindulni.
(9) A nehéz fizikai vagy szellemi, illetve az életveszély és az egészségkárosodás kockázatát magában hordozó munkát végző munkavállaló munkaideje 24 óra időtartamán belül nem haladhatja meg a nyolc órát. A munkáltató a munkavállalói képviselettel történt egyeztetést követően a munkahelyi biztonságra és egészségvédelemre vonatkozó jogszabályokkal összhangban meghatározza a nehéz fizikai vagy szellemi, illetve az életveszély és az egészségkárosodás kockázatát magában hordozó munkák körét.

99. §
A nyilvántartás

A munkáltató köteles nyilvántartást vezetni a munkavállaló munkaidejéről, rendkívüli munkaidejéről (túlóráiról), az általa végzett éjszakai munkáról, a készenlét aktív és inaktív részéről úgy, hogy feljegyzésre kerüljön azon időszak kezdete és vége, amely során a munkavállaló munkát végzett vagy elrendelt vagy megállapodásban rögzített készenlétben állt. Ideiglenes áthelyezés idején a munkáltató az első mondat értelmében tesz eleget nyilvántartási kötelezettségének az ideiglenes áthelyezés helyszínén.

100. §
A szabadság

A munkavállaló a jelen törvény által szabályozott feltételek mellett

a) a naptári év vagy annak arányos része alapján járó szabadságra,
b) a ledolgozott napok alapján járó szabadságra,
c) pótszabadságra

jogosult.

A naptári évre járó szabadság

101. §

Azon munkavállaló, aki a munkaviszony egybefüggő tartama alatt ugyanazon munkáltató számára legalább 60 napon át végzett munkát a naptári év folyamán, a naptári év, vagy ha a munkaviszony tartama nem terjedt ki a teljes naptári évre, annak arányos része alapján alapszabadságra jogosult. Ledolgozott napnak minősül az a nap, čas tak, aby priemerná dĺžka pracovnej zmeny neprekročila osem hodín v dobe najviac štyroch kalendárnych mesiacov po sebe nasledujúcich, pričom pri výpočte priemernej dĺžky pracovnej zmeny zamestnanca pracujúceho v noci sa vychádza z päťdenného pracovného týždňa.
(9) Pracovný čas u zamestnanca vykonávajúceho ťažkú telesnú prácu alebo ťažkú duševnú prácu, alebo prácu, pri ktorej by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia, nesmie presiahnuť osem hodín v priebehu 24 hodín. Zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov v súlade s právnymi predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vymedzí okruh ťažkých telesných prác alebo ťažkých duševných prác, alebo prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia.

§ 99
Evidencia

Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu pracovného času, práce nadčas, nočnej práce, aktívnej časti a neaktívnej časti pracovnej pohotovosti zamestnanca tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu alebo mal nariadenú alebo dohodnutú pracovnú pohotovosť. Počas dočasného pridelenia zamestnávateľ vedie evidenciu podľa prvej vety v mieste výkonu práce dočasne prideleného zamestnanca.

§ 100
Dovolenka

Zamestnancovi vzniká za podmienok ustanovených týmto zákonom nárok na

a) dovolenku za kalendárny rok alebo jej pomernú časť,
b) dovolenku za odpracované dni,
c) dodatkovú dovolenku.

Dovolenka za kalendárny rok

§ 101

Zamestnanec, ktorý počas nepretržitého trvania pracovného pomeru k tomu istému zamestnávateľovi vykonával u neho prácu aspoň 60 dní v kalendárnom roku, má nárok na dovolenku za kalendárny rok, prípadne na jej pomernú časť, ak pracovný pomer netrval nepretržite počas celého kalendárneho roka. Za odpracovaný deň sa

amely során a munkavállaló ledolgozta a műszak zömét. Az eltérő napokon ledolgozott részműszakok nem adandók össze.

102. §

Szabadság arányos részének minősül egyazon folyamatos munkaviszony minden teljes naptári hónapjára kivetítve a naptári évre járó alapszabadság egy tizenketted része.

103. §
Az alapszabadság

(1) Az alapszabadság tartama legalább négy hét.

(2) A munkavállalót, ha a folyó naptári év végéig betölti legalább a 33. életévét, és a munkavállalót, aki tartósan gyermekről gondoskodik legkevesebb öt hét terjedelmű szabadság illeti meg.

(3) A szabadság legalább nyolc hét a naptári évben, ha

a) pedagógia alkalmazottról és külön jogszabály szerinti szakalkalmazottról van szó,

b) felsőoktatási intézmény oktatójáról,

c) közhasznú főiskola vagy állami főiskola kutató munkatársáról vagy művész munkatársáról van szó,

d) legalább mesterfokú felsőszintű képzettséggel bíró alkalmazottról van szó, aki kutató-oktató munkát végez vagy tudományos, kutatási és fejlesztési tevékenységet folytat a Szlovák Tudományos Akadémia szervezeteihez tartozó kutatóintézetben, közhasznú kutatóintézetben vagy államilag támogatott, központi államigazgatási szerv által kezdeményezett kutatásokat megvalósító szervezetben.

104. §

Az egyenlőtlen heti vagy éves (87. §) munkaidő-beosztásban dolgozó munkavállalót annyi munkanap terjedelmű szabadság illeti meg, amennyi éves átlagban a szabadságára esik.

104.a §
A szabadság kiadása rugalmas munkaidő esetében

Rugalmas munkaidőben dolgozó munkavállaló esetében a megállapított heti munkaidőből eredő, egy napra eső munkaidő átlagos hossza minősül a szabadságnap egy napjának, miközben az elbírálás során az ötnapos munkaidőből kell kiindulni.

105. §
A ledolgozott napok alapján járó szabadság

považuje deň, v ktorom zamestnanec odpracoval prevažnú časť svojej zmeny. Časti zmien odpracované v rôznych dňoch sa nesčítajú.

§ 102

Pomerná časť dovolenky je za každý celý kalendárny mesiac nepretržitého trvania toho istého pracovného pomeru jedna dvanástina dovolenky za kalendárny rok.

§ 103
Základná výmera dovolenky

(1) Základná výmera dovolenky je najmenej štyri týždne.

(2) Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, a zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa, je najmenej päť týždňov.

(3) Dovolenka je najmenej osem týždňov v kalendárnom roku, ak ide o

a) pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca podľa osobitného predpisu,

b) vysokoškolského učiteľa,

c) výskumného pracovníka a umeleckého pracovníka verejnej vysokej školy alebo štátnej vysokej školy,

d) zamestnanca s najmenej vysokoškolským vzdelaním druhého stupňa, ktorý vykonáva výskumno-pedagogickú činnosť alebo vedeckú činnosť, výskumnú činnosť a vývojovú činnosť na výskumnom pracovisku organizácie Slovenskej akadémie vied, verejnej výskumnej inštitúcie alebo štátnej rozpočtovej organizácie alebo štátnej príspevkovej organizácie uskutočňujúcej výskum zriadenej ústredným orgánom štátnej správy.

§ 104

Ak dovolenku čerpá zamestnanec s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom na jednotlivé týždne alebo na obdobie celého kalendárneho roka (§ 87), patrí mu toľko pracovných dní dovolenky, koľko ich na jeho dovolenku pripadá v celoročnom priemere.

§ 104a
Dovolenka pri pružnom pracovnom čase

Ak dovolenku čerpá zamestnanec s pružným pracovným časom, považuje sa za deň dovolenky čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovného času pripadajúceho na jeden deň, ktorý vyplýva z ustanoveného týždenného pracovného času zamestnanca, pričom sa zamestnanec posudzuje akoby pracoval päť dní v týždni.

§ 105
Dovolenka za odpracované dni

Azon munkavállalót, aki nem jogosult a naptári évre járó szabadságra vagy annak arányos részére, mivel a naptári év folyamán ugyanazon munkáltató számára nem végzett legalább 60 napon át munkát, minden, a folyó év során ledolgozott 21 nap alapján a naptári évre járó szabadság egy tizenketted része illeti meg.

A pótszabadság

106. §

(1) Azon munkavállaló, aki a naptári év egésze folyamán földfelszín alatti munkahelyen dolgozik ásványok jövesztésén vagy alagutak és tárnák feltárásán, és azon munkavállaló, aki különösen nehéz és egészségre ártalmas munkát végez, egy hét terjedelmű pótszabadságra jogosult. Ha a munkavállaló csak a naptári év egy részében dolgozik ilyen körülmények közepette, minden 21 ledolgozott nap alapján a pótszabadság egy tizenketted részére jogosult.

(2) Jelen törvénynek a pótszabadságra vonatkozó alkalmazásában nehéz és egészségre ártalmas körülmények közepette dolgozó vagy különösen nehéz és egészségre ártalmas munkát végző munkavállalónak számít az a munkavállaló, aki

a) huzamosan olyan egészségügyi intézményekben vagy azok egységeiben végez munkát, ahol fertőző tuberkulózisban és szerzett immunhiányos tünetegyüttesben (HIV/AIDS) szenvedő betegeket ápolnak,

b) munkája során a fertőző anyagokkal terhelt munkahelyén közvetlen fertőzésveszélynek van kitéve,

c) munkája során jelentős mértékben van kitéve ionizáló sugárzás kedvezőtlen hatásainak,

d) lelkibetegek vagy mentálisan sérült személyek közvetlen ápolása vagy gondozása terén végez a meghatározott heti munkaidő legalább felét elérő terjedelemben munkát,

e) legalább egy, egybefüggő éven át végez munkát a trópusokon vagy más olyan térségben, ahol a szervezet jelentős terhelésnek van kitéve,

f) rendkívül megerőltető munkát végez, amely során olyan mértékben van kitéve káros fizikai vagy vegyi hatásnak, ami jelentősen befolyásolhatja a munkavállaló egészségi állapotát,

g) bizonyítottan karcinogén vegyszerrel vagy a karcinogén vegyhatás kockázatát magában hordozó munkafolyamatok helyszínén dolgozik.

(3) A különösen nehéz vagy az egészségre káros munkatípusok, illetve azon munkahelyek és területek meghatározása, amelyeken ilyen munkák végzése történik, a Szlovák Köztársaság Munka-, Szociális- és Családügyi Minisztériuma által a Szlovák Köztársaság Egészség-

Zamestnancovi, ktorému nevznikol nárok na dovolenku za kalendárny rok ani na jej pomernú časť, pretože nevykonával v kalendárnom roku u toho istého zamestnávateľa prácu aspoň 60 dní, patrí dovolenka za odpracované dni v dĺžke jednej dvanástiny dovolenky za kalendárny rok za každých 21 odpracovaných dní v príslušnom kalendárnom roku.

Dodatková dovolenka

§ 106

(1) Zamestnanec, ktorý pracuje po celý kalendárny rok pod zemou pri ťažbe nerastov alebo pri razení tunelov a štôlní, a zamestnanec, ktorý vykonáva práce zvlášť ťažké alebo zdraviu škodlivé, má nárok na dodatkovú dovolenku v dĺžke jedného týždňa. Ak zamestnanec za týchto podmienok pracuje len časť kalendárneho roka, patrí mu za každých 21 takto odpracovaných dní jedna dvanástina dodatkovej dovolenky.

(2) Za zamestnanca, ktorý pracuje v sťažených alebo zdraviu škodlivých podmienkach alebo ktorý vykonáva práce zvlášť ťažké alebo zdraviu škodlivé, sa na účely dodatkovej dovolenky podľa tohto zákona považuje zamestnanec, ktorý

a) trvale pracuje v zdravotníckych zariadeniach alebo na ich pracoviskách, kde sa ošetrujú chorí s nákazlivou formou tuberkulózy a syndrómom získanej imunitnej nedostatočnosti (HIV/AIDS),

b) je pri práci na pracoviskách s infekčnými materiálmi vystavený priamemu nebezpečenstvu nákazy,

c) je pri práci vo významnej miere vystavený nepriaznivým účinkom ionizujúceho žiarenia,

d) pracuje pri priamom ošetrovaní alebo pri obsluhe duševne chorých alebo mentálne postihnutých aspoň v rozsahu polovice určeného týždenného pracovného času,

e) pracuje nepretržite aspoň jeden rok v tropických alebo iných zdravotne obťažných oblastiach,

f) vykonáva mimoriadne namáhavé práce, pri ktorých je vystavený pôsobeniu škodlivých fyzikálnych alebo chemických vplyvov v takom rozsahu, že môžu vo významnej miere nepriaznivo pôsobiť na zdravie zamestnanca,

g) pracuje s dokázanými chemickými karcinogénmi alebo pri pracovných procesoch s rizikom chemickej karcinogenity.

(3) Druhy prác zvlášť ťažkých alebo zdraviu škodlivých, pracoviská a oblasti, kde sa také práce vykonávajú, ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ktorý vydá Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky po dohode s Ministerstvom zdravotníctva Slovenskej republiky a Ministerstvom zahraničných vecí a európskych záležitostí Slovenskej republiky.

ügyi Minisztériumával és a Szlovák Köztársaság Külügyi és Európai Ügyekért Felelős Minisztériumával történt egyeztetés alapján kiadott általánosan érvényű jogi előírása alapján történik.

107. §

Ki nem merített pótszabadság fejében bérpótlék nem folyósítható; a pótszabadságot elsődlegesen kell kiadni a munkavállalónak.

109. §

A szabadság lerövidítése

(1) Azon munkavállaló esetében, aki teljesítette a szabadságra való jogosultságnak a tárgyévben ledolgozott 60 munkanapra vonatkozó feltételét, a munkáltató az első 100 mulasztott munkanap alapján egy tizenketted részével, majd minden további 21 mulasztott munkanap alapján további egy tizenketted részével lerövidítheti a szabadságát, amennyiben a munkavégzésre

a) válsághelyzet esetén végzett különleges szolgálat, illetve háború vagy hadiállapot esetén alternatív szolgálat teljesítése,

b) a szülési szabadság 166. § (2) bekezdésében foglaltak alapján történő merítése,

c) köztisztség és szakszervezeti tisztségnek a 136. § (2) bekezdésébe foglaltak alapján történő betöltésével indokolt hosszú távú munkavégzés alóli mentesülés,

d) személyes, a 141. § (1) és (3) bek. c) pontjában felsorolt, a munkavégzést akadályozó körülmények

okán nem került sor.

(2) Nem rövidíthető le a munkavállaló szabadsága a munkáltató felelősségi körébe eső munkabalesetek és foglalkozási ártalmak következtében beállt átmeneti munkaképtelenség, valamint a szülési és a gyermekgondozási szabadság 166. § (1) bekezdésében foglaltak alapján történő merítése okán.

(3) A munkáltató valamennyi, igazolatlanul mulasztott műszak (munkanap) alapján egy vagy két nappal rövidítheti le a munkavállaló szabadságát. Az egyes műszakok rövidebb részeit érintő igazolatlan mulasztások összesítendők.

(4) A munkavállaló a szabadságnak az (1) bekezdés alapján történő lerövidítése esetében, ha munkaviszonya ugyanazon munkáltatónál a teljes naptári év során fennállt, legalább egy hét, a fiatalkorú munkavállaló pedig legalább két hét szabadságra jogosult.

(5) Ha a munkavállaló szabadságvesztés büntetésének végrehajtása okán nem végzett munkát, szabadsága a tárgyév során ezen okból elmulasztott minden 21 munkanap alapján egy tizenketted résszel rövidül. Hasonlóképpen rövidül le a szabadság az előzetes fogvatartás alapján, ha a munkavállaló jogerősen volt elítélve vagy a vád alól fel volt mentve, illetve büntetőjogi felelősség

§ 107

Za nevyčerpanú dodatkovú dovolenku nemožno poskytnúť náhradu mzdy; táto dovolenka sa musí vyčerpať, a to prednostne.

§ 109

Krátenie dovolenky

(1) Zamestnancovi, ktorý splnil podmienku odpracovania aspoň 60 dní v kalendárnom roku, za ktorý sa dovolenka poskytuje, môže zamestnávateľ krátiť dovolenku za prvých 100 zameškaných pracovných dní o jednu dvanástinu a za každých ďalších 21 zameškaných pracovných dní rovnako o jednu dvanástinu, ak v tomto kalendárnom roku nepracoval z dôvodu

a) výkonu mimoriadnej služby v období krízovej situácie alebo alternatívnej služby v čase vojny a vojnového stavu,

b) čerpania rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 2,

c) dlhodobého uvoľnenia na výkon verejnej funkcie a na výkon odborovej funkcie podľa § 136 ods. 2,

d) dôležitých osobných prekážok v práci podľa § 141 ods. 1 a ods. 3 písm. c).

(2) Dovolenka sa zamestnancovi nekráti za obdobie dočasnej pracovnej neschopnosti vzniknutej v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania, za ktoré zamestnávateľ zodpovedá, a za obdobie materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 1.

(3) Za každú neospravedlnene zameškanú zmenu (pracovný deň) môže zamestnávateľ krátiť zamestnancovi dovolenku o jeden až dva dni. Neospravedlnené zameškania kratších častí jednotlivých zmien sa sčítajú.

(4) Pri krátení dovolenky podľa odseku 1 sa musí zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u toho istého zamestnávateľa trval počas celého kalendárneho roka, poskytnúť dovolenka aspoň v dĺžke jedného týždňa, mladistvému zamestnancovi v dĺžke dvoch týždňov.

(5) Zamestnancovi, ktorý nepracoval pre výkon trestu odňatia slobody, sa za každých 21 takto zameškaných pracovných dní kráti dovolenka za kalendárny rok o jednu dvanástinu. Rovnako sa kráti dovolenka za výkon väzby, ak bol zamestnanec právoplatne odsúdený alebo ak bol zamestnanec spod obžaloby oslobodený, prípadne ak bolo proti nemu trestné stíhanie zastavené len preto, že nie je za spáchaný trestný čin trestne zodpovedný alebo že mu bola udelená milosť, alebo že trestný čin bol amnestovaný.

hiányában megszűnt vele szemben a büntetőeljárás, avagy kegyelemben vagy közkegyelemben részesült.
(6) A ledolgozott napokra járó szabadság és a pótszabadság csak a (3) bekezdésben foglaltak alapján rövidíthető le.
(7) A tárgyévben esedékes szabadság csak a tárgyévben keletkezett körülmények okán rövidíthető le.

A szabadságról szóló közös rendelkezések

110. §

(1) Szabadság hetének hét, egymást követő nap minősül.
(2) Munkaviszony egybefüggő tartamának minősül, ha a munkavállaló a munkaviszony megszűnését követően ugyanazon munkáltatóval létesít új, a korábbira közvetlenül kötődő munkaviszonyt.

111. §

(1) A szabadságot a munkavállalóval történt egyeztetést követően a munkáltató adja ki a munkavállalói képviselettel előzetesen egyeztetett szabadságolási terv alapján, olyan módon, hogy azt a munkavállaló rendszerint egészében, a naptári év végéig meríthesse. A szabadság kiadása során figyelembe kell venni a munkáltató feladatait és a munkavállaló jogos érdekeit. A munkáltató köteles naptári évente legalább négy hét terjedelmű szabadságot kiadni a munkavállalónak, ha az erre jogosult, és ha ebben a munkavállalót nem akadályozzák a munkavégzést nehezítő körülmények.
(2) A munkáltató a munkavállalói képviselettel történt egyeztetést követően tömeges szabadságot rendelhet el, ha azt az üzemeltetés körülményei indokolttá teszik.
(3) Jelen törvény eltérő rendelkezése hiányában a (2) bekezdésbe foglalt tömeges szabadság tartama nem haladhatja meg a két hetet. Amennyiben komoly üzemeltetési okokról van szó, amelyeket a munkavállalókkal legalább hat hónappal előre ismertetnek, a tömeges szabadság tartama három hétre bővíthető.
(4) A (2) bekezdésbe foglalt tömeges szabadság tartama hivatásos művészeti együttesek esetében nem haladhatja meg a négy hetet. Színház vagy más művészeti létesítmény esetében, amely működésének tárgyát zeneművek előadása képezi, a tömeges szabadság a szabadság teljes terjedelmében elrendelhető.
(5) A munkavállaló és a munkáltató közötti eltérő megállapodás hiányában a részleteiben merített szabadságot úgy kell kiadni, hogy egyik részének tartama elérje legalább a két hetet. A szabadság kiadásáról a munkáltatónak legalább 14 nappal annak esedékessége előtt értesítenie kell a munkavállalót. Ezen időszak a munkavállaló beleegyezésével kivételes esetben lerövidíthető.

112. §

(6) Dovolenku za odpracované dni a dodatkovú dovolenku možno krátiť iba z dôvodov ustanovených v odseku 3.
(7) Dovolenka, na ktorú vznikol nárok v príslušnom kalendárnom roku, sa kráti len z dôvodov, ktoré vznikli v tom roku.

Spoločné ustanovenia o dovolenke

§ 110

(1) Týždňom dovolenky je sedem po sebe nasledujúcich dní.
(2) Za nepretržité trvanie pracovného pomeru sa považuje aj skončenie doterajšieho pracovného pomeru a bezprostredne nadväzujúci vznik nového pracovného pomeru zamestnanca k tomu istému zamestnávateľovi.

§ 111

(1) Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný určiť zamestnancovi čerpanie aspoň štyroch týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ne nárok, a ak určeniu čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca.
(2) Zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov určiť hromadné čerpanie dovolenky, ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov.
(3) Hromadné čerpanie dovolenky podľa odseku 2 nesmie byť určené na viac ako dva týždne, ak tento zákon neustanovuje inak. Ak ide o vážne prevádzkové dôvody, ktoré sa zamestnancom oznámia najmenej šesť mesiacov vopred, môže byť hromadné čerpanie dovolenky určené na tri týždne.
(4) Hromadné čerpanie dovolenky podľa odseku 2 v umeleckých súboroch z povolania nesmie byť určené na viac ako štyri týždne. V divadle a v inej umeleckej ustanovizni, ktorej predmetom činnosti je interpretovanie hudobného diela, možno určiť hromadné čerpanie dovolenky v celej výmere.
(5) Ak sa poskytuje dovolenka v niekoľkých častiach, musí byť aspoň jedna časť najmenej dva týždne, ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne inak. Čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi aspoň 14 dní vopred. Toto obdobie môže byť výnimočne skrátené so súhlasom zamestnanca.

§ 112

(1) A munkáltató köteles megtéríteni a munkavállaló azon, önhibáján kívül felmerült költségeit, amelyek a szabadság időpontjának módosításával vagy annak megszakításával összefüggésben keletkeztek.
(2) A munkáltató nem adhatja ki a szabadságot a munkavállaló betegség vagy baleset okán bekövetkezett átmeneti munkaképtelensége, valamint szülési és gyermekgondozási szabadság tartama alatt. Egyéb, a munkavállaló részéről fennálló, a munkavégzést akadályozó körülmény esetén a munkáltató kizárólag a munkavállaló kérésére adhat ki szabadságot.
(3) Ha a szabadság tartama alatt az ünnepnap olyan napra esik, amely egyébként szokványos munkanap, az a szabadságba nem számít be.
(4) Ha a munkáltató a rendkívüli munkaidő vagy az ünnepnapon történő munkavégzés alapján pótszabadságot ad a munkavállalónak, amelynek merítése a szabadság tartama alatt volna esedékes, köteles a pótszabadság merítését más napra ütemezni.

113. §

(1) A munkáltató abban az esetben is kiadhatja a szabadságot, ha a munkavállaló még nem teljesítette a jogosultság feltételeit, ám feltételezhető, hogy ezen feltételeket a merítés évének végéig vagy a munkaviszony megszűnéséig teljesíti.
(2) Ha a munkavállaló az esedékesség évében nem tud szabadságot meríteni, mivel a munkáltató azt nem adta ki, vagy a munkavállaló részéről fennálló, a munkavégzést akadályozó körülmények ebben gátolják, a munkáltató köteles úgy kiadni a szabadságot, hogy az a következő naptári év végig meríthető legyen. Ha a munkáltató legkésőbb a következő év júniusának 30. napjáig nem határozza meg a szabadság merítésének időpontját úgy, hogy azt a munkavállaló a naptári év végéig kimeríthesse, a szabadság merítésének időpontját a munkavállaló határozhatja meg. Erről legalább 30 nappal a szabadság merítése előtt köteles írásban értesíteni a munkáltatót; ez a határidő a munkáltató jóváhagyásával lerövidíthető.
(3) Ha a munkáltató szülési szabadság vagy gyermekgondozási szabadság merítése miatt a következő naptári év végéig sem tudja kimeríteni szabadságát, a ki nem merített szabadságot a munkáltató a szülési szabadság vagy gyermekgondozási szabadság végeztével adja ki.
(4) Ha a munkavállaló a betegség vagy baleset okán bekövetkezett átmeneti munkaképtelensége miatt a következő naptári év végéig sem tudja kimeríteni szabadságát, a ki nem merített szabadságot a munkáltató az átmeneti munkaképtelenség megszűnését követően adja ki.
(5) Ha a munkavállaló nem tudta kimeríteni szabadságát, mivel köztisztség vagy szakszervezeti tisztség betöltése

(1) Zamestnávateľ je povinný nahradiť zamestnancovi náklady, ktoré mu bez jeho zavinenia vznikli preto, že zamestnávateľ mu zmenil čerpanie dovolenky alebo ho odvolal z dovolenky.
(2) Zamestnávateľ nesmie určiť čerpanie dovolenky na obdobie, keď je zamestnanec uznaný za dočasne práceneschopného pre chorobu alebo úraz, a na obdobie, počas ktorého je zamestnanec na materskej dovolenke a rodičovskej dovolenke. Počas ostatných prekážok v práci na strane zamestnanca môže zamestnávateľ určiť zamestnancovi čerpanie dovolenky len na jeho žiadosť.
(3) Ak pripadne počas dovolenky zamestnanca sviatok na deň, ktorý je inak jeho obvyklým pracovným dňom, nezapočítava sa mu do dovolenky.
(4) Ak zamestnávateľ určí zamestnancovi náhradné voľno za prácu nadčas alebo za prácu vo sviatok tak, že by pripadlo do dovolenky, je povinný určiť mu náhradné voľno na iný deň.

§ 113

(1) Zamestnávateľ môže určiť zamestnancovi čerpanie dovolenky, aj keď dosiaľ nesplnil podmienky na vznik nároku na dovolenku, ak možno predpokladať, že zamestnanec tieto podmienky splní do konca kalendárneho roka, v ktorom dovolenku čerpá, alebo do skončenia pracovného pomeru.
(2) Ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku v kalendárnom roku preto, že zamestnávateľ neurčí jej čerpanie, alebo pre prekážky v práci na strane zamestnanca, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi dovolenku tak, aby sa skončila najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho roka. Ak zamestnávateľ neurčí zamestnancovi čerpanie dovolenky najneskôr do 30. júna nasledujúceho kalendárneho roka tak, aby zamestnanec vyčerpal dovolenku do konca tohto kalendárneho roka, čerpanie dovolenky si môže určiť zamestnanec. Toto čerpanie dovolenky je zamestnanec povinný oznámiť zamestnávateľovi písomne, najmenej 30 dní vopred; uvedená lehota môže byť so súhlasom zamestnávateľa skrátená.
(3) Ak si zamestnankyňa (zamestnanec) nemôže vyčerpať dovolenku pre čerpanie materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, nevyčerpanú dovolenku jej (mu) zamestnávateľ poskytne po skončení materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky.
(4) Ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku, pretože bol uznaný za dočasne pracovne neschopného pre chorobu alebo úraz, ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, nevyčerpanú dovolenku mu zamestnávateľ poskytne po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca.

okán huzamos időre mentesült a munkaköri feladatok ellátása alól, a ki nem merített szabadságot a munkáltató a megbízatási időszak leteltét követően adja ki.

114. §

A szabadság megszakítására kerül sor, ha a munkavállaló a szabadság tartama alatt megkezdi katonai szolgálatának letöltését, ha betegség vagy baleset okán ideiglenesen munkaképtelenné válik, vagy beteg hozzátartozóját ápolja. Ez nem érvényes, ha a munkáltató a munkavállaló kérésére a szabadságot a beteg hozzátartozó ápolásának időtartamára adta ki. A szülési szabadság vagy gyermekgondozási szabadság megkezdése (166. § (1) bek.) is a szabadság megszakításával jár.

115. §

Ha a munkavállaló ideiglenesen kölcsönvevő munkáltatóhoz került kirendelésre, szabadságát vagy annak arányos részét az adja ki. Ha a munkavállaló az ideiglenes áthelyezés végeztéig nem meríti ki szabadságát, azt az őt ideiglenesen áthelyező munkáltató adja ki.

116. §

(1) A munkavállaló a szabadság merítése alapján az átlagkeresetének megfelelő bérpótlékra jogosult.
(2) A munkavállaló az alapszabadság négyhetes tartamát meghaladó szabadság alapján, amelyet a következő naptári év végéig sem tudott kimeríteni, az átlagkeresetének megfelelő bérpótlékra jogosult.
(3) A ki nem merített négy hét tartamú alapszabadság idejére a munkavállaló nem jogosult bérpótlékra, azon eset kivételével, ha az alapszabadságot a munkaviszony megszűnése okán nem tudta kimeríteni.

117. §

A munkavállaló jogigény megszűnése vagy jogigény megalapozatlansága esetén köteles visszafizetni a bérpótlékot, amely számára a szabadság vagy annak arányában folyósításra került.

NEGYEDIK RÉSZ
A bér és az átlagkereset

A bér

118. §

(1) A munkáltató az elvégzett munka alapján köteles bért fizetni a munkavállalónak.

(5) Ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku, pretože bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie, nevyčerpanú dovolenku mu zamestnávateľ poskytne po skončení výkonu verejnej funkcie alebo odborovej funkcie.

§ 114

Ak nastúpi zamestnanec v priebehu dovolenky službu v ozbrojených silách, ak bol uznaný za dočasne práceneschopného pre chorobu alebo úraz alebo ak ošetruje chorého člena rodiny, dovolenka sa mu prerušuje. To neplatí, ak zamestnávateľ určí čerpanie dovolenky na čas ošetrovania chorého člena rodiny na žiadosť zamestnanca. Dovolenka sa preruší aj nástupom materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky (§ 166 ods. 1).

§ 115

Ak bol zamestnanec dočasne pridelený na výkon práce pre iného užívateľského zamestnávateľa, poskytne mu dovolenku alebo jej časť tento zamestnávateľ. Ak nevyčerpá zamestnanec dovolenku pred skončením dočasného pridelenia, poskytne mu ju zamestnávateľ, ktorý zamestnanca dočasne pridelil.

§ 116

(1) Zamestnancovi patrí za vyčerpanú dovolenku náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.
(2) Za časť dovolenky, ktorá presahuje štyri týždne základnej výmery dovolenky, ktorú zamestnanec nemohol vyčerpať ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.
(3) Za nevyčerpané štyri týždne základnej výmery dovolenky nemôže byť zamestnancovi vyplatená náhrada mzdy, s výnimkou, ak si túto dovolenku nemohol vyčerpať z dôvodu skončenia pracovného pomeru.

§ 117

Zamestnanec je povinný vrátiť vyplatenú náhradu mzdy za dovolenku alebo jej časť, na ktorú stratil nárok alebo na ktorú mu nárok nevznikol.

ŠTVRTÁ ČASŤ
Mzda a priemerný zárobok

Mzda

§ 118

(1) Zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu.

(2) Bérnek minősül a munkáltató által a munkavállaló számára az általa elvégzett munka alapján folyósított pénzbeli kifizetés vagy pénzben kifejezhető értékű juttatás (természetbeni kifizetés). Nem minősül bérnek elsősorban a bérpótlék, a végkielégítés, mindennemű útiköltség-térítés, a szociális alapból származó juttatások, a kiegészítő nyugdíjbiztosítási járulék, az életbiztosítási járulék, a tőkerészesedési (részvényesi) vagy kötvényhozamok, az adókedvezmény, az átmeneti munkaképtelenség esetén folyósított bérpótlék, a betegbiztosítási ellátásból folyósított táppénz és ehhez nyújtott kiegészítés, a készenlét tartamára kifizetett bérpótlék, a 83. § (4) bekezdése alapján kifizetett pénzbeli pótlék és egyéb, nem bér jellegű, a munkavállaló számára munkavégzés címén a jelen törvény, külön szabályozás, kollektív szerződés vagy munkaszerződés alapján folyósított pénzbeli kifizetés. Nem minősül bérnek a munkáltató által a munkavállaló számára az adózott nyereség alapján folyósított pénzbeli kifizetés sem.

(3) Bérnek minősül a munkáltató által a munkavállaló számára annak munka- vagy életjubileuma alkalmából folyósított pénzbeli kifizetés, ha az nem az adózott nyereség vagy a szociális alap terhére történik.

(4) Bérnek minősül az a pénzbeli kifizetés is, amit a munkáltató a munkavállaló számára

a) a nyári szabadság,

b) a karácsonyi ünnepek

alkalmából nyújthat.

119. §

(1) A bér nem lehet alacsonyabb a külön jogszabály szerinti minimálbérnél.

(2) A bérfeltételeket a munkáltató az illetékes szakszervezeti bizottsággal történt megállapodás alapján a kollektív szerződésben, vagy a munkavállalóval történt megállapodás alapján a munkaszerződésben rögzíti. A munkavégzési kötelezettséggel járó szövetkezeti tagsági viszony esetében a bérfeltételek a tagsági közgyűlés határozatával is szabályozhatók.

(3) A bérfeltételekben a munkáltató elsősorban a munkavállalók javadalmazásának formáit, a törzsbér összegét és a kifizetések további, munka alapján folyósítandó összetevőit és azok teljesítésének feltételeit rögzíti. Törzsbérnek minősül a munkavégzéssel töltött idő vagy az elért teljesítmény alapján folyósítandó bérösszetevő.

119.a §

Az egyenlő munkáért

és az egyenlő értékű munkáért járó bér

(1) A bérfeltételeket a nemi diszkrimináció mellőzésével kell megállapítani. Az első mondat rendelkezése valamennyi munka utáni kifizetésre, illetve azon kifizetésekre is vonatkozik, amelyek teljesítése a jelen törvény egyéb

(2) Mzda je peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu. Za mzdu sa nepovažuje najmä náhrada mzdy, odstupné, odchodné, cestovné náhrady vrátane nenárokových cestovných náhrad, príspevky zo sociálneho fondu, príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie, príspevky na životné poistenie zamestnanca, výnosy z kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií, daňový bonus, náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, doplatky k nemocenským dávkam, náhrada za pracovnú pohotovosť, peňažná náhrada podľa § 83a ods. 4 a iné plnenie poskytované zamestnancovi v súvislosti so zamestnaním podľa tohto zákona, osobitných predpisov, kolektívnej zmluvy alebo pracovnej zmluvy, ktoré nemá charakter mzdy. Za mzdu sa tiež nepovažuje ďalšie plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi zo zisku po zdanení.

(3) Ako mzda sa posudzuje aj plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu pri príležitosti jeho pracovného výročia alebo životného výročia, ak sa neposkytuje zo zisku po zdanení alebo zo sociálneho fondu.

(4) Ako mzda sa posudzuje aj peňažné plnenie, ktoré môže zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi za prácu pri príležitosti

a) obdobia letných dovoleniek,

b) vianočných sviatkov.

§ 119

(1) Mzda nesmie byť nižšia ako minimálna mzda podľa osobitného predpisu.

(2) Mzdové podmienky zamestnávateľ dohodne s príslušným odborovým orgánom v kolektívnej zmluve alebo so zamestnancom v pracovnej zmluve. Pre člena družstva, u ktorého je podľa stanov podmienkou členstva pracovný vzťah, možno mzdové podmienky upraviť aj uznesením členskej schôdze.

(3) V mzdových podmienkach zamestnávateľ dohodne najmä formy odmeňovania zamestnancov, sumu základnej zložky mzdy a ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu a podmienky ich poskytovania. Základnou zložkou mzdy je zložka poskytovaná podľa odpracovaného času alebo dosiahnutého výkonu.

§ 119a

Mzda za rovnakú prácu

a za prácu rovnakej hodnoty

(1) Mzdové podmienky musia byť dohodnuté bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia. Ustanovenie prvej vety sa vzťahuje na každé plnenie za prácu, ako aj na

rendelkezései vagy külön szabályozás alapján a foglalkoztatás kapcsán történik vagy fog megtörténni.
(2) A nők és a férfiak az egyenlő munkáért vagy az egyenlő értékű munkáért egyenlő bérre jogosultak. Egyenlő munkának vagy egyenlő értékű munkának az ugyanazon munkáltató számára munkaviszony alapján végzett azonos vagy hasonló összetettségű, felelősséggel és megerőltetéssel járó, azonos vagy hasonló feltételek közt végzett, azonos vagy hasonló teljesítményt vagy eredményt hozó munka tekintendő.
(3) Ha a munkáltató értékelési rendszert alkalmaz, az értékelésnek a férfiak és nők esetében azonos, nemi diszkriminációtól mentes feltételeken kell alapulnia. A női és férfi munkavállaló által végzett munka értékének megítélése során a munkáltató a (2) bekezdésben foglalt feltételeken kívül további, objektíven értékelhető kritériumokat is meghatározhat, amelyek nemre való tekintet nélkül valamennyi munkavállalóra alkalmazhatók.
(4) Az (1) – (3) bekezdésekbe foglaltak az azonos nemű munkavállalókra is vonatkoznak, ha egyenlő munkát vagy egyenlő értékű munkát végeznek.

120. §
A garantált bérminimum

(1) Ha a munkavállalók javadalmazása nincs a kollektív szerződésben rögzítve, a munkáltató köteles az adott munkakörre vonatkoztatott, a munka nehézségi foka (a továbbiakban „fok“) alapján meghatározott, legalább a garantált bérminimum szintjét elérő bért folyósítani a munkavállalónak. Ha a munkavállaló bére a naptári hónap során nem éri el a garantált bérminimum szintjét, a munkáltató a munkavállalót az általa elért bér és az adott munkakörhöz rendelt fok alapján megállapított garantált bérminimum különbözetének megfelelő béren kívüli juttatásban részesíti.
(2) Az (1) bekezdésben megállapított bér nem tartalmazza a munkahelyi készenlét inaktív részéért járó bért (96. § (3) bek.), a rendkívüli munkaidőért (121. §) járó bért, az ünnepnapokon végzett munkáért járó bérpótlékot (122. §), a szombaton végzett munkáért járó bérpótlékot (122.a §), a vasárnap végzett munkáért járó bérpótlékot (122.b §), az éjszakai munkáért járó bérpótlékot (123. §) és a nehéz körülmények között végzett munkáért járó bérkompenzációt (124. §). A ledolgozott órák száma nem tartalmazza a rendkívüli munkaidőben ledolgozott órákat és a munkahelyi készenlét inaktív időtartamát.
(3) Az (1) bekezdés értelmezésében munkakörnek minősül mindazon, munkavégzésre irányuló tevékenységek összessége, amelyeket a munkavállaló a munkaszerződésben rögzített munkatípus alapján végez. A munkálplnenia, ktoré sa vyplácajú alebo sa budú vyplácať v súvislosti so zamestnaním podľa iných ustanovení tohto zákona alebo podľa osobitných predpisov.
(2) Ženy a muži majú právo na rovnakú mzdu za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty. Za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty sa považuje práca rovnakej alebo porovnateľnej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti, ktorá je vykonávaná v rovnakých alebo porovnateľných pracovných podmienkach a pri dosahovaní rovnakej alebo porovnateľnej výkonnosti a výsledkov práce v pracovnom pomere u toho istého zamestnávateľa.
(3) Ak zamestnávateľ uplatňuje systém hodnotenia pracovných miest, hodnotenie musí vychádzať z rovnakých kritérií pre mužov a ženy bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia. Pri posudzovaní hodnoty práce ženy a muža môže zamestnávateľ okrem kritérií uvedených v odseku 2 uplatniť ďalšie objektívne merateľné kritériá, ktoré sa dajú uplatniť na všetkých zamestnancov bez rozdielu pohlavia.
(4) Odseky 1 až 3 sa vzťahujú aj na zamestnancov rovnakého pohlavia, ak vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.

§ 120
Minimálne mzdové nároky

(1) Zamestnávateľ, u ktorého nie je odmeňovanie zamestnancov dohodnuté v kolektívnej zmluve, je povinný zamestnancovi poskytnúť mzdu najmenej v sume minimálneho mzdového nároku určeného pre stupeň náročnosti práce (ďalej len „stupeň") príslušného pracovného miesta. Ak mzda zamestnanca v kalendárnom mesiaci nedosiahne sumu minimálneho mzdového nároku, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi doplatok v sume rozdielu medzi dosiahnutou mzdou a sumou minimálneho mzdového nároku ustanoveného pre stupeň patriaci príslušnému pracovnému miestu.
(2) Do mzdy podľa odseku 1 sa nezahŕňa mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku (§ 96 ods. 3), mzda za prácu nadčas (§ 121), mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok (§ 122), mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu (§ 122a), mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu (§ 122b), mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu (§ 123) a mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce (§ 124). Do počtu odpracovaných hodín sa nezahŕňajú hodiny práce nadčas a čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku.
(3) Pracovné miesto podľa odseku 1 je súhrn pracovných činností, ktoré zamestnanec vykonáva podľa druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve. Zamestnávateľ podľa odseku 1 je povinný priradiť každému pracovnému miestu stupeň v súlade s charakteristikami stupňov náročnosti pracovných miest uvedenými v prílohe č. 1 podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti, ktorej výkon

tató az (1) bekezdés értelmében köteles az egyes munkakörök 1. számú függelékbe foglalt nehézségi fokainak jellemzői alapján minden munkakör mellé fokot rendelni; az igényességi fok megállapítása azon, a munkavállaló által végzendő legigényesebb munkafeladat alapján történik, amelyet a munkaszerződésben rögzített munkatípus vonatkozásában végezni kell.

(4) A garantált bérminimum díjszabása az adott fok vonatkozásában a 40 órában megállapított heti munkaidő esetében a minimál órabér, vagy a külön előírás alapján havibérrel javadalmazott munkavállaló esetében az euróban kifejezett minimálbér szorzata és a minimálbér együtthatója,

Fok	Minimálbér együtthatója
1	1,0
2	1,2
3	1,4
4	1,6
5	1,8
6	2,0

(5) Ha a heti munkaidő tartama a 85. § alapján történő meghatározás alapján nem éri el a 40 órát, a garantált bérminimum órabérre kivetített, euróban megállapított díjszabása arányosan növekszik.

(6) Ha a havibérrel javadalmazott munkavállaló adott hónapban nem dolgozta le a megszabott heti kötelező munkaidőt, vagy rövidített heti munkaidőben végez munkát, a garantált bérminimum euróban megállapított havi díjszabása az adott hónapban ledolgozott időnek megfelelő arányban csökken.

(7) A garantált bérminimum (4) bek. alapján megállapított, euróban kifejezett, órabérre kivetített díjszabása és a garantált bérminimum euróban kifejezett, órabérre kivetített, az (5) bek. értelmében növelt díjszabása négy tizedes helyre kerekítendő. A garantált bérminimum (4) bekezdés alapján megállapított, euróban kifejezett havi díjszabása és a garantált bérminimum euróban kifejezett, a (6) bekezdés értelmében csökkentett havi díjszabása a legközelebbi tíz centes értékre kerekítendő.

121. §
A rendkívüli munkaidő (túlóra) bérezése

(1) A rendkívüli munkaidőben végzett munkáért a munkavállalónak az elért bér és az átlagkeresetének legalább 25%-át kitevő bérpótlék jár. A veszélyes munkát végző munkavállalónak az elért bér és az átlagkeresetének legalább 35%-át kitevő bérpótlék jár.

(2) A munkáltató az ügyviteli szerv vagy az ügyviteli szerv tagjának közvetlen hatáskörébe tartozó vezető állású munkavállalóval, az ezen vezető állású munkavállaló közvetlen hatáskörébe tartozó vezető állású munkavállalóval és a rendszertervező- és irányító, alkotó vagy módszertani munkát végző, összetett folyamatokat vagy összetett berendezések kiterjedt állományait irányító, od zamestnanca vyžaduje, v rámci druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve.

(4) Sadzba minimálneho mzdového nároku pre príslušný stupeň je násobkom hodinovej minimálnej mzdy pri ustanovenom týždennom pracovnom čase 40 hodín alebo minimálnej mzdy v eurách za mesiac, ak ide o zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou, ustanovenej osobitným predpisom, a koeficienta minimálnej mzdy,

Stupeň	Koeficient minimálnej mzdy
1	1,0
2	1,2
3	1,4
4	1,6
5	1,8
6	2,0

(5) Pri ustanovení týždenného pracovného času podľa § 85 na menej ako 40 hodín sa sadzby minimálnych mzdových nárokov ustanovené v eurách za hodinu úmerne zvýšia.

(6) U zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou, ktorý v mesiaci neodpracoval určený týždenný pracovný čas alebo má dohodnutý kratší týždenný pracovný čas, sa sadzba minimálneho mzdového nároku ustanoveného v eurách za mesiac zníži v pomere zodpovedajúcom odpracovanému času v mesiaci.

(7) Sadzba minimálneho mzdového nároku ustanovená podľa odseku 4 v eurách za hodinu a sadzba minimálneho mzdového nároku v eurách za hodinu zvýšená podľa odseku 5 sa zaokrúhľuje na štyri desatinné miesta. Sadzba minimálneho mzdového nároku ustanovená podľa odseku 4 v eurách za mesiac a sadzba minimálneho mzdového nároku v eurách za mesiac znížená podľa odseku 6 sa zaokrúhľuje na najbližších desať eurocentov.

§ 121
Mzda za prácu nadčas

(1) Za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 25 % jeho priemerného zárobku. Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, patrí za prácu nadčas dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 35 % jeho priemerného zárobku.

(2) Zamestnávateľ môže písomne dohodnúť s vedúcim zamestnancom v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu, s vedúcim zamestnancom, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, a so zamestnancom, ktorý

szervező vagy koordináló munkavállalóval szerződésben rögzítheti, hogy bére megállapítása során figyelembe fogja venni az esetleges rendkívüli munkaidőben végzett munkát, naptári évente legfeljebb 150 óra terjedelemben. Ilyen esetekben a munkavállaló nem jogosult a rendkívüli munkaidőben végzett munkáért járó, (1) bekezdésbe foglalt bérre és bérpótlékra, és ezen időszak során szabadidő merítésére sem jogosult.
(3) A munkáltató és a munkavállaló szerződésben rögzítheti, hogy a rendkívüli munkaidőben végzett munka fejében a munkavállaló szabadidő merítésére jogosult. A munkavállalót a rendkívüli munkaidőben végzett munka tartamának megfelelő tartamú szabadidő illeti meg; ilyen esetben a munkavállaló az (1) bekezdésbe foglalt bérpótlékra nem jogosult.
(4) A munkáltató a munkavállalónak a szabadidőt megállapodás alapján adja ki. Ha a munkáltató és a munkavállaló nem jut megállapodásra a rendkívüli munkaidőben végzett munka fejében járó szabadidő merítésének időpontját illetően, a munkáltató legkésőbb a rendkívüli munkaidőben történt munkavégzést követő hónaptól számított négy hónapon belül köteles kiadni a munkavállaló számára a szabadidőt. A kollektív szerződésben vagy a munkaszerződésben kivételesen rögzíthetik, hogy a rendkívüli munkaidőben elért bér csak rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés után járó pótszabadság merítésének idején kerül elszámolásra.
(5) Ha a munkáltató nem tesz eleget a (4) bekezdésbe foglalt, a szabadidő kiadására vonatkozó kötelezettségének, a munkavállaló jogosulttá válik az (1) bekezdésbe foglalt bérpótlékra; és ha a 4. bek. utolsó mondata szerinti eljárásban egyeztek meg, a rendkívüli munkaidőben elért bér is jár neki.

122. §
Az ünnepnapra járó bér és bérpótlék

(1) Az ünnepnapokon végzett munkáért a munkavállalónak alapbér és az átlagkeresetének legalább 100%-át kitevő bérpótlék jár. Bérpótlékra jogosult az egybefüggő heti pihenőidő napjára eső ünnepnapon végzett munka alapján is.
(2) Ha a munkáltató és a munkavállaló szerződésben rögzíti, hogy az ünnepnapon végzett munka fejében a munkavállaló szabadidő merítésére jogosult, a munkavállalót minden, ünnepnapon ledolgozott óra alapján egy óra szabadidő illeti meg. Ebben az esetben bérpótlékra nem jogosult. Ha a munkáltató az attól a hónaptól számított három hónap leteltéig, amelyben az ünnepnapi munkavégzés megvalósult, vagy más, magállapodás tárgyát képező időszakban nem adja ki a szabadidőt, a munkavállaló jogosulttá válik az (1) bekezdésbe foglalt bérpótlékra. A szabadidő alapján a munkavállaló a havi átlagkeresetének megfelelő bérpótlékra jogosult. Havi-

vykonáva koncepčné, systémové, tvorivé alebo metodické činnosti, riadi, organizuje alebo koordinuje zložité procesy alebo rozsiahle súbory veľmi zložitých zariadení, že vo výške mzdy bude zohľadnená prípadná práca nadčas, najviac však v úhrne 150 hodín v kalendárnom roku. V týchto prípadoch zamestnancovi za prácu nadčas nepatrí mzda ani mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas podľa odseku 1 a zamestnanec nemôže za túto dobu čerpať náhradné voľno.
(3) Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas. Zamestnancovi patrí náhradné voľno v rozsahu, v ktorom práca nadčas trvala; v tom prípade zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa odseku 1 nepatrí.
(4) Náhradné voľno zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi v dohodnutom termíne. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú na termíne čerpania náhradného voľna za prácu nadčas, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi náhradné voľno najneskôr do uplynutia štyroch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná. V kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve možno výnimočne dohodnúť, že dosiahnutá mzda za prácu nadčas sa zúčtuje až za čas čerpania náhradného voľna za prácu nadčas.
(5) Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno podľa odseku 4, zamestnancovi patrí mzdové zvýhodnenie podľa odseku 1; a ak sa dohodol postup podľa odseku 4 poslednej vety, patrí mu aj dosiahnutá mzda za prácu nadčas.

§ 122
Mzda a náhrada mzdy za sviatok

(1) Za prácu vo sviatok zamestnancovi patrí dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 100 % jeho priemerného zárobku. Mzdové zvýhodnenie patrí aj za prácu vykonávanú vo sviatok, ktorý pripadne na deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni.
(2) Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok hodina náhradného voľna. V tom prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno najneskôr do uplynutia troch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca vo sviatok vykonaná, alebo v inak dohodnutom období po výkone práce vo sviatok, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa odseku 1. Za čerpanie náhradného voľna patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku. U zamestnanca, ktorý

bérrel javadalmazott munkavállaló esetében az ünnepnapon végzett munka alapján történő szabadidő-merítés ledolgozott időnek számít, amely alapján bérre jogosult; ezen alkalmazottat az ünnepnapon végzett munka alapján történő szabadidő-merítés fejében járó bérpótlék nem illeti meg. A kollektív szerződésben vagy a munkaszerződésben rögzíthető, hogy a havibérrel javadalmazott munkavállaló esetében is a negyedik mondatba foglaltak alkalmazandók.

(3) Az alkalmazottat, ha nem végzett munkát, mivel az ünnepnap rendes munkanapra esett, az ünnepnap miatti bérkiesés címén az átlagkeresetének megfelelő bérpótlék illeti meg. Havibérrel javadalmazott munkavállaló esetében a rendes munkanapra eső ünnepnapot ledolgozott napként kell beszámolni, amely alapján bérre jogosult. Ezen alkalmazott ünnepnapra járó bérpótlékra nem jogosult. A kollektív szerződésben vagy a munkaszerződésben rögzíthető, hogy a havibérrel javadalmazott munkavállaló esetében is az első mondatba foglaltak alkalmazandók.

(4) Azon munkavállaló, aki igazolatlanul hiányzik az ünnepnapot közvetlenül megelőző vagy azt közvetlenül követő, vagy a munkavállaló által ünnepnapra elrendelt műszakból, illetve ezek egy részéről, ünnepnapra járó bérpótlékra vagy a (3) bekezdés második mondatába foglalt bérre nem jogosult.

(5) A munkáltató és a vezető állású munkavállaló munkaszerződésben rögzíthetik az esetleges ünnepnapi munkavégzést is magába foglaló bért. Ilyen esetben a vezető állású munkavállaló bérpótlékra és ünnepnapi munkavégzés fejében járó szabadidőre nem jogosult.

122.a §
Szombati munkavégzésért járó bérpótlék

(1) A munkavállaló a szombati munkavégzés alapján az alapbér mellett minden, szombati munkavégzéssel töltött óra után legalább a külön jogszabály által szabályozott, euróban kifejezett minimál órabér 50%-a jár.

(2) A munka jellegére való tekintettel, vagy ha az üzemelési feltételek megkövetelik a rendszeres szombati munkavégzést, a munkáltató az (1) bek. szerinti bérpótlék alacsonyabb, de legalább a külön jogszabály által szabályozott, euróban kifejezett minimál órabér 45%-át elérő összegében is megállapodhat a munkavállalóval

a) a kollektív szerződésben,

b) a munkaszerződésben, ha a olyan munkáltatóról van szó, amelynél nem működik szakszervezet és amely az előző naptári év december 31-ig kevesebb, mint 20 alkalmazottal rendelkezett.

(3) Éjszakai műszak esetében a szombat az (1) és (2) bekezdés céljaira a műszakbeosztás alapján, a munkahét folyamán első reggeli műszakként munkába álló műszak munkakezdésének megfelelő időponttal kezdődik, és a kezdetétől számított 24 óra elteltével végződik.

je odmeňovaný mesačnou mzdou, sa čas čerpania náhradného voľna za prácu vo sviatok považuje za odpracovaný čas, za ktorý mu patrí mzda; tomuto zamestnancovi náhrada mzdy za čas čerpania náhradného voľna za prácu vo sviatok nepatrí. V kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve možno dohodnúť, že aj u zamestnanca, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou, sa bude postupovať podľa štvrtej vety.

(3) Zamestnancovi, ktorý nepracoval preto, že sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, patrí náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku, ak mu mzda ušla pre sviatok. U zamestnanca, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou, sa sviatok, ktorý pripadne na jeho obvyklý pracovný deň, považuje za odpracovaný deň, za ktorý mu patrí mzda. Tomuto zamestnancovi náhrada mzdy za sviatok nepatrí. V kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve možno dohodnúť, že aj u zamestnanca, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou, sa bude postupovať podľa prvej vety.

(4) Náhrada mzdy za sviatok alebo mzda podľa odseku 3 druhej vety nepatrí zamestnancovi, ktorý neospravedlnene zameškáva zmenu bezprostredne predchádzajúcu sviatku alebo bezprostredne po ňom nasledujúcu, alebo zmenu nariadenú zamestnávateľom na sviatok, prípadne časť niektorej z týchto zmien.

(5) S vedúcim zamestnancom môže zamestnávateľ v pracovnej zmluve dohodnúť mzdu už s prihliadnutím na prípadnú prácu vo sviatok. Mzdové zvýhodnenie ani náhradné voľno za prácu vo sviatok v tomto prípade vedúcemu zamestnancovi nepatria.

§ 122a
Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu

(1) Zamestnancovi patrí za prácu v sobotu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v sobotu mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 50 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.

(2) U zamestnávateľa, u ktorého sa vzhľadom na povahu práce alebo podmienky prevádzky vyžaduje, aby sa práca pravidelne vykonávala v sobotu, možno dohodnúť nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia ako podľa odseku 1, najmenej však 45 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu, v

a) kolektívnej zmluve,

b) pracovnej zmluve, ak ide o zamestnávateľa, u ktorého nepôsobí odborová organizácia a ktorý k 31. decembru predchádzajúceho kalendárneho roka zamestnával menej ako 20 zamestnancov.

(3) Na pracoviskách s nočnými zmenami sa na účely odsekov 1 a 2 sobota začína hodinou zodpovedajúcou nástupu pracovnej zmeny, ktorá v pracovnom týždni nastupuje podľa rozvrhu zmien ako prvá ranná zmena, a končí uplynutím 24 hodín od jej začiatku.

(4) A vezető állású munkavállaló munkaszerződésében rögzíthető az esetleges szombati munkavégzést is magába foglaló bér. Ha létrejön ilyen megállapodás, a vezető alkalmazott az (1) és (2) bekezdés szerinti bérpótlékra nem jogosult.

122.b §
Vasárnapi munkavégzésért járó bérpótlék

(1) A munkavállaló a vasárnapi munkavégzés alapján az alapbér mellett minden, szombati munkavégzéssel töltött óra után legalább a külön jogszabály által szabályozott, euróban kifejezett minimál órabér 50%-a jár.
(2) A munka jellegére való tekintettel, vagy ha az üzemelési feltételek megkövetelik a rendszeres vasárnapi munkavégzést, a munkáltató az (1) bek. szerinti bérpótlék alacsonyabb, de legalább a külön jogszabály által szabályozott, euróban kifejezett minimál órabér 90%-át elérő összegében is megállapodhat a munkavállalóval
a) a kollektív szerződésben,
b) a munkaszerződésben, ha a olyan munkáltatóról van szó, amelynél nem működik szakszervezet és amely az előző naptári év december 31-ig kevesebb, mint 20 alkalmazottal rendelkezett.
(3) Éjszakai műszak esetében a vasárnap az (1) és (2) bekezdés céljaira a műszakbeosztás alapján, a munkahét folyamán első reggeli műszakként munkába álló műszak munkakezdésének megfelelő időponttal kezdődik, és a kezdetétől számított 24 óra elteltével végződik.
(4) A vezető állású munkavállaló munkaszerződésében rögzíthető az esetleges vasárnapi munkavégzést is magába foglaló bér. Ha létrejön ilyen megállapodás, a vezető alkalmazott az (1) és (2) bekezdés szerinti bérpótlékra nem jogosult.

123. §
Az éjszakai bérpótlék

(1) A munkavállaló az éjszakai munkavégzés alapján az alapbér mellett minden, éjszakai munkavégzéssel töltött óra után a külön jogszabály által szabályozott, euróban kifejezett minimál órabér legalább 40%-át kitevő bérpótlékra jogosult, és ha veszélyes munkát végző munkavállalóról van szó, a külön jogszabály által szabályozott, euróban kifejezett minimál órabér legalább 50%-át kitevő bérpótlékra jogosult.
(2) A munka jellegére való tekintettel, vagy ha az üzemelési feltételek megkövetelik a többségében éjszakai munkavégzést, a munkáltató az (1) bek. szerinti bérpótlék alacsonyabb, de legalább , a külön jogszabály által szabályozott, euróban kifejezett minimál órabér 35%-át elérő összegében is megállapodhat a munkavállalóval – ha nem veszélyes munkát végző munkavállalóról van szó –
a) a kollektív szerződésben,

(4) S vedúcim zamestnancom možno v pracovnej zmluve dohodnúť mzdu už s prihliadnutím na prípadnú prácu v sobotu. Ak dôjde k dohode podľa prvej vety, vedúcemu zamestnancovi nepatrí mzdové zvýhodnenie podľa odsekov 1 a 2.

§ 122b
Mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu

(1) Zamestnancovi patrí za prácu v nedeľu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v nedeľu mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 100 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.
(2) U zamestnávateľa, u ktorého sa vzhľadom na povahu práce alebo podmienky prevádzky vyžaduje, aby sa práca pravidelne vykonávala v nedeľu, možno dohodnúť nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia ako podľa odseku 1, najmenej však 90 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu, v
a) kolektívnej zmluve,
b) pracovnej zmluve, ak ide o zamestnávateľa, u ktorého nepôsobí odborová organizácia a ktorý k 31. decembru predchádzajúceho kalendárneho roka zamestnával menej ako 20 zamestnancov.
(3) Na pracoviskách s nočnými zmenami sa na účely odsekov 1 a 2 nedeľa začína hodinou zodpovedajúcou nástupu pracovnej zmeny, ktorá v pracovnom týždni nastupuje podľa rozvrhu zmien ako prvá ranná zmena, a končí uplynutím 24 hodín od jej začiatku.
(4) S vedúcim zamestnancom možno v pracovnej zmluve dohodnúť mzdu už s prihliadnutím na prípadnú prácu v nedeľu. Ak dôjde k dohode podľa prvej vety, vedúcemu zamestnancovi nepatrí mzdové zvýhodnenie podľa odsekov 1 a 2.

§ 123
Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu

(1) Zamestnancovi patrí za nočnú prácu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 40 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu, a ak ide o zamestnanca vykonávajúceho rizikovú prácu, patrí mu mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 50 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.
(2) U zamestnávateľa, u ktorého sa vzhľadom na povahu práce alebo podmienky prevádzky vyžaduje, aby sa prevažná časť práce vykonávala ako nočná práca, možno dohodnúť, ak nejde o zamestnanca vykonávajúceho rizikovú prácu, nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia ako podľa odseku 1, najmenej však 35 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu, v
a) kolektívnej zmluve,

b) a munkaszerződésben, ha a olyan munkáltatóról van szó, amelynél nem működik szakszervezet és amely az előző naptári év december 31-ig kevesebb, mint 20 alkalmazottal rendelkezett.

(2) A vezető állású munkavállaló munkaszerződésében rögzíthető az esetleges éjszakai munkavégzést is magába foglaló bért. Ilyen esetben a vezető alkalmazott bérpótlékra nem jogosult.

124. §
A veszélyességi pótlék

(1) A munkavállaló a (2) bekezdésben felsorolt veszélyességi tényezők által befolyásolt munkavégzés alapján veszélyességi pótlékra jogosult, ha az általa végzett munkaköri tevékenységet az illetékes közegészségügyi hatóság külön előírás alapján a 3. vagy a 4. kategóriába sorolta, és a munkavégzés során a munkakörnyezeti tényezők hatásának intenzitása a külön előírás alapján foganatosított műszaki, szervezési és specifikus védekezési és megelőző jellegű intézkedések ellenére is megköveteli, hogy a munkavállaló az egészségügyi kockázat csökkentése érdekében személyi védőeszközöket használjon.

(2) A munkavállaló az (1) bekezdésbe foglalt veszélyességi pótlékra jogosult, ha a munkakörnyezetben, amelyben munkaköri tevékenységét kifejti,

a) vegyi tényezők,
b) karcinogén és mutagén tényezők,
c) biológiai tényezők,
d) por,
e) fizikális tényezők (például zaj, rezgés, ionizáló sugárzás)

hatásának van kitéve.

(3) A munkavállaló az alapbéren kívül az (1) bekezdésbe foglaltak alapján történt munkavégzés minden órája alapján a külön előírás által szabályozott, euróban kifejezett minimál órabér legalább 20%-át kitevő bérpótlékra jogosult.

(4) Bérpótlék egyéb, a munkavégzést nehezítő vagy a munkavállalót negatívan befolyásoló tényezők fennállása, illetve a (2) bekezdésbe foglalt munkakörnyezeti tényezők hatásának alacsonyabb intenzitása esetében is folyósítható.

(5) A veszélyességi pótlék (4) bek. alapján történő megállapítása esetén a (3) bek. nem alkalmazandó.

125. §
Bérezés eltérő munka végzése esetén

(1) A munkavállaló áthelyezése esetében, ha arra foglalkozási ártalom kialakulásának veszélye, külön előírás alapján elrendelt vesztegzár, rendkívüli esemény elhárítása vagy közvetlen következményeinek mérséklése okán kerül sor, és a munkavállaló az áthelyezést köve-

b) pracovnej zmluve, ak ide o zamestnávateľa, u ktorého nepôsobí odborová organizácia a ktorý k 31. decembru predchádzajúceho kalendárneho roka zamestnával menej ako 20 zamestnancov.

(2) S vedúcim zamestnancom možno v pracovnej zmluve dohodnúť mzdu už s prihliadnutím na prípadnú nočnú prácu. Mzdové zvýhodnenie v takom prípade vedúcemu zamestnancovi nepatrí.

§ 124
Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce

(1) Zamestnancovi patrí mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností uvedených v odseku 2, ak tieto pracovné činnosti príslušný orgán verejného zdravotníctva zaradil do 3. alebo 4. kategórie podľa osobitného predpisu, a pri ich výkone intenzita pôsobenia faktorov pracovného prostredia napriek vykonaným technickým, organizačným a špecifickým ochranným a preventívnym opatreniam podľa osobitných predpisov vyžaduje, aby zamestnanec používal na zníženie zdravotného rizika osobné ochranné pracovné prostriedky.

(2) Pracovné činnosti, pri ktorých patrí zamestnancovi mzdová kompenzácia podľa odseku 1, sú činnosti v prostredí, v ktorom pôsobia

a) chemické faktory,
b) karcinogénne a mutagénne faktory,
c) biologické faktory,
d) prach,
e) fyzikálne faktory (napríklad hluk, vibrácie, ionizujúce žiarenie).

(3) Za každú hodinu práce podľa odseku 1 patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce najmenej 20 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.

(4) Mzdovú kompenzáciu možno poskytovať aj pri pôsobení iných vplyvov, ktoré zamestnancovi prácu sťažujú alebo zamestnanca negatívne ovplyvňujú alebo pri nižšej intenzite pôsobenia faktorov pracovného prostredia uvedených v odseku 2.

(5) Pri dohodnutí mzdovej kompenzácie za sťažený výkon práce podľa odseku 4 sa odsek 3 neuplatní.

§ 125
Mzda pri výkone inej práce

(1) Ak je zamestnanec preradený na inú prácu z dôvodu ohrozenia chorobou z povolania, karanténneho opatrenia, ktoré sa mu uložilo podľa osobitných predpisov, odvrátenia mimoriadnej udalosti alebo na zmiernenie jej bezprostredných následkov a ak po preradení dosiahne v

tően alacsonyabb órabért ér el, mint a munkaszerződésben rögzített munka végzése esetén, legalább az áthelyezését megelőző átlagkeresete szintjét biztosító bérkiegészítésre jogosult. A bérkiegészítés az áthelyezés tartama alatt folyósítandó, az áthelyezés napjától számított, legfeljebb 12 egymást követő hónapon keresztül.

(2) A foglalkozási ártalom kialakulásának veszélye címén járó bérkiegészítés abban az esetben is megilleti a munkavállalót, ha más munkáltatóval létesít munkaviszonyt, mivel korábbi munkáltatója nem tud más, megfelelő munkát biztosítani számára. A bérkiegészítést az a munkáltató folyósítja, amellyel a bérkiegészítés-jogosultság tartama alatt munkaviszonyban áll. A munkáltató, amelynél a foglalkozási ártalom veszélye kialakult, köteles ezen munkáltatónak megtéríteni a bérkiegészítéssel járó költségeit.

(3) Külön előírás alapján elrendelt vesztegzár esetén a bérkiegészítéssel járó költségeket a közegészségügyi hatóság téríti az azt folyósító munkáltatónak.

(4) A (2) és (3) bekezdésbe foglalt bérkiegészítés költségeinek minősül a biztosítási alapokba fizetendő járulék és a nyugdíj-előtakarékossági járulékok is, amelyek fizetésére a munkáltatót külön előírások kötelezik.

(5) A munkáltató költségtérítési igényét írásban, a vesztegzár visszavonását követő 30 napon belül nyújtja be a közegészségügyi hatóságnak.

(6) A közegészségügyi hatóság eláll a bérkiegészítés költségeinek térítésétől, ha a vesztegzár foganatosítására a fertőző betegségek keletkezésének és terjedésének megelőzésére és a járványok megakadályozására vonatkozó kötelezettségeknek közvetlenül a munkáltató részéről történt elmulasztása miatt került sor.

127. §
A természetbeni juttatás

(1) A munkavállaló bérének egy része, a minimálbér kivételével, természetbeni juttatásként folyósítható. Természetbeni juttatást a munkáltató csak a munkavállaló jóváhagyásával, a megállapodásban rögzített feltételek alapján folyósíthat.

(2) Természetbeni juttatásként termék, teljesítés, munka vagy szolgáltatás folyósítható. Szeszes italok vagy más, függőséget okozó anyagok természetbeni juttatásként történő folyósítása nem megengedett. A személyfuvarozó alkalmazottja számára biztosított utazási kedvezmény nem minősül természetbeni juttatásnak.

(3) A természetbeni juttatás értékét pénzértékben, az áru gyártója vagy a szolgáltatást nyújtó szolgáltató által megadott, a természetbeni juttatás kiutalása idején érvényes árelőírás alapján kell meghatározni.

(4) Ha a munkáltató saját helyiségeiben termék vagy szolgáltatás értékesítését szolgáló kereskedelmi létesítményt hozott létre, nem kötelezheti a munkavállalót, hogy ezen kereskedelmi létesítményben vásároljon árut

prepočte na odpracovanú hodinu nižšiu mzdu ako pri výkone práce podľa pracovnej zmluvy, patrí mu doplatok najmenej do sumy jeho priemerného zárobku, ktorý dosahoval pred preradením. Doplatok sa poskytuje počas preradenia, najdlhšie počas 12 po sebe nasledujúcich mesiacov odo dňa preradenia.

(2) Doplatok pri ohrození chorobou z povolania patrí aj vtedy, ak zamestnanec nastúpi do pracovného pomeru k inému zamestnávateľovi, pretože pre neho doterajší zamestnávateľ nemá inú vhodnú prácu. Doplatok poskytuje zamestnancovi zamestnávateľ, ktorý ho zamestnáva v čase, po ktorý doplatok patrí. Náklady na doplatok tomuto zamestnávateľovi je povinný uhradiť zamestnávateľ, u ktorého vzniklo ohrozenie chorobou z povolania.

(3) Náklady na doplatok pri karanténnom opatrení uloženom podľa osobitných predpisov uhradí orgán verejného zdravotníctva zamestnávateľovi, ktorý ho poskytol.

(4) Súčasťou nákladov na doplatok podľa odsekov 2 a 3 sú aj odvody do poistných fondov a príspevky na starobné dôchodkové sporenie, ktoré je zamestnávateľ povinný platiť podľa osobitných predpisov.

(5) Nárok na úhradu uplatní zamestnávateľ u orgánu verejného zdravotníctva v písomnej žiadosti do 30 dní od skončenia karanténneho opatrenia.

(6) Orgán verejného zdravotníctva náklady na doplatok neuhradí, ak k uloženiu karanténneho opatrenia prišlo v priamej súvislosti s porušením povinností zamestnávateľa na predchádzanie vzniku a šírenia prenosných ochorení a na obmedzenie ich výskytu.

§ 127
Naturálna mzda

(1) Zamestnancovi možno poskytovať časť mzdy, s výnimkou minimálnej mzdy, formou naturálnej mzdy. Naturálnu mzdu môže zamestnávateľ poskytovať len so súhlasom zamestnanca a za podmienok s ním dohodnutých.

(2) Ako naturálnu mzdu možno poskytovať výrobky, výkony, práce a služby. Poskytovanie naturálnej mzdy vo forme liehovín alebo iných návykových látok nie je dovolené. Zľava na cestovnom pre zamestnanca dopravcu sa nepovažuje za naturálnu mzdu.

(3) Naturálna mzda sa vyjadruje v peňažnej forme v cenách tovaru od výrobcu alebo v cenách služieb od poskytovateľa služieb podľa cenového predpisu platného v čase poskytovania naturálnej mzdy.

(4) Ak zamestnávateľ v rámci svojich priestorov zriadil obchodné zariadenia na predaj tovaru alebo na poskytovanie služieb, nesmie zamestnanca nútiť, aby v týchto obchodných zariadeniach kupoval tovar alebo využíval

vagy vegyen igénybe szolgáltatásokat. Ha az üzem elszigeteltsége okán más kereskedelmi létesítmény nem elérhető, a munkáltató köteles biztosítani, hogy a termék vagy szolgáltatás értékesítése ne a haszonszerzést szolgálja, illetve hogy a termék vagy szolgáltatás értékesítése az adott helynek és időpontnak megfelelő árszinten történjen.

128. §
A bér folyósítása külföldi valutában

Ha a munkavállaló munkavégzési helye a munkaszerződés értelmében külföld, bére vagy annak egy része külföldi valutában folyósítható. Az euróban megállapított bér átszámítását külföldi valutára az Európai Központi Bank vagy a Szlovák Nemzeti Bank által meghatározott és közzétett, a bérfolyósításnak a 130. § (2) bekezdése alapján meghatározott napját megelőző napon érvényben lévő referencia átváltási árfolyam alapján kell elvégezni.

129. §
A bér esedékessége

(1) A kollektív szerződésben vagy a munkaszerződésben rögzített eltérő megállapodás hiányában a munkabér minden tárgyhónapot követő hónap végéig esedékes.
(2) A munkavállaló kérelmezheti, hogy a szabadság idején esedékes bér a szabadság megkezdése előtt kifizetésre kerüljön.
(3) Eltérő megállapodás hiányában a munkaviszony megszűnése esetén a munkáltató a munkavállaló tárgyhónapra esedékes munkabérét a munkaviszony megszűnésének napján folyósítja, de legkésőbb a munkaviszony megszűnésének napját követő fizetésnapon.

§ 130
A bér kifizetése

(1) A kollektív szerződés vagy a munkáltató vonatkozó, a munkabér kerekítését a munkavállaló szempontjából kedvezőbben szabályozó belső előírásainak eltérő rendelkezése hiányában a munkabér a kifizetés során a legközelebbi, felső eurócentes értékre kerekítendő. A munkabér kifizetése pénzben történik; egyéb jellegű teljesítés vagy külföldi valutában való kifizetés csak akkor megengedett, ha azt jelen törvény vagy külön előírás lehetővé teszi.
(2) A munkabér kifizetése a kollektív szerződésben vagy munkaszerződésben rögzített fizetésnapon történik. Otthoni munkát végző munkavállaló esetében, megállapodás alapján a munkabér minden véglegesített munkadarab leszállításakor kifizethető. A 118. § (4) bek. a) pontja szerinti munkabér az adott naptári év júniusában kerül kifizetésre, a 118. § (4) bek. b) pontja szerinti munkabér az adott naptári év decemberében kerül kifizetésre.

ich služby. V prípade, že z dôvodov odlúčenosti prevádzky nemožno používať iné obchodné zariadenia, je zamestnávateľ povinný zabezpečiť, aby sa predaj tovaru alebo poskytovanie služieb nevyužívali na dosahovanie vlastného zisku alebo aby sa tovar predával a služby poskytovali za ceny v mieste obvyklé v čase predaja tovaru alebo poskytovania služieb.

§ 128
Mzda v cudzej mene

Zamestnancovi s miestom výkonu práce podľa pracovnej zmluvy v cudzine možno poskytovať mzdu alebo jej časť v cudzej mene. Prepočet výšky mzdy v eurách na cudziu menu sa vykonáva podľa referenčného výmenného kurzu určeného a vyhláseného Európskou centrálnou bankou alebo Národnou bankou Slovenska, ktorý je platný v deň predchádzajúci dňu určenému na výplatu mzdy podľa § 130 ods. 2 alebo v iný dohodnutý deň.

§ 129
Splatnosť mzdy

(1) Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca, ak sa v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve nedohodlo inak.
(2) Na žiadosť zamestnanca musí mu byť mzda splatná počas dovolenky vyplatená pred nastúpením dovolenky.
(3) Pri skončení pracovného pomeru vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi mzdu splatnú za mesačné obdobie v deň skončenia pracovného pomeru, ak sa nedohodli inak, najneskôr však v najbližšom výplatnom termíne nasledujúcom po dni skončenia pracovného pomeru.

§ 130
Výplata mzdy

(1) Vyplácaná mzda sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor, ak kolektívna zmluva alebo zamestnávateľ vo vnútornom predpise neustanovujú priaznivejšiu úpravu zaokrúhľovania mzdy v prospech zamestnanca. Mzda sa zamestnancovi vypláca v peniazoch; v inom druhu plnenia alebo v cudzej mene možno mzdu vyplácať, len ak to umožňuje tento zákon alebo osobitný predpis.
(2) Mzda sa vypláca vo výplatných termínoch dohodnutých v pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve. So zamestnancom vykonávajúcim domácku prácu možno dohodnúť výplatu mzdy aj za dodanie každej skompletizovanej pridelenej práce. Mzda podľa § 118 ods. 4 písm. a) sa vypláca v mesiaci jún príslušného kalendárneho roka a mzda podľa § 118 ods. 4 písm. b) sa vypláca v mesiaci december príslušného kalendárneho roka.
(3) Medzi výplatnými termínmi môže zamestnávateľ poskytovať preddavok na mzdu v dohodnutých termínoch. Na žiadosť zamestnanca môže zamestnávateľ poskytnúť

(3) A fizetésnapok közti időszakokban a munkáltató a meghatározott időpontokban munkabérelőleget fizethet. A munkavállaló kérelmezheti a munkabérelőleg egyéb, a munkáltatóval egyeztetett időpontban történő folyósítását.
(4) A munkaszerződésben rögzített eltérő megállapodás hiányában a munkabért munkaidőben, a munkahelyen kell kifizetni. Ha a munkavállaló nyomós okokból nem tudja személyesen átvenni a munkabérét, vagy kihelyezett munkahelyen végez munkát, eltérő megállapodás hiányában a munkáltató köteles a saját költségére és kockázatára kiküldeni számára a munkabért úgy, hogy azt a fizetésnapon, de legkésőbb az azt követő munkanapon kézhez kapja.
(5) A bér elszámolása során a munkavállaló köteles kiadni a munkáltatónak az elsősorban az egyes bérösszetevőkre, a munkavégzéssel kapcsolatos kifizetésekre, amennyiben használatban van, a munkaidőszámla állására, a bérlevonásokra és a munka teljes értékére vonatkozó adatokat tartalmazó elszámolási bizonylatot. A bizonylatot az első mondat értelmezésében írásban kell kiállítani, amennyiben a munkáltató és a munkavállaló nem állapodtak meg az elektronikus formában történő kiállításában. Munka teljes értéke alatt a készenléti bérpótlékot is tartalmazó munkabér és a tételesen felsorolt egészségbiztosítási, betegbiztosítási, nyugdíjbiztosítási, rokkantságbiztosítási, munkanélküliségi biztosítási, garanciabiztosítási, balesetbiztosítási, szolidaritási és a munkáltató által fizetett nyugdíj-előtakarékossági járulék értendő. A munkavállaló kérelmére a munkáltató köteles bepillantást engedni neki azokba az iratokba, amelyek alapján a munkabér elszámolása történt.
(6) A munkavállaló munkabére átvételével írásban más személyt is meghatalmazhat. Írásos meghatalmazás hiányában más személynek csak külön előírás alapján adható ki a munkavállaló munkabére.
(7) A munkáltatónak nem áll jogában bármi módon akadályozni a munkavállalót kifizetett munkabére szabad felhasználásában.
(8) A 131. §-ban foglalt levonásokat követően a munkáltató a munkavállaló írásbeli kérelme vagy a munkáltató és a munkavállaló közötti megállapodás alapján köteles a munkabért vagy annak a munkavállaló által meghatározott részét az általa megadott bankszámlára utalni úgy, hogy a meghatározott összegnek a számlára történő jóváírása legkésőbb a fizetésnapon megtörténhessen. A munkavállaló kérelmére a munkáltató a munkabér egyes részeit különböző, a munkavállaló által megadott bankszámlákra is utalhatja.

A bérlevonások és azok sorrendje

131. §

preddavok na mzdu aj v inom termíne, na ktorom sa so zamestnancom dohodnú.
(4) Mzda sa vypláca v pracovnom čase a na pracovisku, ak sa v pracovnej zmluve nedohodlo inak. Ak sa zamestnanec z vážnych dôvodov nemôže dostaviť po výplatu mzdy alebo ak pracuje na vzdialenom pracovisku, zašle mu zamestnávateľ mzdu tak, aby mu bola doručená v deň určený na jej výplatu, alebo najneskôr v najbližší nasledujúci pracovný deň na svoje náklady a nebezpečenstvo, ak sa nedohodnú inak.
(5) Pri vyúčtovaní mzdy je zamestnávateľ povinný zamestnancovi vydať doklad obsahujúci najmä údaje o jednotlivých zložkách mzdy, o jednotlivých plneniach poskytovaných v súvislosti so zamestnaním, o stave účtu konta pracovného času, ak je zavedené konto pracovného času, o vykonaných zrážkach zo mzdy a o celkovej cene práce. Doklad podľa prvej vety sa poskytne v písomnej forme, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú na jeho poskytovaní elektronickými prostriedkami. Celkovú cenu práce tvorí mzda vrátane náhrady mzdy a náhrady za pracovnú pohotovosť a osobitne v členení preddavok poistného na zdravotné poistenie, poistné na nemocenské poistenie, poistné na starobné poistenie, poistné na invalidné poistenie, poistné na poistenie v nezamestnanosti, poistné na garančné poistenie, poistné na úrazové poistenie, poistné do rezervného fondu solidarity a príspevok na starobné dôchodkové sporenie, ktoré platí zamestnávateľ. Na žiadosť zamestnanca mu zamestnávateľ predloží na nahliadnutie doklady, na ktorých základe bola mzda vypočítaná.
(6) Zamestnanec môže na prijatie mzdy písomne splnomocniť inú osobu. Bez písomného splnomocnenia možno vyplatiť mzdu inej osobe ako zamestnancovi, len ak tak ustanoví osobitný predpis.
(7) Zamestnávateľ nemá právo akýmkoľvek spôsobom obmedzovať zamestnanca vo voľnom nakladaní s vyplatenou mzdou.
(8) Zamestnávateľ je povinný, po vykonaní zrážok podľa § 131, poukázať mzdu alebo jej časť určenú zamestnancom na ním určený účet v banke alebo v pobočke zahraničnej banky v Slovenskej republike, ak o to zamestnanec písomne požiada alebo ak sa zamestnávateľ so zamestnancom na takom postupe dohodne tak, aby určená suma peňažných prostriedkov mohla byť pripísaná na tento účet najneskôr v deň určený na výplatu. Ak o to zamestnanec požiada, môže zamestnávateľ časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil.

Zrážky zo mzdy a poradie zrážok

§ 131

(1) A munkavállaló munkabéréből a munkáltató elsődlegesen elvégzi a munkavállaló által külön előírás alapján fizetett szociális biztosítási járulék, az egészségügyi biztosítási járulék, az éves egészségügyi biztosítási járulék elszámolása során felmerült hátralék, a kiegészítő nyugdíjbiztosítási hozzájárulás levonását, az adóelőleg, az adóelőleg-hátralék, az adóhátralék, az adófizető hibájából keletkezett, a járulékot is tartalmazó adóelőleg- és adóhátralék levonását, illetve az éves jövedelemadó-elszámolás során felmerült hátralék levonását.

(2) Az (1) bekezdésbe foglalt levonásokat követően a munkavállaló a munkabérből csak

a) a munkabérre való jogosultság megszűnése okán a munkavállaló által visszafizetendő bérelőleget,

b) a bíróság vagy közigazgatási szerv határozata alapján végrehajtás tárgyát képező összeget,

c) az illetékes hatóságok végrehajtható határozata alapján kirótt pénzbüntetést vagy pénzbírságot, illetve pénzbeli jóvátételt,

d) a jogalap nélkül felvett, külön előírás által szabályozott végrehajtható határozat alapján visszatérítendő szociális biztosítási és nyugdíj-előtakarékossági juttatást vagy azok előlegét, állami szociális juttatást, anyagi szükséghelyzetben nyújtott juttatást és súlyos egészségkárosultság ellentételezésére nyújtott hozzájárulást,

e) az útiköltség-térítés elszámolatlan előlegét,

f) az átmeneti munkaképtelenség időszakára folyósított, jogalap hiányában visszatérítendő bérpótlékot vagy annak egy részét,

g) a szabadság alapján folyósított, jogalap hiányában visszatérítendő bérpótlékot vagy annak érintett részét,

h) a 76. § (4) bek. alapján visszatérítendő végkielégítést vagy annak részét

vonhatja le.

(3) További, az (1) és (2) bekezdésbe foglaltakon kívül eső bérlevonásokat a munkáltató csak a munkavállalóval írásban rögzített megállapodás alapján foganatosíthat, vagy ha a munkáltatót ezen levonások foganatosítására külön előírás kötelezi.

(4) Az (1) és (2), valamint a 20. § (2) bekezdésbe foglaltak alapján történő bérlevonás csak a külön előírás alapján szabályozott mértékben megengedett. A bíróság vagy közigazgatási hatóság határozata alapján végrehajtható követelések esetében a bérlevonások módját és sorrendjét a határozat bérlevonás útján történő végrehajtásáról szóló rendelet szabályozza.

(5) Pénzbeli büntetések (pénzbírságok), az illetékes szervek végrehajtható határozata alapján esedékes pénzbeli jóvátételek, valamint a szociális ellátás juttatásai címén keletkezett túlfizetések esetében a bérlevonás sorrendjét az illetékes szerv által kibocsátott végrehajtható

(1) Zo mzdy zamestnanca zamestnávateľ prednostne vykoná zrážky poistného na sociálne poistenie, preddavkov poistného na verejné zdravotné poistenie, nedoplatku z ročného zúčtovania preddavkov na verejné zdravotné poistenie, príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie, ktoré platí zamestnanec podľa osobitného predpisu, zrážky preddavku na daň alebo dane, nedoplatku preddavku na daň, daňového nedoplatku, nedoplatku, ktorý vznikol zavinením daňovníka na preddavku na daň a na dani vrátane príslušenstva a nedoplatku z ročného zúčtovania preddavkov na daň z príjmov zo závislej činnosti.

(2) Po vykonaní zrážok podľa odseku 1 môže zamestnávateľ zraziť zo mzdy len

a) preddavok na mzdu, ktorý je zamestnanec povinný vrátiť preto, že neboli splnené podmienky na priznanie tejto mzdy,

b) sumy postihnuté výkonom rozhodnutia nariadeným súdom alebo správnym orgánom,

c) peňažné tresty a pokuty, ako aj náhrady uložené zamestnancovi vykonateľným rozhodnutím príslušných orgánov,

d) neprávom prijaté sumy dávok sociálneho poistenia a dôchodkov starobného dôchodkového sporenia alebo ich preddavky, štátnych sociálnych dávok, dávok v hmotnej núdzi a príspevkov k dávke v hmotnej núdzi, peňažných príspevkov na kompenzáciu sociálnych dôsledkov ťažkého zdravotného postihnutia, ak je zamestnanec povinný ich vrátiť na základe vykonateľného rozhodnutia podľa osobitného predpisu,

e) nevyúčtované preddavky cestovných náhrad,

f) náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca alebo jej časť, na ktorú zamestnanec stratil nárok alebo mu nárok nevznikol,

g) náhradu mzdy za dovolenku, na ktorú zamestnanec stratil nárok, prípadne na ktorú mu nárok nevznikol,

h) sumu odstupného alebo jeho časť, ktorú je zamestnanec povinný vrátiť podľa § 76 ods. 4.

(3) Ďalšie zrážky zo mzdy, ktoré presahujú rámec zrážok uvedených v odsekoch 1 a 2, môže zamestnávateľ vykonávať len na základe písomnej dohody so zamestnancom o zrážkach zo mzdy, alebo ak povinnosť zamestnávateľa vykonávať zrážky zo mzdy a iných príjmov zamestnanca vyplýva z osobitného predpisu.

(4) Zrážky zo mzdy podľa odsekov 1 a 2 a zrážky zo mzdy podľa § 20 ods. 2 možno vykonávať len v rozsahu ustanovenom osobitným predpisom. Pri pohľadávkach, na ktoré súd alebo správny orgán nariadil výkon rozhodnutia, spôsob vykonávania zrážok a ich poradie upravujú ustanovenia o výkone rozhodnutia zrážkami zo mzdy.

határozat munkáltató címére történt kikézbesítésének napja alapján kell meghatározni.
(6) Az útiköltség-térítés elszámolatlan előlege, az átmeneti munkaképtelenség időszakára folyósított bérpótlék, a szabadság alapján folyósított bérpótlék, munkabérelőleg vagy annak egy része, illetve jogosultság megszűnése okán visszafizetendő végkielégítés esetében a bérlevonás sorrendjét a levonások foganatosítása kezdetének napja alapján kell meghatározni.
(7) A bérlevonásokról szóló, írásban rögzített megállapodás esetében megvalósított bérlevonások sorrendjét a szerződéskötés napja alapján kell meghatározni. A más jogi személlyel vagy természetes személlyel a bérlevonásokról szóló, írásban rögzített megállapodás esetében megvalósított bérlevonások sorrendjét ezen szerződésnek a munkáltató címére történt kikézbesítésének napja alapján kell meghatározni.
(8) Ha a munkavállaló másik munkáltatóval létesít munkaviszonyt, a bérlevonások (4) és (5) bekezdések alapján meghatározott sorrendje az új munkáltatónál is változatlan marad. Az új munkáltató bérlevonási kötelezettsége azon a napon lép érvénybe, amelyiken a munkavállalótól vagy annak korábbi munkáltatójától tudomást szerez a bérlevonások tényéről és az azok alapjául szolgáló keresetekről. Érvényes ez a (7) bekezdés alapján foganatosított bérlevonások esetében is, ha a bérlevonásokról szóló megállapodás ennek hatályát kimondottan ki nem zárja.

132. §

A 129-131. § bérlevonások esedékességére, kifizetésére és foganatosítására vonatkozó rendelkezései a munkáltató által a munkavállaló részére folyósított munkabér valamennyi bérösszetevőjére egyaránt vonatkoznak.

133. §

A teljesítménykövetelmény megállapítása

(1) A munkáltató kizárólag a szükséges munkamennyiség és a munkavállaló munkatempójának objektív megítélése alapján állapíthat meg vagy módosíthat munkateljesítmény-értékeket. A megkívánt munkamennyiség és munkatempó meghatározása során tekintettel kell lennie arra, hogy a munkatempó összhangban álljon a fiziológiai és neuropszichikai adottságokkal, valamint figyelembe kell vennie a munkahelyi biztonságra és egészségvédelemre vonatkozó jogszabályokat és egyéb előírásokat, a munkavégzést követő tisztálkodási időt és a munkavállaló természetes szükségleteit.
(2) A munkáltatónak gondoskodnia kell arról, hogy az elérendő teljesítményértékek a munka megkezdését megelőzően kerüljenek megállapításra. A teljesítmény-

(5) Pri peňažných trestoch (pokutách) a náhradách uložených vykonateľnými rozhodnutiami príslušných orgánov a pri preplatkoch na dávkach sociálneho zabezpečenia sa poradie zrážok spravuje dňom, keď zamestnávateľovi bolo doručené vykonateľné rozhodnutie príslušného orgánu.
(6) Pri nevyúčtovaných preddavkoch cestovných náhrad, pri náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, pri náhrade mzdy za dovolenku, pri preddavkoch na mzdu alebo jej zložku a pri odstupnom, ktoré je zamestnanec povinný vrátiť preto, že sa nesplnili podmienky na ich priznanie, sa poradie zrážok spravuje dňom, keď sa začalo s vykonávaním zrážok.
(7) Pri zrážkach vykonávaných na základe dohody o zrážkach zo mzdy sa poradie spravuje dňom uzatvorenia dohody. Pri zrážkach vykonávaných na základe dohody o zrážkach zo mzdy uzatvorenej s inou právnickou osobou alebo s fyzickou osobou sa poradie zrážok spravuje dňom doručenia tejto dohody zamestnávateľovi.
(8) Ak zamestnanec nastúpi do pracovného pomeru k inému zamestnávateľovi, zostáva poradie, ktoré získali pohľadávky podľa odsekov 4 a 5, zachované aj u nového zamestnávateľa. Povinnosť vykonávať zrážky vzniká novému zamestnávateľovi už dňom, keď sa od zamestnanca alebo od doterajšieho zamestnávateľa dozvie, že sa vykonávali zrážky zo mzdy a pre aké pohľadávky. To isté platí aj o vykonávaní zrážok zo mzdy podľa odseku 7, ak v dohode o zrážkach zo mzdy nebol tento účinok výslovne vylúčený.

§ 132

Ustanovenia § 129 až 131 sa vzťahujú rovnako na všetky zložky príjmu zamestnanca poskytované zamestnávateľom, ak ide o ich splatnosť, výplatu a vykonávanie zrážok.

§ 133

Normovanie práce

(1) Zamestnávateľ môže zavádzať alebo meniť už zavedené normy spotreby práce len na základe objektívneho posúdenia požadovaného množstva práce a pracovného tempa zamestnanca. Pri určovaní požadovaného množstva práce a pracovného tempa musí vziať do úvahy pracovné tempo primerané fyziologickým a neuropsychickým možnostiam, právne predpisy a ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, čas na osobnú očistu po skončení práce a čas na prirodzené potreby zamestnanca.
(2) Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby predpoklady na uplatnenie noriem spotreby práce boli utvorené pred začatím práce. Normy spotreby práce a ich zmeny sa musia zamestnancom oznámiť vždy pred začatím práce a nesmú sa uplatňovať so spätnou platnosťou.

értékeket és azok módosítását mindig a munka megkezdést megelőzően kell ismertetni a munkavállalókkal, visszaható hatállyal nem érvényesíthetők.
(3) Ha a teljesítményértékek alkalmazása és módosítása nem képezi a kollektív szerződés tárgyát, a munkáltató csak a munkavállalói képviselettel történt egyeztetés követően foganatosíthatja azokat; ha a javaslat előterjesztésétől számított 15 napon belül nem születik megállapodás, külön előírás alapján az illetékes munkavédelmi hatóság hoz döntést.
(4) A munkáltató nem alkalmazhat olyan munkateljesítmény-értékeket, amelyek következtében veszélybe kerülhet az munkavállalók biztonsága vagy egészsége.

Az átlagkereset a munkajogi viszonyok céljaira

134. §

(1) Az átlagkeresetet a munkajogi viszonyok vonatkozásában (a továbbiakban „átlagkereset“) a munkáltató a munkavállaló felé a tárgyidőszak során fizetésként elszámolt bér és a munkavállaló által a tárgyidőszakban ledolgozott időszak alapján határozza meg. Azt a rendkívüli munkaidőt, amely során a rendkívüli munkaidőben elért bért a 121. § (4) bek. utolsó mondata szerint számolták el, bele kell számítani a munkavállaló tárgyidőszakban ledolgozott időszakába, amely során a rendkívüli munkaidőben elért bér elszámolásra került. Az első mondat értelmében elszámolt bér nem tartalmazza a munkahelyi készenlét inaktív részéért járó bért, és a munkavállaló által ledolgozott időszak nem tartalmazza a munkahelyi készenlét inaktív időtartamát.
(2) Tárgyidőszaknak minősül az átlagkereset meghatározásának időpontját megelőző naptári negyedév. Az átlagkeresetet mindig a tárgyidőszakot követő naptári hónap első napjához kell meghatározni, és jelen törvény eltérő rendelkezése hiányában a negyedév egésze során használatban marad.
(3) Ha a munkavállaló a tárgyidőszak során nem dolgozott le legalább 21 napot vagy 168 órát, az átlagkereset helyett a valószínűsíthető keresetet kell meghatározni. A valószínűsíthető keresetet a tárgyidőszak kezdetétől eltelt időszak során elért munkabér vagy azon munkabér alapján kell meghatározni, amelyet valószínűleg elért volna.
(4) Az átlagkereset egy órára jutó átlagkeresetként kerül meghatározásra. Az egy órára jutó átlagkereset négy tizedes helyre kerekítendő. Ha a munkajogi előírások értelmében a havi átlagkeresetet kell alapul venni, a meghatározása során az egy órára jutó átlagkeresetet be kell szorozni a munkavállaló heti munkaidő-beosztása alapján az év egy hónapjára eső munkaórák átlagával. A havi átlagkereset a legközelebbi, felső eurócentes értékre kerekítendő.

(3) Ak zavádzanie a zmeny noriem spotreby práce nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve, zamestnávateľ zavádza normy a vykonáva ich zmeny až po dohode so zástupcami zamestnancov; ak k dohode nedôjde do 15 dní od predloženia návrhu, rozhodne príslušný inšpektorát práce podľa osobitného predpisu.
(4) Zamestnávateľ nesmie uplatňovať normy spotreby práce, v dôsledku ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu bezpečnosti alebo zdravia zamestnancov.

Priemerný zárobok na pracovnoprávne účely

§ 134

(1) Priemerný zárobok na pracovnoprávne účely (ďalej len „priemerný zárobok") zisťuje zamestnávateľ zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období. Doba práce nadčas, za ktorú bola dosiahnutá mzda za prácu nadčas zúčtovaná podľa § 121 ods. 4 poslednej vety, sa započítava do obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období, v ktorom bola dosiahnutá mzda za prácu nadčas zúčtovaná. Do zúčtovanej mzdy podľa prvej vety sa nezahŕňa mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku (§ 96 ods. 3) a do obdobia odpracovaného zamestnancom sa nezahŕňa čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku.
(2) Rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrťrok predchádzajúci štvrťroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Priemerný zárobok sa zisťuje vždy k prvému dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po rozhodujúcom období a používa sa počas celého štvrťroka, ak tento zákon neustanovuje inak.
(3) Ak zamestnanec v rozhodujúcom období neodpracoval aspoň 21 dní alebo 168 hodín, používa sa namiesto priemerného zárobku pravdepodobný zárobok. Pravdepodobný zárobok sa zistí zo mzdy, ktorú zamestnanec dosiahol od začiatku rozhodujúceho obdobia, alebo zo mzdy, ktorú by zrejme dosiahol.
(4) Priemerný zárobok sa zisťuje ako priemerný hodinový zárobok. Priemerný hodinový zárobok sa zaokrúhľuje na štyri desatinné miesta. Ak sa podľa pracovnoprávnych predpisov má použiť priemerný mesačný zárobok, postupuje sa tak, že priemerný hodinový zárobok sa vynásobí priemerným počtom pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac podľa týždenného pracovného času zamestnanca. Priemerný mesačný zárobok sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.
(5) Ak je priemerný zárobok zamestnanca nižší ako minimálna mzda, na ktorú by zamestnancovi vznikol nárok

(5) Ha a munkavállaló átlagkeresete nem éri el a minimálbér szintjét, amelyre a munkavállaló az átlagkereset kimutatásának naptári hónapjában jogosult lenne, az átlagkeresetet a minimálbér szintjére kell növelni. Ha az átlagkereset nincs rögzítve a kollektív szerződésben, és a munkavállaló átlagkeresete nem éri el a garantált bérminimum szintjét (120. § (4) bek.), az átlagkeresetet a garantált bérminimum szintjére kell emelni. Ha a munkáltató a 85. § (5) bekezdésébe foglaltak értelmében lerövidíti a megállapított heti munkaidőt, növelnie kell az érintett alkalmazottak átlagkeresetét, mégpedig ezen módosítás életbe léptetésének napjától, a heti munkaidő lerövidítésével fordított arányban; fordított eljárást alkalmaz a munkáltató a megállapított heti munkaidő hosszabbítása esetén.

(6) Ha a munkajogi előírásoknak megfelelően a kár jóvátétele vonatkozásában munkaviszonyban nem álló, a hivatásra (munkavégzésre) külön előírások alapján felkészítésben résztvevő általános és középiskolai tanulóknak, főiskolai hallgatóknak vagy egészségkárosodott munkavállalóknak az átlagkeresete kerül alkalmazásra, az (5) bek. első mondatába foglalt átlagkeresetet kell alapul venni.

(7) Ha a munkavállaló felé a tárgyidőszak során fizetésként (fizetés részeként) a naptári negyedévnél hosszabb időszakért járó bér kerül elszámolásra, az átlagkereset meghatározásának céljából annak arányos, a naptári negyedévre eső részét kell figyelembe venni. A fennmaradó részt (részeket) az elkövetkező időszak (időszakok) során meghatározásra kerülő átlagkeresetbe kell belefoglalni. A tárgyidőszakok számát a munkáltató azon negyedévek száma alapján határozza meg, amelyek alapján a bér kifizetése történik. A munkavállaló számára annak munka- vagy életjubileuma alkalmából a 118. § (3) bekezdése alapján folyósított bért négy naptári negyedévre eső bérként kell elszámolni. Bér arányos részeinek meghatározása során a munkáltatónak a munkaidőalap adott időszakra eső részéből a munkavállaló által a tárgyidőszakban vagy a további tárgyidőszakok során ledolgozott hányadot kell figyelembe vennie.

(8) Ha a munkavállaló több munkaviszonyban végez munkát egyazon munkáltató számára, a bér elszámolása mindegyik munkaviszonyra vonatkozóan külön történik.

(9) Ha a pénzbeli teljesítések meghatározása során az általánosan kötelező érvényű jogi előírások értelmében a munkavállaló nettó havi keresete szolgál alapul, ezen keresetet a szociális biztosítási járuléknak, a kiegészítő nyugdíjbiztosítás járulékának, az egészségügyi biztosítás járulékának és a természetes személyek tárgyhónapra vonatkozó feltételek és ráta alapján kiszámított jövedelemadó-előlegének a havi átlagkeresetből történő levonásával kell meghatározni.

(10) Az (1) – (9) bekezdések rendelkezései megfelelően érvényesek a vélelmezett kereset meghatározására.

v kalendárnom mesiaci, v ktorom vznikla potreba priemerný zárobok použiť, zvýši sa priemerný zárobok na sumu zodpovedajúcu tejto minimálnej mzde. Ak u zamestnávateľa nie je odmeňovanie zamestnancov dohodnuté v kolektívnej zmluve a priemerný zárobok zamestnanca je nižší ako príslušný minimálny mzdový nárok (§ 120 ods. 4), zvýši sa priemerný zárobok na sumu zodpovedajúcu tomuto minimálnemu mzdovému nároku. Ak zamestnávateľ skráti ustanovený týždenný pracovný čas podľa § 85 ods. 5, zamestnávateľ zvýši priemerné zárobky dotknutých zamestnancov nepriamo úmerne skráteniu týždenného pracovného času odo dňa účinnosti tejto zmeny; opačný postup zamestnávateľ uplatní v prípade predĺženia ustanoveného týždenného pracovného času.

(6) Ak sa podľa pracovnoprávnych predpisov používa v súvislosti s náhradou škody priemerný zárobok u žiakov základných škôl, žiakov stredných škôl a študentov vysokých škôl alebo u zamestnancov so zdravotným postihnutím, ktorí nie sú zamestnaní a ktorých príprava na povolanie (činnosť) sa vykonáva podľa osobitných predpisov, vychádza sa zo sumy priemerného zárobku určenej podľa odseku 5 prvej vety.

(7) Ak sa zamestnancovi v rozhodujúcom období zúčtuje na výplatu mzda (časť mzdy), ktorá sa poskytuje za dlhšie obdobie ako kalendárny štvrťrok, na účely zisťovania priemerného zárobku sa určí jej pomerná časť pripadajúca na kalendárny štvrťrok. Zvyšná časť (časti) sa zahrnie (zahrnú) do mzdy pri zisťovaní priemerného zárobku v ďalšom období (ďalších obdobiach). Počet rozhodujúcich období zamestnávateľ určí podľa počtu štvrťrokov, za ktoré sa mzda poskytuje. Mzda poskytnutá zamestnancovi pri príležitosti jeho pracovného výročia alebo životného výročia podľa § 118 ods. 3 sa považuje za mzdu poskytnutú za obdobie štyroch kalendárnych štvrťrokov. Pri určovaní pomerných častí mzdy zamestnávateľ prihliada na podiel obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období alebo v ďalších rozhodujúcich obdobiach z fondu pracovného času na príslušné obdobie.

(8) Ak zamestnanec vykonáva prácu v niekoľkých pracovných vzťahoch u toho istého zamestnávateľa, posudzuje sa mzda v každom pracovnom vzťahu samostatne.

(9) Ak sa na účely výpočtu peňažných plnení vychádza podľa všeobecne záväzných právnych predpisov z priemerného mesačného čistého zárobku zamestnanca, tento zárobok sa zisťuje z priemerného mesačného zárobku odpočítaním súm poistného na sociálne poistenie, príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie, preddavku poistného na zdravotné poistenie a preddavku na daň z príjmov fyzických osôb vypočítaných podľa podmienok a sadzieb platných pre zamestnanca v mesiaci, v ktorom sa tento zárobok zisťuje.

(11) Az átlagkereset és a vélelmezett kereset meghatározásának részletei a munkavállalói képviselettel történő megállapodás tárgyát képezhetik.

135. §

A munkavállaló jelen törvény hatályba lépését megelőző tárgyidőszakra vonatkozó átlagkeresetét a tárgyidőszak során a munkavállaló felé fizetésként elszámolt bruttó bér és a munkavállaló által a tárgyidőszak során ledolgozott, a tárgyidőszakban esedékes étkezési- és pihenőidő tartamával csökkentett óraszám alapján kell meghatározni. Ugyanúgy, a következő tárgyidőszakra vonatkozó átlagkereset meghatározása során, csökken a munkavállaló által a tárgyidőszak kezdetétől jelen törvény hatályba lépéséig ledolgozott órák száma, ha jelen törvény a tárgyidőszak során lép hatályba.

ÖTÖDIK RÉSZ
A munkavégzés akadályoztatása

Közérdekből kifolyó akadályoztatás

136. §

(1) A munkáltató szabadnapot biztosít a munkavállaló számára a köztisztség gyakorlására, állampolgári kötelességeinek teljesítésére és egyéb közérdekű tevékenység ellátására, az elkerülhetetlenül szükséges időtartamra, ha ezen tevékenységek nem végezhetők munkaidőn kívül. A jelen törvény, külön előírás, a kollektív szerződés eltérő rendelkezése vagy a munkáltató és a munkavállaló eltérő megállapodása hiányában ezen szabadnapok tartamára a munkáltató nem fizet bért.
(2) A munkáltató köztisztség vagy szakszervezeti tisztség betöltése címén huzamos időre mentesíti a munkavállalót a munkavégzés alól. Azon munkáltató részéről, amellyel munkaviszonyban áll, bér nem illeti meg.
(3) A munkáltatónál működő szakszervezeti bizottságban betöltött tisztség ellátása címén a munkáltató a kollektív szerződésben rögzített feltételek alapján, míg az üzemi tanács tagjaként betöltött tisztség ellátása címén az üzemi tanáccsal kötött megállapodás alapján huzamos időre mentesíti a munkavállalót a munkavégzés alól.

137. §

(1) Jelen törvény alkalmazásában köztisztségnek, állampolgári kötelességnek és egyéb közérdekű tevékenységnek minősül minden olyan tevékenység, amelyet a jelen törvény vagy külön előírás akként határoz meg.

(10) Ustanovenia odsekov 1 až 9 platia primerane na účely zisťovania pravdepodobného zárobku.
(11) Podrobnosti zisťovania priemerného zárobku alebo pravdepodobného zárobku možno dohodnúť so zástupcami zamestnancov.

§ 135

Priemerný zárobok zamestnanca za rozhodujúce obdobie, ktoré predchádza dňu nadobudnutia účinnosti tohto zákona, sa zistí z hrubej mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z času odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období zníženého o hodiny zodpovedajúce trvaniu prestávok na jedenie a oddych v rozhodujúcom období. Rovnako sa na zisťovanie priemerného zárobku v ďalšom rozhodujúcom období zníži počet hodín odpracovaných zamestnancom od začiatku rozhodujúceho obdobia do nadobudnutia účinnosti tohto zákona, ak tento zákon nadobudne účinnosť v priebehu rozhodujúceho obdobia.

PIATA ČASŤ
Prekážky v práci

Prekážky z dôvodov všeobecného záujmu

§ 136

(1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon verejných funkcií, občianskych povinností a iných úkonov vo všeobecnom záujme, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času. Pracovné voľno poskytne zamestnávateľ bez náhrady mzdy, ak tento zákon, osobitný predpis alebo kolektívna zmluva neustanovuje inak alebo ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodne inak.
(2) Zamestnávateľ uvoľní zamestnanca dlhodobo na výkon verejnej funkcie a na výkon odborovej funkcie. Náhrada mzdy od zamestnávateľa, u ktorého je v pracovnom pomere, mu nepatrí.
(3) Zamestnávateľ uvoľní zamestnanca dlhodobo na výkon funkcie v odborovom orgáne pôsobiacom u tohto zamestnávateľa za podmienok dohodnutých v kolektívnej zmluve a na výkon funkcie člena zamestnaneckej rady po dohode so zamestnaneckou radou.

§ 137

(1) Verejná funkcia, občianska povinnosť a iný úkon vo všeobecnom záujme je na účely tohto zákona činnosť, o ktorej to ustanovuje tento zákon alebo osobitný predpis.
(2) Výkon verejnej funkcie na účely tohto zákona je plnenie povinností vyplývajúcich z funkcie, ktorá je vyme-

(2) Jelen törvény alkalmazásában köztisztségnek minősül a megbíztatási időszakra vagy egyéb időintervallumra szóló, közvetlen választás vagy közvetett választás vagy külön előírás értelmében történő kinevezés alapján betöltött tisztségből fakadó kötelezettségek ellátása.

(3) A munkaviszonyból fakadó kötelezettségek teljesítése mellett köztisztséget betöltő munkavállalót külön előírás eltérő rendelkezése hiányában köztisztség ellátása címén naptári évente legfeljebb 30 munkanap vagy műszak terjedelmű szabadnap illeti meg.

(4) Állampolgári kötelességnek minősül elsősorban

a) a tanúskodás, a tolmácsként és törvényszéki szakértőként végzett tevékenység, a bírósági, közigazgatási vagy önkormányzati eljárásban idézés alapján részt vevő személyek tevékenysége,

b) az elsősegélynyújtás során történő együttműködés,

c) a kötelező orvosi ellenőrzésen való részvétel,

d) a fertőző betegségek elleni védekezés során végzett tevékenység,

e) az egyéb, sürgős jellegű egészségügyi intézkedések foganatosítása során végzett tevékenység,

f) az állategészségügyi védőintézkedések foganatosítása során végzett tevékenység,

g) a hadkötelesség, amely alapján az állampolgár válsághelyzet esetén soron kívüli szolgálatra, vagy háború vagy hadiállapot esetén alternatív szolgálatra kötelezhető,

h) a rendkívüli események során végzett tevékenység,

i) az egyéni segítség, amelyre a természetes személy külön előírások alapján kötelezhető,

j) a munkavállalók kötelező rekondíciós ellátásában való részvétel.

(5) Egyéb közérdekű tevékenységnek minősül elsősorban

a) a véradás és az aferézis,

b) az egyéb biológiai anyagok adományozása,

c) a szakszervezeti tisztség ellátása,

d) az üzemi tanács tagjaként vagy üzemi megbízottként végzett tevékenység,

e) a munkavállalói képviselet tagjaként képzésben történő részvétel,

f) a Szlovák Köztársaság Nemzeti Tanácsának elnöke által kiírt választások és népszavazás során választási bizottsági tagként és a Szlovák Köztársaság elnökének leváltásáról szóló népszavazás szerveinek tagjaként végzett tevékenység,

g) a hegyi mentőszolgálat vagy más, szervezett mentőcsapat tagjaként mentőakcióban történő részvétel,

h) gyermekek és fiatalok számára szervezett tábor vezetőjeként, annak gazdasági és egészségügyi hedzená funkčným obdobím alebo časovým obdobím a obsadzovaná na základe priamej voľby alebo nepriamej voľby alebo vymenovaním podľa osobitných predpisov.

(3) Zamestnancovi, ktorý vykonáva verejnú funkciu popri plnení povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru, môže byť z dôvodu výkonu verejnej funkcie poskytnuté pracovné voľno v rozsahu najviac 30 pracovných dní alebo zmien v kalendárnom roku, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

(4) Občianska povinnosť je najmä činnosť

a) svedka, tlmočníka, znalca, iných osôb predvolaných na konanie na súde alebo inom štátnom orgáne alebo orgáne územnej samosprávy,

b) pri poskytnutí prvej pomoci,

c) pri povinných lekárskych prehliadkach,

d) pri opatreniach proti prenosným chorobám,

e) pri iných naliehavých opatreniach liečebno-preventívnej starostlivosti,

f) pri izolácii z dôvodov veterinárno-ochranných opatrení,

g) občana, ktorému vznikla branná povinnosť a v období krízovej situácie je povinný vykonať mimoriadnu službu alebo v čase vojny alebo vojnového stavu alternatívnu službu,

h) pri mimoriadnych udalostiach,

i) v prípadoch, keď je fyzická osoba povinná podľa osobitných predpisov poskytnúť osobnú pomoc,

j) pri povinnej účasti zamestnancov na rekondičných pobytoch.

(5) Iný úkon vo všeobecnom záujme je najmä

a) darovanie krvi a aferéza,

b) darovanie ďalších biologických materiálov,

c) výkon funkcie v odborovom orgáne,

d) činnosť člena zamestnaneckej rady a zamestnaneckého dôverníka,

e) účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní,

f) činnosť člena volebných komisií vo voľbách, ktoré vyhlasuje predseda Národnej rady Slovenskej republiky a v referende a činnosť člena orgánov na ľudové hlasovanie o odvolaní prezidenta Slovenskej republiky,

g) činnosť člena horskej služby alebo inej organizovanej záchrannej skupiny počas osobnej účasti na záchrannej akcii,

h) činnosť vedúceho tábora pre deti a mládež, jeho zástupcu pre hospodárske veci a zástupcu pre zdravotné veci, oddielového vedúceho, vychovávateľa, inštruktora, prípadne zdravotníka v tábore pre deti a mládež,

i) činnosť člena poradného orgánu vlády Slovenskej republiky,

j) činnosť člena rozkladovej komisie,

k) činnosť sprostredkovateľa alebo rozhodcu pri kolektívnom vyjednávaní,

lyetteseként, őrsvezetőként, nevelőként, instruktorként, illetve gyermekek és fiatalok számára szervezett tábor egészségügyi felelőseként végzett tevékenység,
i) a Szlovák Köztársaság kormánya tanácsadó szervének tagjaként végzett tevékenység,
j) a békítőbizottság tagjaként végzett tevékenység,
k) az érdekegyeztető tárgyalások során közvetítőként vagy döntőbíróként végzett tevékenység,
l) a Szlovák Köztársaság Nemzeti Tanácsa megválasztásában regisztrált képviselőjelöltjeként, a Szlovák Köztársaság köztársaságielnök-választásán és helyhatósági választások során regisztrált jelöltként kifejtett tevékenység.

138. §

(1) A munkáltató az átlagkereset szintjén fizetett szabadnapot biztosít a munkavállaló számára a rekondíciós ellátásban és a kötelező orvosi ellenőrzésen való részvétel, valamint a munkavállalói képviselet tagjaként képzésben történő részvétel elkerülhetetlenül szükséges tartamára.
(2) A munkáltató továbbá fizetett szabadnapot biztosít a munkavállaló számára a véradás, az aferézis és egyéb biológiai anyag adományozásának időtartamára. A szabadnap vagy szabadidő az elkerülhetetlenül szükséges időtartamra, mégpedig az adományozás helyszínére és vissza vezető útra és az adományozást követő pihenőidőre vonatkozik, amennyiben ezek érintik a munkavállaló munkaidejét. Az adományozás és az adományozó egészségi állapota alapján az orvos hosszabb pihenőidőt határozhat meg, amely a helyszínre történt kiutazástól az adományozás időpontjáig számítva 96 óránál többet nem vehet igénybe a munkavállaló munkaidejéből. Ha az adományozás nem valósul meg, az átlagkereset szintjén fizetett szabadnap vagy szabadidő csak a munkahelyről való indokolt távolmaradás igazolhatóan elkerülhetetlen időtartamára jár.

138.a §

Önkéntes tevékenységből kifolyó akadályoztatás

(1) A munkáltató a munkavállaló kérelme alapján szabadnapot adhat a külön szabályozás alá eső, önkéntes tevékenység kifejtéséről szóló szerződés alapján munkaidőben történő tevékenység folytatására; ezen szabadnap alapján a munkavállaló bérre vagy bérpótlékra nem jogosult. Az első mondat alapján kiadott szabadnap nem számít munkavégzésnek.
(2) A szabadnap külön szabályozás alá eső, önkéntes tevékenység kifejtésére történő kiadásának feltételei a munkavállalói képviselettel is egyeztethetők; a szabadnapra bérre vagy bérpótlékra való jogosultságban nem lehet megállapodni.

l) činnosť registrovaného kandidáta pri voľbe do Národnej rady Slovenskej republiky, prezidenta Slovenskej republiky a do orgánov územnej samosprávy.

§ 138

(1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku na účasť na rekondičných pobytoch, na povinných lekárskych prehliadkach a na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní.
(2) Zamestnávateľ ďalej poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku na účasť na darovaní krvi, aferéze a darovaní ďalších biologických materiálov. Pracovné voľno patrí na nevyhnutne potrebný čas a to za čas cesty na odber a späť a za čas na zotavenie po odbere, pokiaľ tieto skutočnosti zasahujú do pracovného času zamestnanca. Podľa charakteru odberu a zdravotného stavu darcu môže lekár určiť, že čas potrebný na jeho zotavenie sa predlžuje, najviac po dobu zasahujúcu do pracovného času v rámci 96 hodín od nástupu cesty na odber. Ak nedôjde k odberu, poskytne sa pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku len za preukázaný nevyhnutne potrebný čas neprítomnosti v práci.

§ 138a

Prekážka v práci z dôvodu dobrovoľníckej činnosti

(1) Zamestnávateľ môže zamestnancovi na základe jeho žiadosti poskytnúť pracovné voľno na výkon činnosti vykonávanej na základe zmluvy o dobrovoľníckej činnosti podľa osobitného predpisu v pracovnom čase; za čas pracovného voľna mzda ani náhrada mzdy zamestnancovi nepatrí. Pracovné voľno poskytnuté podľa prvej vety sa nepovažuje za výkon práce.
(2) Podmienky poskytovania pracovného voľna zamestnancom na výkon dobrovoľníckej činnosti podľa osobitného predpisu možno dohodnúť aj so zástupcami zamestnancov; mzdu ani náhradu mzdy za čas pracovného voľna nemožno dohodnúť.

138.b §
Önkéntes honvédelmi felkészítésből kifolyó akadályoztatás

A munkáltató a munkavállaló kérelme alapján szabadnapot adhat a külön szabályozás alá eső önkéntes honvédelmi felkészítésre; a munkáltató és a munkavállaló közötti eltérő megállapodás hiányában ezen szabadnap alapján a munkavállaló bérre vagy bérpótlékra nem jogosult. Az első mondat alapján kiadott szabadnap nem számít munkavégzésnek.

139. §
Honvédelmi kötelezettség teljesítéséből és rendszeres gyakorlatból vagy a fegyveres erők feladatainak teljesítéséből kifolyó akadályoztatás

(1) Ha a munkavállaló honvédelmi kötelezettségének teljesítése vagy orvosi kivizsgálás címén köteles személyesen megjelenni a kerületi székhelyen működő járási hivatalban, a munkavállaló az elkerülhetetlenül szükséges időre szabadnapot ad ki neki.
(2) Ha a munkavállaló rendszeres gyakorlat vagy a fegyveres erők feladatainak teljesítése címén köteles személyesen megjelenni valamelyik katonai alakulatnál, a munkavállaló az elkerülhetetlenül szükséges időre szabadnapot ad ki neki.
(3) Ha a munkavállaló rendszeres gyakorlat vagy a fegyveres erők feladatainak teljesítése címén köteles megjelenni a lakhelyétől vagy munkahelyétől távolabb eső helyen, amely tömegközlekedéssel hat órát meghaladó időtartam alatt érhető el, egy teljes szabadnapra jogosult.
(4) A rendszeres gyakorlat vagy a fegyveres erők feladatainak teljesítése helyszínéről a lakhelyére vagy munkahelyére történő visszautazás címén a munkavállaló a (3) bekezdésben foglalt feltételek alapján egy teljes szabadnapra jogosult.
(5) Az (1) bek. értelmében merített szabadnap címén a munkavállalót az átlagkeresetével azonos szintű bérpótlék illeti meg.
(6) A (2) – (4) bekezdések értelmében merített szabadnap címén a munkavállalót az átlagkeresetével azonos szintű bérpótlék illeti meg. A munkáltató a munkavállaló részére az első mondatba foglalt bérpótlékot a rendszeres gyakorlatot vagy a fegyveres erők feladatainak teljesítését követően folyósítja, legkésőbb a következő naptári hónap végéig.
(7) A munkavállaló legkésőbb a rendszeres gyakorlatot vagy a fegyveres erők feladatainak teljesítését követő második napon köteles munkába állni.
(8) A munkáltató részéről az (1) bekezdés alapján a szabadnap kapcsán folyósított bérpótlékkal kapcsolatos költségeket a kerületi székhelyen működő járási hivatal téríti.
(9) A munkáltató oldalán a (2) – (4) bekezdések alapján folyósított, szabadnapért járó bérpótlékkal kapcsolatos

§ 138b
Prekážka v práci z dôvodu výkonu dobrovoľnej vojenskej prípravy

Zamestnávateľ môže zamestnancovi na základe jeho žiadosti poskytnúť pracovné voľno na výkon dobrovoľnej vojenskej prípravy podľa osobitného predpisu; za čas pracovného voľna mzda ani náhrada mzdy zamestnancovi nepatrí, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodne inak. Pracovné voľno poskytnuté podľa prvej vety sa nepovažuje za výkon práce.

§ 139
Prekážky v práci z dôvodu plnenia brannej povinnosti a z dôvodu pravidelného cvičenia alebo plnenia úloh ozbrojených síl

(1) Ak je zamestnanec povinný dostaviť sa osobne v súvislosti s plnením brannej povinnosti na príslušný okresný úrad v sídle kraja alebo na lekárske vyšetrenie, zamestnávateľ mu poskytne pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas.
(2) Ak je zamestnanec povinný dostaviť sa osobne do určeného vojenského útvaru ozbrojených síl na pravidelné cvičenie alebo na plnenie úloh ozbrojených síl, zamestnávateľ mu poskytne pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas.
(3) Ak má zamestnanec nastúpiť na pravidelné cvičenie alebo na plnenie úloh ozbrojených síl v mieste natoľko vzdialenom od svojho bydliska, prípadne pracoviska, že cesta verejnou dopravou trvá viac ako šesť hodín, patrí mu jeden deň pracovného voľna.
(4) Na cestu z miesta, kde zamestnanec vykonal pravidelné cvičenie alebo kde plnil úlohy ozbrojených síl, do miesta bydliska, prípadne pracoviska, patrí zamestnancovi jeden deň pracovného voľna za podmienok ustanovených v odseku 3.
(5) Za čas pracovného voľna poskytnutého podľa odseku 1 patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.
(6) Za čas pracovného voľna poskytnutého podľa odsekov 2 až 4 patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi náhradu mzdy podľa prvej vety po skončení pravidelného cvičenia alebo plnenia úloh ozbrojených síl, najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca.
(7) Zamestnanec je povinný nastúpiť do práce najneskôr druhý deň po skončení pravidelného cvičenia alebo plnenia úloh ozbrojených síl.
(8) Náklady zamestnávateľa na náhradu mzdy za pracovné voľno poskytnuté podľa odseku 1 zamestnávateľovi uhradí príslušný okresný úrad v sídle kraja.
(9) Náklady zamestnávateľa na náhradu mzdy za pracovné voľno poskytnuté podľa odsekov 2 až 4 zamest-

költségeket a fegyveres erők azon alakulata téríti, amelyben a munkavállaló rendszeres gyakorlaton vagy a fegyveres erők feladatainak teljesítésében részt vett.

140. §
A továbbképzés

(1) A jogi előírások által szabályozott vagy a munkaszerződésben rögzített, a rendes munkavégzés szempontjából elengedhetetlen képzettség megszerzésére irányuló továbbképzésben való részvétel a munkavállaló oldalán fennálló akadályoztatásnak minősül.

(2) A munkáltató szabadnapot adhat és az átlagkeresetével azonos szintű bérpótlékot folyósíthat a munkavállalónak, kiváltképp ha a magasabb szintű képzettség a munkáltató érdekeivel összhangban áll. Magasabb szintű képzettség megszerzésének számít annak megszerzése vagy bővítése.

(3) A (2) bekezdésbe foglalt szabadnapnak legalább
a) a tanításon való részvétel,
b) a vizsgákra való kétnapos felkészülés és a vizsgázás,
c) a záróvizsgára, érettségi vizsgára és abszolutóriumra való ötnapos felkészülés és vizsgázás,
d) az államvizsgákra vagy a főiskolai képzés egyes fokozatait lezáró disszertációs vizsgákra való, összességében 40 napos felkészülés és vizsgázás,
e) a záródolgozat, a diplomamunka vagy a disszertációs munka megírására és megvédésére való tíznapos tartamára kell kiterjednie.

(4) A munkáltató a külön szabályozás alá eső egészségügyi alkalmazottakat naptári évenként öt, a folyamatos képzést szolgáló szabadnap és az átlagkeresettel azonos szintű bérpótlék juttatásban részesíti.

(5) A pótvizsga címén kiadott szabadnap alapján a munkavállaló bérpótlékra nem jogosult.

(6) A 97. §-ban megállapított rendkívüli munkaidő kereteit meghaladó rendkívüli munkaidőben végzett munka alapján a külön szabályozás alá eső egészségügyi alkalmazott szabadnapra jogosult. A szabadnap kiadása a rendkívüli munkaidőben történt munkavégzést követő két naptári hónapon belül esedékes.

(7) Ha a munkáltató a külön szabályozás alá eső egészségügyi alkalmazottnak nem adja ki a (6) bekezdésbe foglalt szabadnapot, és ha ezen okból kifolyólag a munkavállaló által rendkívüli munkaidőben végzett munka terjedelme meghaladja a 97. §-ba foglalt terjedelmet, vagy a munkavállaló az egészségügyi intézmények külön előírás által szabályozott, személyzeti hátterének biztosítására vonatkozó követelmények figyelmen kívül hagyásával gyakorolja tevékenységét, a munkáltató a munkavállaló számára a 97. §-ba foglalt rendkívüli munkaidő kereteit meghaladó rendkívüli munkaidőben végnávateľovi uhradí vojenský útvar ozbrojených síl, v ktorom zamestnanec vykonával pravidelné cvičenie alebo plnil úlohy ozbrojených síl.

§ 140
Zvyšovanie kvalifikácie

(1) Účasť na ďalšom vzdelávaní, v ktorom má zamestnanec získať predpoklady ustanovené právnymi predpismi alebo splniť požiadavky nevyhnutné na riadny výkon práce dohodnuté v pracovnej zmluve, je prekážkou v práci na strane zamestnanca.

(2) Zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi pracovné voľno a náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku, najmä ak je predpokladané zvýšenie kvalifikácie v súlade s potrebou zamestnávateľa. Zvýšenie kvalifikácie je aj jej získanie alebo rozšírenie.

(3) Pracovné voľno podľa odseku 2 poskytne zamestnávateľ najmenej
a) v rozsahu potrebnom na účasť na vyučovaní,
b) dva dni na prípravu a vykonanie každej skúšky,
c) päť dní na prípravu a vykonanie záverečnej skúšky, maturitnej skúšky a absolutória,
d) 40 dní súhrnne na prípravu a vykonanie všetkých štátnych skúšok alebo dizertačnej skúšky v jednotlivých stupňoch vysokoškolského vzdelávania,
e) desať dní na vypracovanie a obhajobu záverečnej práce, diplomovej práce alebo dizertačnej práce.

(4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu, pracovné voľno päť dní v priebehu kalendárneho roka na sústavné vzdelávanie a náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

(5) Za pracovné voľno poskytnuté zamestnancovi na vykonanie opravnej skúšky nepatrí náhrada mzdy.

(6) Za prácu nadčas, ktorá presahuje rozsah práce nadčas podľa § 97, patrí zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu, náhradné voľno. Náhradné voľno sa poskytuje najneskôr do dvoch kalendárnych mesiacov po vykonaní práce nadčas.

(7) Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu, náhradné voľno podľa odseku 6, a ak z tohto dôvodu rozsah práce nadčas tohto zamestnanca presahuje rozsah určený podľa § 97 alebo takýto zamestnanec vykonáva zdravotnícke povolanie v rozpore s požiadavkami na personálne zabezpečenie zdravotníckeho zariadenia podľa osobitného predpisu, zamestnávateľ poskytne takému zamestnancovi pracovné voľno na ďalšie vzdelávanie v rozsahu práce nadčas, ktorá presahuje rozsah určený podľa § 97, alebo náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku; ustanovenia § 121 sa nepoužijú.

zett munka terjedelmének megfelelő mennyiségű szabadnapot ad ki; a 121. § rendelkezései nem alkalmazandók.
(8) A (6) bekezdésbe foglalt szabadnap nem tartalmazza a folyamatos képzés céljait szolgáló, (4) bekezdésbe foglalt szabadnapot.

141. §
A személyi okokból kifolyó akadályoztatás

(1) A munkáltató igazolja a munkavállaló távolmaradását munkahelyéről, ha annak oka betegség vagy baleset miatt bekövetkezett átmeneti munkaképtelenség, szülési vagy gyermekgondozási szabadság merítése (166. §), karantén, beteg családtag külön jogszabály szerinti egésznapos ápolása miatt, és azon időszakra, amikor az a személy, aki a tíz éven aluli gyermek gondozását ellátja, egészségügyi kivizsgálásra vagy egészségügyi intézményen belüli ellátásra szorult, amelyet a munkavállaló munkaidején kívül nem lehetséges elvégezni. Külön előírás eltérő rendelkezése hiányában ezen idő alapján a munkavállaló bérpótlékra nem jogosult.
(2) A munkáltató a következő okokból és a következő terjedelemben köteles szabadnapot adni a munkavállalónak:

a) munkavállaló orvosi kivizsgálása vagy egészségügyi intézményen belüli ellátása esetén,
   1. fizetett szabadnap jár az elkerülhetetlenül szükséges idő, naptári évente legfeljebb hét nap terjedelmében, ha a kivizsgálást vagy az ellátást munkaidőn kívül nem lehet megejteni,
   2. további, fizetetlen szabadnap jár az elkerülhetetlenül szükséges időre, ha a kivizsgálást vagy az ellátást munkaidőn kívül nem lehet megejteni,
   3. fizetett szabadnap jár a várandós állapottal összefüggő megelőző orvosi kivizsgálások elvégzéséhez elkerülhetetlenül szükséges időre, ha a kivizsgálást vagy az ellátást munkaidőn kívül nem lehet megejteni,

b) a munkavállaló gyermekének születése esetén; fizetett szabadnap jár a gyermek édesanyjának az egészségügyi intézménybe történő elszállításához és hazaszállításához elkerülhetetlenül szükséges időre,
c) kísérőként,
   1. ha a munkavállaló közeli hozzátartozóját kíséri el váratlanul bekövetkezett megbetegedés vagy baleset esetén az egészségügyi intézménybe kivizsgálásra vagy ellátásra, illetve előre egyeztetett időpontra; fizetett szabadnap csak a közeli hozzátartozók egyikét illeti meg a feltétlenül indokolt időtartamban, legfeljebb hét nap terjedelemben a naptári évben, ha a kíséret feltétlenül indokolt és a felsoroltakat munkaidőn kívül nem lehetett megejteni,

(8) Do pracovného voľna podľa odseku 6 sa nezapočítava pracovné voľno na sústavné vzdelávanie podľa odseku 4.

§ 141
Dôležité osobné prekážky v práci

(1) Zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci počas jeho dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz, materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky (§ 166), karantény, osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu, osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu podľa osobitného predpisu a počas obdobia, kedy sa osoba, ktorá sa inak stará o dieťa mladšie ako desať rokov veku, podrobila vyšetreniu alebo ošetreniu v zdravotníckom zariadení, ktoré nebolo možné zabezpečiť mimo pracovného času zamestnanca. Za tento čas nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy, ak osobitný predpis neustanovuje inak.
(2) Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno z týchto dôvodov a v tomto rozsahu:

a) vyšetrenie alebo ošetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení
   1. pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak vyšetrenie alebo ošetrenie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
   2. ďalšie pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, ak vyšetrenie alebo ošetrenie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
   3. pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas na preventívne lekárske prehliadky súvisiace s tehotenstvom, ak vyšetrenie alebo ošetrenie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,

b) narodenie dieťaťa zamestnancovi; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas na prevoz matky dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia a späť,
c) sprevádzanie
   1. rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrenie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrenie alebo liečenie; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času,

2. ha a munkavállaló fogyatékkal élő gyermekét kíséri szociális intézménybe vagy speciális tanintézménybe; fizetetlen szabadnap csak a közeli hozzátartozók egyikét illeti meg az elkerülhetetlenül szükséges idő, naptári évenként legfeljebb tíz szabadnap terjedelmében,

d) közeli hozzátartozó elhalálozása esetén

1. két fizetett szabadnap jár házastárs vagy gyermek elhalálozása esetén, és további egy nap ezen személyek temetésén való részvételre,

2. egy fizetett szabadnap jár a munkavállaló szülőjének vagy testvérének, házastársa szülőjének vagy testvérének, illetve testvérének házastársa temetésén való részvételre, és további egy nap vehető igénybe, ha a munkavállaló intézkedik ezen személyek temetése ügyében,

3. legfeljebb egy fizetett szabadnap jár a munkavállaló nagyszülőjének vagy unokájának, vagy házastársának nagyszülője, vagy más, a felsorolt hozzátartozók körén kívül eső, ám elhalálozása idején a munkavállalóval közös háztartásban élő személy temetésén való részvételre, és további egy nap vehető igénybe, ha a munkavállaló intézkedik ezen személyek temetése ügyében,

e) esküvő esetén; egy nap terjedelmű fizetett szabadságra jogosult a munkavállaló saját esküvője esetén, fizetetlen szabadság jár a munkavállalónak a gyermeke vagy szülője esküvőjén való részvétel idejére,

f) időjárási akadályoztatás esetén, ha a személyi közlekedési eszközt használó egészségkárosult munkavállaló nem tud eljutni munkahelyére; fizetett szabadság jár az elkerülhetetlenül szükséges, legfeljebb egy nap tartamú időre,

g) a menetrend szerinti tömegközlekedés váratlan szüneteltetése vagy késése esetén; az elkerülhetetlenül szükséges időtartamnak megfelelő fizetetlen szabadságra jogosult a munkavállaló, ha munkahelyére más alkalmas módon nem tudott eljutni,

h) a saját lakberendezéssel bíró munkavállaló költözése esetén; az elkerülhetetlenül szükséges időtartamnak megfelelő, településen belüli költözés esetén legfeljebb egy, települések közötti költözés esetén legfeljebb két nap terjedelmű fizetetlen szabadságra jogosult a munkavállaló; ha a költözés a munkavállaló érdekében történik, fizetett szabadságra jogosult,

i) a munkaviszony közelgő megszűnésével indokolt munkahelykeresés esetén; a munkavállaló az elkerülhetetlenül szükséges időtartamnak megfelelő, a felmondási idő tartama alatt hetente legfeljebb fél nap terjedelmű fizetetlen szabadságra jogosult; azonos tartamú fizetett szabadságra jogosult a munkavállaló a munkaviszony megszűnése esetén, ha az a munkáltató általi felmondás vagy a 63. § (1) bek. a)-tól c)-ig

2. zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na desať dní v kalendárnom roku,

d) úmrtie rodinného príslušníka

1. pracovné voľno s náhradou mzdy na dva dni pri úmrtí manžela alebo dieťaťa a na ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb,

2. pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden deň na účasť na pohrebe rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,

3. pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň, na účasť na pohrebe prarodiča alebo vnuka zamestnanca, alebo prarodiča jeho manžela, alebo inej osoby, ktorá síce nepatrí k uvedeným príbuzným, ale žila so zamestnancom v čase úmrtia v domácnosti, a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,

e) svadba; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na jeden deň na účasť na vlastnej svadbe a pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na účasť na svadbe dieťaťa a rodiča zamestnanca,

f) znemožnenie cesty do zamestnania z poveternostných dôvodov individuálnym dopravným prostriedkom, ktorý používa zamestnanec so zdravotným postihnutím; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň,

g) nepredvídané prerušenie premávky alebo meškanie pravidelnej verejnej dopravy; pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, ak nemohol zamestnanec dosiahnuť miesto pracoviska iným primeraným spôsobom,

h) presťahovanie zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie; pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň pri sťahovaní v tej istej obci a pri sťahovaní do inej obce najviac na dva dni; ak ide o sťahovanie v záujme zamestnávateľa, poskytne sa pracovné voľno s náhradou mzdy,

i) vyhľadanie nového miesta pred skončením pracovného pomeru; pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden poldeň v týždni počas zodpovedajúcej výpovednej doby; v rovnakom rozsahu sa poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy pri skončení pracovného pomeru výpoveďou danou zamestnávateľom alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a)

terjedő pontjai alapján következett be; a szabadság a munkáltató jóváhagyásával összevonható.

(3) A munkáltató a munkavállalónak nyújthat

a) további fizetett vagy fizetetlen szabadságot a (2) bekezdés szerinti okokból,

b) más, mint a (2) bekezdés szerinti okból, fizetett vagy fizetetlen szabadságot,

c) fizetett vagy fizetetlen szabadságot a munkavállaló kérése alapján,

d) fizetett szabadságot, melyet a munkavállaló ledolgozik.

(4) Egy napnak minősül az az adott napra vonatkozó munkaidőnek megfelelő időtartam, amelyet a munkavállalónak a megállapított heti munkaidő-beosztás alapján munkavégzéssel kellene töltenie.

(5) A munkavállalónak a (2) bek. a) és c) pontjaiba foglalt akadályoztatása esetén a neki járó éves szabadság teljes időtartama meghatározása vonatkozásában egy napnak minősül az egy napra eső munkaidő átlagos hosszának megfelelő időtartam, amely a munkavállaló számára megállapított heti munkaidő-beosztásból következik, heti öt munkanappal számolva.

(6) A munkáltató megszabhatja, hogy ha a munkavállalóval a munkaviszony a naptári év során jött létre, a (2) bek. a) pontjának első alpontjában és c) pontjának első alpontjában foglalt fizetett szabadságot a naptári év minden megkezdett harmada alapján járó jogosultság legalább egyharmadának a tartamában adja ki. Az első mondatban foglalt teljes jogosultság egész naptári napokra, fölfelé kerekítendő.

(7) A munkavállaló az átlagkeresetével azonos szintű bérpótlékra jogosult.

(8) A munkavállalók gazdasági és szociális jogainak érvényesítését célzó sztrájk idejére a munkáltató köteles igazolni annak távolmaradását; a munkavállaló bérre vagy bérpótlékra nem jogosult. A bíróságnak a sztrájk jogszerűtlen mivoltáról szóló határozata hatályba lépését követően a munkavállaló sztrájkból kifolyó távolmaradása igazolatlannak minősül.

141.a §
A munkavégzés átmeneti felfüggesztése

Ha fennáll a gyanúja, hogy a munkavállaló súlyos munkafegyelmi vétséget követett el, és további munkavégzése veszélyeztetné a munkáltató érdekeit, a munkáltató a munkavállalói képviselettel történt egyeztetést követően átmenetileg, legfeljebb egy hónap tartamára felfüggesztheti munkavégzését. A munkavállaló a munkavégzés átmeneti felfüggesztésének tartamára az átlagkeresete legalább 60%-át kitevő bérpótlékra jogosult; ha a súlyos munkafegyelmi vétség ténye nem nyer bizonyítást, az átlagkeresete szintjéig bérkiegészítésre jogosult.

až c); pracovné voľno možno so súhlasom zamestnávateľa zlučovať.

(3) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi

a) ďalšie pracovné voľno z dôvodov podľa odseku 2 s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy,

b) pracovné voľno z iných dôvodov ako podľa odseku 2 s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy,

c) pracovné voľno na žiadosť zamestnanca s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy,

d) pracovné voľno s náhradou mzdy, ktoré si zamestnanec odpracuje.

(4) Za jeden deň sa považuje čas zodpovedajúci dĺžke pracovného času, ktorý mal zamestnanec na základe rozvrhnutia ustanoveného týždenného pracovného času v tento deň odpracovať.

(5) Na účely určenia celkového rozsahu pracovného voľna poskytnutého zamestnancovi v kalendárnom roku pri prekážke v práci podľa odseku 2 písm. a) a c) sa za jeden deň považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovného času pripadajúceho na jeden deň, ktorý vyplýva z ustanoveného týždenného pracovného času zamestnanca, pričom sa zamestnanec posudzuje akoby pracoval päť dní v týždni.

(6) Zamestnávateľ môže určiť, že ak pracovný pomer zamestnanca vznikol v priebehu kalendárneho roka, pracovné voľno s náhradou mzdy z dôvodov uvedených v odseku 2 písm. a) prvom bode a písm. c) prvom bode sa poskytne v rozsahu najmenej jednej tretiny nároku za kalendárny rok za každú začatú tretinu kalendárneho roka trvania pracovného pomeru. Celkový nárok podľa prvej vety sa zaokrúhli na celé kalendárne dni nahor.

(7) Náhrada mzdy sa poskytne v sume priemerného zárobku zamestnanca.

(8) Zamestnávateľ je povinný ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca v práci za čas jeho účasti na štrajku v súvislosti s uplatnením jeho hospodárskych a sociálnych práv; mzda, ani náhrada mzdy zamestnancovi nepatrí. Účasť na štrajku po právoplatnosti rozhodnutia súdu o nezákonnosti štrajku sa považuje za neospravedlnenú neprítomnosť zamestnanca v práci.

§ 141a
Dočasné prerušenie výkonu práce

Ak je zamestnanec dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny a jeho ďalší výkon práce by ohrozoval dôležitý záujem zamestnávateľa, môže zamestnávateľ po prerokovaní so zástupcami zamestnancov zamestnancovi dočasne, najdlhšie na jeden mesiac, prerušiť jeho výkon práce. Zamestnancovi po dobu dočasného prerušenia výkonu práce patrí náhrada mzdy najmenej v sume 60 % jeho priemerného zárobku; ak sa závažné porušenie pracovnej disciplíny nepreukázalo, zamestnancovi patrí doplatok do výšky jeho priemerného zárobku.

142. §

A munkáltató oldalán felmerült akadályoztatás

(1) Ha a munkavállaló gépi berendezés meghibásodása, nyersanyag- vagy erőforrás-ellátás, hiányos munkadokumentumok és hasonló átmeneti üzemeltetési okok miatt nem végezhetett munkát (leállás) és a megállapodást követően nem volt más munkakörbe áthelyezve, az átlagkeresete szintjét elérő munkabérre jogosult.

(2) Ha a munkavállaló a kedvezőtlen időjárási feltételek miatt nem végezhetett munkát, az átlagkeresete szintjének legalább 50%-át elérő bérpótlékra jogosult.

(3) Ha a munkavállaló az (1) és a (2) bekezdésbe foglaltaktól eltérő egyéb okok miatt nem végezhetett munkát, az átlagkeresete szintjét elérő bérpótlékra jogosult.

(4) Ha a munkáltató a munkavállalói képviselettel kötött írásos megállapodásban rögzítette mindazon üzemeltetési okokat, amelyek beállta esetén nem tud munkát biztosítani a munkavállaló számára, a munkáltató oldalán felmerült akadályoztatás ténye forog fenn, amely esetben a munkavállaló az átlagkeresete szintjének legalább 60%-át elérő, megállapodásban rögzített bérpótlékra jogosult. Az első mondatba foglalt megállapodás a munkáltató határozatával nem helyettesíthető.

(5) Ha a munkavállaló üzemeltetési okok miatt nem tud eleget tenni munkavégzési kötelezettségének, a munkáltató a 87.a § értelmében járhat el; a 90. § (9) bekezdésének rendelkezése ilyen esetekben nem kötelező érvényű.

143. §

A rugalmas munkaidőben felmerült akadályoztatás

(1) Rugalmas munkaidő alkalmazása során a munkavállaló oldalán felmerült akadályoztatás csak az alapmunkaidőbe történt beavatkozás terjedelmében minősül bérpótlékra jogosító munkavégzésnek. A választható munkaidőbe történt beavatkozás mértéke igazolható akadályoztatásnak, és nem bérpótlékra jogosult munkavégzésnek minősül.

(2) Ha a munkavállaló oldalán felmerült akadályoztatás esetében jelen törvény vagy a kollektív szerződés pontosan rendelkezik az elkerülhetetlenül szükséges időtartamáról, amely során a munkavállaló szabadságra jogosult, ezen idő egésze munkavégzésnek minősül; egy napnak minősül a munkavállaló számára megállapított heti munkaidő-beosztásból eredő, egy műszaknak megfelelő átlagos időtartam.

(3) A munkáltató oldalán felmerült akadályoztatás legfeljebb a meghatározott rugalmas munkaidőszakra vonatkozó üzemidő tartamában minősül munkavégzésnek.

(4) Ha a munkavállaló az (1) bek. második mondatába foglalt igazolható akadályoztatás okán nem dolgozta le

§ 142

Prekážky na strane zamestnávateľa

(1) Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu pre prechodný nedostatok spôsobený poruchou na strojovom zariadení, v dodávke surovín alebo pohonnej sily, chybnými pracovnými podkladmi alebo inými podobnými prevádzkovými príčinami (prestoj) a nebol po dohode preradený na inú prácu, patrí mu náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

(2) Ak zamestnanec nemohol vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy, poskytne mu zamestnávateľ náhradu mzdy najmenej 50 % jeho priemerného zárobku.

(3) Ak nemohol zamestnanec vykonávať prácu pre iné prekážky na strane zamestnávateľa, ako sú uvedené v odsekoch 1 a 2, zamestnávateľ mu poskytne náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

(4) Ak zamestnávateľ vymedzil v písomnej dohode so zástupcami zamestnancov vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi prideľovať prácu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume určenej dohodou najmenej 60 % jeho priemerného zárobku. Dohodu podľa prvej vety nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa.

(5) Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu z vážnych prevádzkových dôvodov, môže zamestnávateľ postupovať podľa § 87a; ustanovenie § 90 ods. 9 sa v tomto prípade nemusí uplatniť.

§ 143

Prekážky v práci pri pružnom pracovnom čase

(1) Prekážky v práci na strane zamestnanca sa pri uplatnení pružného pracovného času posudzujú ako výkon práce s náhradou mzdy len v rozsahu, v ktorom zasiahli do základného pracovného času. V rozsahu, v ktorom zasiahli do voliteľného pracovného času, sa posudzujú ako ospravedlnené prekážky v práci, nie však ako výkon práce a neposkytuje sa za ne náhrada mzdy.

(2) Ak tento zákon alebo kolektívna zmluva pri prekážkach v práci na strane zamestnanca ustanoví presnú dĺžku nevyhnutne potrebného času, za ktorý zamestnancovi patrí pracovné voľno, posudzuje sa ako výkon práce celý tento čas; za jeden deň sa pritom považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúci z určeného týždenného pracovného času zamestnanca.

(3) Prekážky v práci na strane zamestnávateľa sa posudzujú ako výkon práce najviac v rozsahu prevádzkového času v určenom pružnom pracovnom období.

(4) Ak zamestnanec neodpracoval pre ospravedlnené prekážky v práci uvedené v odseku 1 druhej vete celý

a meghatározott rugalmas munkaidőszak teljes üzemidejét, mivel abban a saját oldalán felmerült ok miatt akadályoztatva volt, ezen ok megszűnésével a munkáltatóval kötött eltérő megállapodás hiányában köteles munkanapokon, késedelem nélkül ledolgozni a munkaidő le nem dolgozott részét. Az időpontra vonatkozó eltérő megállapodás hiányában a le nem dolgozott munkaidő csak választható munkaidőben dolgozható le, és nem minősül rendkívüli munkaidőben végzett munkának.

144. §
Az akadályoztatásról szóló közös rendelkezések

(1) Ha a munkavállaló előzetesen tudomás szerez az akadályoztatás tényéről, köteles időben szabadságot kérni a munkáltatótól. Más esetben a munkavállaló késedelem nélkül köteles értesíteni a munkáltatót az akadályoztatás tényéről és annak várható tartamáról.

(2) Az akadályoztatás tényét és annak tartamát a munkavállaló köteles igazolni a munkáltató felé. Az illetékes intézmény köteles igazolást kiállítani számára az akadályoztatás tényéről és annak tartamáról.

(3) Ha a munkavállaló fizetetlen szabadságra jogosult, a munkáltató köteles lehetővé tenni számára az elmulasztott munkaidő ledolgozását, ha üzemeltetési okok ebben nem akadályozzák.

144.a §
A munkavégzés

(1) Munkavégzésnek minősül

a) azon időtartam is, amely során jelen törvény eltérő rendelkezése hiányában a munkavállaló akadályoztatás okán nem végez munkát,

b) az a szabadnap is, amelyet a munkavállaló később dolgoz le,

c) a rendkívüli munkaidőben végzett munka, az ünnepnapokon végzett munka, a munkahelyi készenlét inaktív időtartama, vagy a 96.b § címén járó szabadnap is,

d) a kedvezőtlen időjárási feltételek okán felmerült akadályoztatás időtartama is,

e) a rendes szabadság időtartama is,

f) azon időtartam is, amely során a munkavállaló fizetett ünnep okán nem végez munkát, vagy amely okán munkabére nem csökken,

g) fiatalkorú munkavállaló esetében az elméleti vagy gyakorlati a szakképzésben való részvétel.

(2) Nem minősül munkavégzésnek

a) azon munkavégzés időtartama, amely fejében a munkáltató korábban szabadnapot merített,

b) a rendkívüli munkaidőben történt munkavégzés, a munkahelyi készenlét inaktív időtartama, amelyek fejében a munkavállaló szabadnapban részesül,

prevádzkový čas určeného pružného pracovného obdobia, pretože mu v tom bránila prekážka v práci na jeho strane, je povinný bez zbytočného odkladu po jej odpadnutí túto neodpracovanú časť pracovného času odpracovať v pracovných dňoch, ak sa so zamestnávateľom nedohodol inak. Odpracovanie je možné len vo voliteľnom pracovnom čase, ak sa nedohodla iná doba, a odpracovanie nie je prácou nadčas.

§ 144
Spoločné ustanovenia o prekážkach v práci

(1) Ak je prekážka v práci zamestnancovi vopred známa, je povinný včas požiadať zamestnávateľa o poskytnutie pracovného voľna. Inak je zamestnanec povinný upovedomiť zamestnávateľa o prekážke v práci a o jej predpokladanom trvaní bez zbytočného odkladu.

(2) Prekážku v práci a jej trvanie je zamestnanec povinný zamestnávateľovi preukázať. Príslušné zariadenie je povinné potvrdiť mu doklad o existencii prekážky v práci a o jej trvaní.

(3) Ak má zamestnanec nárok na pracovné voľno bez náhrady mzdy, zamestnávateľ je povinný mu umožniť odpracovanie zameškaného času, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

§ 144a
Výkon práce

(1) Ako výkon práce sa posudzuje aj doba,

a) keď zamestnanec nepracuje pre prekážky v práci, ak tento zákon neustanovuje inak,

b) pracovného voľna, ktoré si zamestnanec odpracuje neskôr,

c) náhradného voľna za prácu nadčas, za prácu vo sviatok, za čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku alebo náhradného voľna poskytnutého podľa § 96b,

d) prekážky v práci z dôvodu nepriaznivých poveternostných vplyvov,

e) dovolenky,

f) počas ktorej zamestnanec nepracuje preto, že je sviatok, za ktorý mu patrí náhrada mzdy alebo za ktorý sa mu jeho mesačná mzda nekráti,

g) ktorú mladistvý zamestnanec strávi pri odbornej príprave v rámci systému teoretickej alebo praktickej prípravy.

(2) Ako výkon práce sa neposudzuje doba

a) výkonu práce, za ktorý sa vopred poskytlo pracovné voľno,

b) práce nadčas, neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku, ak sa za ňu poskytne náhradne voľno,

c) az az időtartam, amely során a munkavállaló a kedvezőtlen időjárási feltételek okán felmerült akadályoztatás tartamát dolgozza le,

d) a munkavállaló kérelme alapján a 141. § (3) bek. c) pontja értelmében kiadott szabadság,

e) válsághelyzet esetén a rendkívüli szolgálat, vagy háború és hadiállapot esetén az alternatív szolgálat tartama,

f) műszak vagy egy részének igazolatlan mulasztása,

g) azon időtartam, amelyre a munkáltató köztisztség vagy szakszervezeti tisztség betöltése okán, a 136. § (2) bek. alapján huzamos időre mentesíti a munkavállalót a munkavégzés alól.

(3) A szabadságok vonatkozásában a (2) bekezdésbe foglalt időtartamokon kívül nem minősül munkavégzésnek

a) a betegség vagy baleset okán bekövetkezett átmeneti munkaképtelenség időtartama sem, kivéve a munkáltató felelősségi körébe eső munkabaleset vagy foglalkozási ártalom okán bekövetkezett átmeneti munkaképtelenség időtartamát,

b) a 166. § (2) bekezdésébe foglalt gyermekgondozási szabadság tartama sem,

c) a (karanténintézkedés alapján) karanténban töltött időtartam sem,

d) a beteg családtag külön jogszabály szerinti egésznapos ápolása, a természetes személyről való külön jogszabály szerinti személyes és egésznapos gondoskodás és az az időszak, mely során a tíz éven aluli gyermek gondozását ellátó személy egészségügyi kivizsgálásra vagy egészségügyi intézményen belüli ellátásra szorult, amelyet a munkavállaló munkaidején kívül nem lehetséges elvégezni.

(4) Azon munkavállaló szabadságra való jogosultsága megállapítása során, amelynek megszabott heti kötelező munkaideje nem terjed ki a hét valamennyi munkanapjára, úgy kell eljárni, mintha a naptári hét folyamán öt munkanapot dolgozna. Ugyanez alkalmazandó a napok számának a szabadság lerövidítése okán történő megállapítása során is, a munkahelyről való igazolatlan mulasztás kivételével.

(5) Az (1) – (3) bekezdések rendelkezései a munkabérigény (juttatás) megállapítása során nem alkalmazandók.

(6) Az igazolatlan mulasztás tényét a munkáltató állapítja meg a munkavállalói képviselettel történt egyeztetést követően.

145. §

A munkavállalóknak a munkavégzéssel kapcsolatban folyósított költségtérítés

(1) A munkáltató külön előírások által szabályozott feltételek alapján úti-, költözködési, és más, a munkaköri feladatok ellátásával összefüggő költségtérítést folyósít a munkavállalónak.

c) počas ktorej si zamestnanec odpracúva prekážku v práci z dôvodu nepriaznivých poveternostných vplyvov,

d) pracovného voľna poskytnutého na žiadosť zamestnanca podľa § 141 ods. 3 písm. c),

e) výkonu mimoriadnej služby v období krízovej situácie alebo alternatívnej služby v čase vojny a vojnového stavu,

f) neospravedlneného zameškania pracovnej zmeny alebo jej časti,

g) na ktorú zamestnávateľ uvoľní zamestnanca dlhodobo na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie podľa § 136 ods. 2.

(3) Ako výkon práce sa na účely dovolenky okrem dôb podľa odseku 2 neposudzuje ani doba

a) dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca pre chorobu alebo úraz okrem dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca vzniknutej v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania, za ktoré zamestnávateľ zodpovedá,

b) rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 2,

c) nariadenej karantény (karanténneho opatrenia),

d) osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu, osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu podľa osobitného predpisu, a doba, počas ktorej sa osoba, ktorá sa inak stará o dieťa mladšie ako desať rokov veku, podrobila vyšetreniu alebo ošetreniu v zdravotníckom zariadení, ktoré nebolo možné zabezpečiť mimo pracovného času zamestnanca.

(4) Na zistenie, či sú splnené podmienky vzniku nároku na dovolenku, sa posudzuje zamestnanec, ktorý je zamestnaný po určený týždenný pracovný čas, akoby v kalendárnom týždni pracoval päť pracovných dní, aj keď jeho pracovný čas nie je rozvrhnutý na všetky pracovné dni v týždni. To platí aj na zistenie počtu dní na účely krátenia dovolenky okrem neospravedlnenej neprítomnosti v práci.

(5) Odseky 1 až 3 sa neuplatnia pri posudzovaní nároku na mzdu (odmenu) za vykonanú prácu.

(6) O tom, či ide o neospravedlnené zameškanie práce, rozhoduje zamestnávateľ po prerokovaní so zástupcami zamestnancov.

§ 145

Náhrady výdavkov poskytované zamestnancom v súvislosti s výkonom práce

(1) Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi za podmienok ustanovených osobitným predpisom cestovné náhrady, náhrady sťahovacích výdavkov a iných výdavkov, ktoré mu vzniknú pri plnení pracovných povinností.

(2) A kollektív szerződésben vagy a munkaszerződésben rögzített feltételek alapján a munkáltató térítést folyósít a munkavállalónak a saját szerszámok, berendezések és a munkavégzéshez szükséges dolgok használatáért, ha azt a munkavállaló a munkáltató beleegyezésével használja.

HATODIK RÉSZ
A munkavédelem

A munkavédelem

146. §

(1) A munkavédelem azon jogszabályok, szervezési intézkedések, műszaki intézkedések, egészségügyi intézkedések és szociális intézkedések rendszere, amelyek a munkahelyi biztonság és az egészségvédelem, illetve a munkavállaló egészségi állapotának és munkaképességének megóvására irányulnak. A munkabiztonság a munkajogviszony elidegeníthetetlen része.

(2) A munkavállalók biztonságáról és egészségének védelméről és a munkavédelem alapját képező munkafeltételek javításáról történő gondoskodás a munkafeladatok teljesítésének egyenértékű és elidegeníthetetlen eleme. A munkahelyi biztonság és egészségvédelem a munkakörülmények azon állapota, amely kizárja vagy minimálisra csökkenti a munkafolyamat és a munkakörnyezet veszélyes és káros tényezőinek a munkavállalók egészségi állapotára gyakorolt hatását.

(3) A munkáltató, a munkavállalók és a munkavállalói képviselet munkahelyi biztonságért és egészségvédelemért felelős biztosai, valamint a szakszervezeti alapszervezet kölcsönösen együttműködnek a munkabiztonsági intézkedések tervezése és megvalósítása során.

(4) A munkahelyi biztonságra és az egészségvédelemre irányuló jogszabályok és egyéb előírások ismerete a képesítési követelmények elidegeníthetetlen és állandó eleme. A munkaeredmények értékelése során figyelembe kell venni a munkahelyi biztonságra és az egészségvédelemre irányuló jogszabályok és egyéb előírások betartását.

(5) A munkahelyi biztonságért és egészségvédelemért felelős biztos, a munkavállalói képviselet munkahelyi biztonságért és egészségvédelemért felelős biztosa és a munkavállaló érdekei nem sérülhetnek a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi feladatok ellátásából kifolyólag.

147. §
A munkáltató kötelezettségei

(1) A munkáltató hatáskörén belül köteles folyamatosan gondoskodni a munkavállalók biztonságának és egészségének védelméről, s e célból köteles megfelelő

(2) Za podmienok dohodnutých v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve poskytuje zamestnávateľ zamestnancovi náhrady za používanie vlastného náradia, vlastného zariadenia a vlastných predmetov potrebných na výkon práce, ak ich využíva s jeho súhlasom.

ŠIESTA ČASŤ
Ochrana práce

Ochrana práce

§ 146

(1) Ochrana práce je systém opatrení vyplývajúcich z právnych predpisov, organizačných opatrení, technických opatrení, zdravotníckych opatrení a sociálnych opatrení zameraných na utváranie pracovných podmienok zaisťujúcich bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, zachovanie zdravia a pracovnej schopnosti zamestnanca. Ochrana práce je neoddeliteľnou súčasťou pracovnoprávnych vzťahov.

(2) Starostlivosť o bezpečnosť a zdravie zamestnancov pri práci a o zlepšovanie pracovných podmienok ako základných súčastí ochrany práce je rovnocennou a neoddeliteľnou súčasťou plánovania a plnenia pracovných úloh. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci je stav pracovných podmienok, ktoré vylučujú alebo minimalizujú pôsobenie nebezpečných a škodlivých činiteľov pracovného procesu a pracovného prostredia na zdravie zamestnancov.

(3) Zamestnávateľ, zamestnanci a zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a odborová organizácia navzájom spolupracujú pri plánovaní a vykonávaní opatrení v oblasti ochrany práce.

(4) Znalosť právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je neoddeliteľnou a trvalou súčasťou kvalifikačných predpokladov. Pri hodnotení pracovných výsledkov treba prihliadať na dodržiavanie právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

(5) Odborným zamestnancom povereným plnením úloh pri zaisťovaní bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a zamestnancom nesmie vzniknúť ujma za plnenie úloh pri zaisťovaní bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

§ 147
Povinnosti zamestnávateľa

(1) Zamestnávateľ je v rozsahu svojej pôsobnosti povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné

intézkedéseket foganatosítani, amelyek magukban foglalják a megelőzést, a szükséges eszközöket és a megfelelő munkabiztonsági irányítási rendszert is. A munkáltató valamennyi tevékenység vonatkozásában köteles javítani a munkabiztonság színvonalát, és köteles azt a változó körülményekhez igazítani.
(2) A munkáltató további, a munkahelyi biztonsággal és egészségvédelemmel összefüggő kötelezettségeit külön törvény szabályozza.

148. §
A munkavállalók jogai és kötelezettségei

(1) A munkavállalóknak joguk van a biztonságos és egészséges munkafeltételekhez, a munkafolyamat és a munkakörnyezet kockázataira és az azokkal szembeni védelmet szolgáló intézkedésekre vonatkozó információkhoz. A munkavégzés során a munkavállalók kötelesek szem előtt tartani saját, illetve a tevékenységük által érintett személyek biztonságát és egészségét.
(2) A munkavállalók további, a munkahelyi biztonságra és egészségvédelemre vonatkozó jogait és kötelezettségeit külön törvény szabályozza.

149. §
A szakszervezeti szerv ellenőrző jogköre

(1) A munkáltatónál működő szakszervezeti alapszervezet bizottságának jogában áll a munkahelyi biztonságra és egészségvédelemre irányuló ellenőrzéseket végezni. Jogköre főképp

a) a munkáltató részéről a munkahelyi biztonság és egészségvédelem, a biztonságos és egészségre ártalmatlan munkafeltételek megteremtése érdekében foganatosított intézkedések ellenőrzésére, a munkahely és az egyéb helyiségek ellenőrzésére, illetve a munkáltató által a személyi védőeszközökkel folytatott gazdálkodás felülvizsgálatára,

b) a munkáltató munkahelyi balesetek okainak kivizsgálása során tanúsított magatartásának ellenőrzésére, a munkahelyi balesetek és a foglalkozási ártalom kialakulása okainak kivizsgálásában való részvételre, illetve azok önálló lefolytatására,

c) az üzemeltetésben, a gépekben és berendezésekben vagy a munkafolyamatokban tapasztalható hiányosságok kiküszöbölésének követelésére a munkáltatótól, a munkavállalók és a munkáltató tudtával a helyiségben vagy a munkahelyen tartózkodó más személyek közvetlen életveszélynek vagy egészségkárosodásnak való kitettsége esetén a munka megszakítására,

d) a munkáltatónak a munkavállalók biztonságát és egészségvédelmét veszélyeztető, rendkívüli munkaidőben és éjszakai munkaidőben történt munkavégzés kockázataira történő figyelmeztetésére,

opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce. Zamestnávateľ je povinný zlepšovať úroveň ochrany práce vo všetkých činnostiach a prispôsobovať úroveň ochrany práce meniacim sa skutočnostiam.
(2) Ďalšie povinnosti zamestnávateľa v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci upravuje osobitný zákon.

§ 148
Práva a povinnosti zamestnancov

(1) Zamestnanci majú právo na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, na informácie o nebezpečenstvách vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia a o opatreniach na ochranu pred ich účinkami. Zamestnanci sú povinní pri práci dbať o svoju bezpečnosť a zdravie a o bezpečnosť a zdravie osôb, ktorých sa ich činnosť týka.
(2) Ďalšie práva a povinnosti zamestnancov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci upravuje osobitný zákon.

§ 149
Kontrola odborovým orgánom

(1) U zamestnávateľa, u ktorého pôsobí odborová organizácia, má odborový orgán právo vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Pritom má právo najmä

a) kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,

b) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetruje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sám vyšetrovať,

c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo na pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,

d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,

e) zúčastňovať sa na rokovaniach o otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

(2) O nedostatkoch podľa odseku 1 písm. c) je odborový orgán povinný vypracovať protokol. Protokol obsahuje

e) a munkahelyi biztonság és egészségvédelem kérdéskörét érintő tárgyalásokban való részvételre

terjed ki.

(2) Az (1) bek. c) pontjában foglalt hiányosságokat a szakszervezeti bizottságnak jegyzőkönyveznie kell. A jegyzőkönyvnek az ellenőrzést végző szakszervezeti bizottság megjelölését, az ellenőrzés dátumát és időpontját, illetve az üzemeltetésben, a gépekben és berendezésekben vagy a munkafolyamatokban tapasztalt, megszüntetésre javasolt hiányosságokat kell tartalmaznia. Közvetlen életveszély vagy egészségkárosodás veszélyének fennállta esetén a jegyzőkönyvnek tartalmaznia kell a munka szüneteltetésére vonatkozó indítványt is, a megszakítandó munka és a megszakítás kezdetének megjelölésével. A munkáltatónak a megállapított hiányosságok kapcsán kiadott nyilatkozata is a jegyzőkönyv részét képezi.

(3) A munka szüneteltetésére vonatkozó, az (1) bek. c) pontjába foglalt indítvány beterjesztéséről a szakszervezeti bizottság köteles késedelem nélkül értesíteni az illetékes munkavédelmi hatóságot vagy az illetékes állami bányaigazgatóságot. A munka szüneteltetésére vonatkozó indítvány hatálya a hiányosságoknak a munkáltató által történő elhárításáig, más esetekben az illetékes munkavédelmi hatóság vagy az illetékes állami bányaigazgatóság által történő felülvizsgálat lezártig terjed.

(4) A munkavégzési kötelezettséggel járó szövetkezeti tagsági viszony esetében az (1) és (3) bekezdésbe foglalt munkahelyi biztonság és egészségvédelem felügyeletét a szövetkezet közgyűlése által választott különleges szerv végzi.

(5) A munkahelyi biztonság és egészségvédelem felügyeletével kapcsolatos kiadások az államot terhelik.

§ 150
A munkavédelmi felügyelet

(1) A munkavédelmi felügyelet gyakorlását külön törvény szabályozza.

(2) Azon munkavállalók, akik a munkajogviszonyból fakadó kötelezettségek megszegéséből kifolyólag kárt szenvednek, illetve a munkavállalók azon képviselői, akik munkaviszonyban állnak a munkáltatóval, amelynél a 239. § értelmében végzett ellenőrzés a munkajogi előírások megsértését állapította meg, indítvánnyal fordulhatnak az illetékes munkavédelmi hatósághoz.

HETEDIK RÉSZ
A munkáltatói szociálpolitika

151. §
A munkavállalók munka- és életkörülményei

označenie odborového orgánu, ktorý kontrolu vykonal, dátum a čas vykonania kontroly a nedostatky zistené kontrolou v prevádzke, na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch, ktoré odborový orgán požaduje odstrániť. V prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia protokol obsahuje aj požiadavku na prerušenie práce s označením práce a času, odkedy sa požaduje práca prerušiť. Súčasťou protokolu je vyjadrenie zamestnávateľa k zisteným nedostatkom.

(3) O požiadavke na prerušenie práce podľa odseku 1 písm. c) je odborový orgán povinný bez zbytočného odkladu upovedomiť príslušný orgán inšpekcie práce alebo príslušný orgán štátnej banskej správy. Požiadavka na prerušenie práce odborového orgánu trvá až do odstránenia nedostatkov zamestnávateľom, inak do skončenia jej preskúmania príslušným orgánom inšpekcie práce alebo príslušným orgánom štátnej banskej správy.

(4) V družstve, kde je súčasťou členstva aj pracovnoprávny vzťah člena k družstvu, zabezpečuje výkon kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci podľa odsekov 1 a 3 vo vzťahu k týmto členom družstva osobitný orgán družstva volený členskou schôdzou.

(5) Náklady vzniknuté vykonaním kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci uhrádza štát.

§ 150
Inšpekcia práce

(1) Inšpekcia práce sa vykonáva podľa osobitného zákona.

(2) Zamestnanci, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov, ako aj zástupcovia zamestnancov, ktorí sú v pracovnom pomere u zamestnávateľa, u ktorého kontrolnou činnosťou podľa § 239 zistili porušenie pracovnoprávnych predpisov, môžu podať podnet na príslušnom orgáne inšpekcie práce.

SIEDMA ČASŤ
Sociálna politika zamestnávateľa

§ 151
Pracovné podmienky a životné podmienky zamestnancov

(1) A munkahelyi kultúra és a munkakörnyezet javítása érdekében a munkáltató megfelelő munkafeltételeket teremt, és gondoskodik a munkavégzés helyszínének, a szociális és személyi higiéniai helyiségek küllemérő l és állapotáról.
(2) A munkáltató a munkavállalók számára szociális és személyi higiéniai helyiségeket, valamint külön előírások alapján egészségügyi létesítményeket hoz létre és tart fenn, illetve fejleszti ezek színvonalát.
(3) A munkáltató köteles biztosítani főképp a munkavállalók felsőruházatának és személyes tárgyainak, illetve általánosan használt közlekedési eszközeinek a megőrzését, ha azokat a munkavállalók a munkahely megközelítésére használják; kivételt képeznek a gépjárművek. A munkáltató a munkavállalói képviselettel történt egyeztetést követően megszabhatja azon feltételeket, amelyek mellett felelősséget vállal a gépjárművek megőrzéséért is. Ezen kötelezettsége valamennyi, a munkavégzés helyszínén a munkáltató számára tevékenységet kifejtő személlyel szemben fennáll.

152. §
A munkavállalók étkeztetése

(1) A munkáltató köteles valamennyi műszakban gondoskodni a munkavállalók egészséges táplálkozási feltételeknek megfelelő étkeztetéséről közvetlenül a munkahelyen, vagy annak közelében; ezen kötelezettsége a munkáltatónak vagy a munkaerő-kölcsönző ügynökségnek az ideiglenesen áthelyezett munkavállalóval szemben is fennáll. Nem áll fenn ezen kötelezettség a kiküldetésre (szolgálatra útra) kiküldött munkavállalóval szemben, kivéve, ha a munkavállaló a munkavégzés állandó helyszínén négynél több órát dolgozott le. A munkáltatónak az első mondatba foglalt kötelezettsége nem áll fenn a külföldön önkéntes közérdekű munkát végző munkavállalóval szemben.
(2) A munkáltató az (1) bekezdésbe foglalt étkeztetést főképp műszakonkénti egy meleg főétel és ital formájában a saját, más munkavállaló tulajdonában lévő, vagy étkeztetési szolgáltatások közvetítésére jogosult jogi személy vagy természetes személy közreműködésével biztosítja. Étkeztetésre azon munkavállaló jogosult, aki a műszak során négynél több órát dolgozott le. Ha a műszak tartama meghaladja a 11 órát, a munkáltató további meleg főételről gondoskodhat.
(3) A munkáltató a (2) bekezdésbe foglalt étkeztetéshez legalább az étel árának 55%-ával járul hozzá, legmagasabb értékben a külön jogszabály által szabályozott 5-12 óra tartamú kiküldetés során folyósított étkezési hozzájárulás 55%-áig. Az első mondat szerinti hozzájárulás a legközelebbi, felső eurócentes értékre kerekítendő. Ezen felül a munkáltató külön jogszabály alapján folyósítja a hozzájárulást.

(1) Na zlepšovanie kultúry práce a pracovného prostredia zamestnávateľ utvára primerané pracovné podmienky a stará sa o vzhľad a úpravu pracovísk, sociálnych zariadení a zariadení na osobnú hygienu.
(2) Zamestnávateľ zriaďuje, udržiava a zvyšuje úroveň sociálneho zariadenia, zariadenia na osobnú hygienu a podľa osobitných predpisov aj zdravotnícke zariadenia pre zamestnancov.
(3) Zamestnávateľ je povinný zaistiť bezpečnú úschovu najmä zvrškov a osobných predmetov, ktoré zamestnanci obvykle nosia do zamestnania, ako aj obvyklých dopravných prostriedkov, ak ich zamestnanci používajú na cestu do zamestnania a späť s výnimkou motorových vozidiel. Zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov vymedziť podmienky, za ktorých bude zodpovedať aj za úschovu motorových vozidiel. Túto povinnosť má aj voči všetkým ostatným osobám, ak sú pre neho činné na jeho pracoviskách.

§ 152
Stravovanie zamestnancov

(1) Zamestnávateľ je povinný zabezpečovať zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti; túto povinnosť má aj zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania voči dočasne pridelenému zamestnancovi. Túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny. Povinnosť zamestnávateľa ustanovená v prvej vete sa nevzťahuje na zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v zahraničí.
(2) Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie podľa odseku 1 najmä poskytovaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja zamestnancovi v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom stravovacom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo zabezpečí stravovanie pre svojich zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, ak ich sprostredkuje u právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby. Nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny. Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ môže zabezpečiť poskytnutie ďalšieho teplého hlavného jedla.
(3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie podľa odseku 2 v sume najmenej 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného

(4) Az étkeztetésnek étkeztetési szolgáltatások közvetítésére jogosult jogi személy vagy természetes személy általi közreműködésével történő biztosítása során az étel ára alatt az étkezési utalvány értéke értendő. Az étkezési utalvány értékének el kell érnie az 5-12 óra tartamú kiküldetés során folyósított étkezési hozzájárulás legalább 75%-át.
(5) A munkavállalók étkeztetésének étkeztetési szolgáltatások közvetítésére jogosult jogi személy vagy természetes személy által étkezési utalványok alapján történő biztosítása során az étkeztetési szolgáltatások közvetítési díja az étkeztetési utalvány névértékének legfeljebb 3%-áig terjedhet.
(6) A munkáltató kizárólag abban az esetben folyósítja a munkavállaló számára a (3) bekezdésbe foglalt hozzájárulást, ha a munkahelyi étkeztetés biztosítására vonatkozó kötelezettségének teljesítésében a munkahelyi feltételek gátolják, vagy a munkáltató nem tudja biztosítani a (2) bekezdésben foglaltakat, vagy ha a munkavállaló szakorvosi igazolás alapján egészségi okokból nem veheti igénybe a munkáltató által biztosított étkeztetés egyetlen formáját sem.
(6) A munkáltató kizárólag abban az esetben folyósítja a munkavállaló számára a (3) bekezdésbe foglalt hozzájárulást, ha a munkahelyi étkeztetés biztosítására vonatkozó kötelezettségének teljesítésében a munkahelyi feltételek gátolják, vagy a munkáltató nem tudja biztosítani a (2) bekezdésben foglaltakat, vagy ha a munkavállaló szakorvosi igazolás alapján egészségi okokból nem veheti igénybe a munkáltató által biztosított étkeztetés egyetlen formáját sem.
(7) A munkavállaló a (6) bekezdésbe foglalt étkeztetési hozzájárulást az otthoni vagy távmunkát végző munkavállalónak is folyósítja, amennyiben nem biztosítja számára a (2) bekezdésben foglalt étkeztetés körülményeit, vagy ha ez ütközne az otthoni vagy távmunka jellegével.
(8) A munkáltató a munkavállalói képviselettel történt egyeztetést követően

a) módosíthatja a munkavállalóknak a szabadság, az akadályoztatás vagy más, igazolt távolmaradás során történő étkeztetésének feltételeit,
b) a műszakbeosztáson túl munkát végző munkavállalók számára is a többi munkavállalóéval megegyező étkeztetési feltételeket biztosíthat,
c) bővítheti azon természetes személyek körét, amelyek számára biztosítja az étkeztetést, és amelyek számára a (3) bekezdés alapján étkeztetési hozzájárulást folyósít.

152.a §
A munkavállalók üdülése

(1) A munkáltató, mely több mint 49 alkalmazottat foglalkoztat, az alkalmazottnak, akinek munkaviszonya 24 hónapnál hosszabb ideje fennáll, annak kérésére üdülési

pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu. Príspevok podľa prvej vety sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor. Okrem toho zamestnávateľ poskytuje príspevok podľa osobitného predpisu.
(4) Pri zabezpečovaní stravovania zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, sa cenou jedla rozumie hodnota stravovacej poukážky. Hodnota stravovacej poukážky musí predstavovať najmenej 75 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu.
(5) Pri zabezpečovaní stravovania zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby prostredníctvom stravovacích poukážok, je výška poplatku za sprostredkované stravovacie služby maximálne 3 % z hodnoty sumy uvedenej na stravovacej poukážke.
(6) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok v sume uvedenej v odseku 3, len ak povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku alebo ak zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravovanie podľa odseku 2, alebo ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom.
(7) Zamestnávateľ poskytne finančný príspevok na stravovanie podľa odseku 6 aj zamestnancovi pri výkone domáckej práce alebo telepráce, ak mu nezabezpečí stravovanie podľa odseku 2 alebo ak by stravovanie podľa odseku 2 bolo v rozpore s povahou vykonávanej domáckej práce alebo telepráce.
(8) Zamestnávateľ môže po prerokovaní so zástupcami zamestnancov

a) upraviť podmienky, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci, alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci,
b) umožniť stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom,
c) rozšíriť okruh fyzických osôb, ktorým zabezpečí stravovanie, a ktorým bude prispievať na stravovanie podľa odseku 3.

§ 152a
Rekreácia zamestnancov

(1) Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva viac ako 49 zamestnancov, poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24

támogatást folyósít az indokolt költségek 55%-ának összegében, legfeljebb azonban 275 euró összegben egy naptári évben. Azon alkalmazott esetében, akinek egyezményes munkaideje a szokásosnál rövidebb, az első mondat szerinti üdülési támogatás összege a naptári évben a rövidített munkaidő mértékében csökken. Ugyanilyen üdülési támogatást folyósíthat ugyanilyen feltételekkel és mértékben az a munkáltató is, aki 50-nél kevesebb alkalmazottat foglalkoztat. Az üdülési hozzájárulás megítélése feltételeinek teljesülését az üdülés kezdőnapjához viszonyítva határozzák meg; az alkalmazott munkavállalók száma az előző naptári évben alkalmazott átlagos munkavállalói létszám. Az üdülési támogatás összegét a legközelebbi kerek eurócentre kerekítik fel.

(2) A munkáltató dönthet úgy, hogy az üdülési támogatást az alkalmazottnak külön jogszabály szerinti üdülési utalványban adja ki. Az üdülési hozzájárulás külön jogszabály szerinti üdülésiutalvány-kiadóval megkötött szerződés alapján nyújtott üdülési utalványban történő kiadása esetében a 4. bekezdés szerinti szolgáltatás közvetítéséért folyósított térítési díj legfeljebb az üdülési utalvány értékének 3 %-a lehet.

(3) Az alkalmazott a naptári évben csak egy munkáltatónál kérhet üdülési hozzájárulást. Az alkalmazott, aki üdülési támogatást kér, semmilyen módon nem kerülhet hátrányba olyan alkalmazotthoz viszonyítva, aki ilyen hozzájárulást nem kér.

(4) Indokolt kiadások az 1. bekezdés értelmében az alkalmazott igazolt kiadásai

a) a legalább kétéjszakás elszállásolással kapcsolatos idegenforgalmi szolgáltatások a Szlovák Köztársaság területén,

b) a legalább kétéjszakás és étkezési vagy más szolgáltatásokat tartalmazó üdülési csomag a Szlovák Köztársaság területén,

c) a legalább kétéjszakás elszállásolással kapcsolatos tartózkodás a Szlovák Köztársaság területén, melyhez étkezési szolgáltatás is társulhat,

d) szervezett többnapos tevékenységek és rekondíciós rendezvények iskolai szünidőben a Szlovák Köztársaság területén az alkalmazott alapiskolát, vagy nyolcosztály képzésű gimnázium első négy évfolyamát látogató gyermekének; az alkalmazott gyermekének tekintendő a bírósági határozattal családpótló gondoskodásra rábízott vagy az örökbefogadás bírósági határozata előtt gondoskodásában lévő vagy más, vele közös háztartásban élő gyermek is.

(5) Indokolt költségek az 1. bekezdés értelmében az alkalmazott házastársára, gyermekére, családpótló gondoskodás céljából bíróságilag rábízott, vagy örökbefogadási bírósági határozat előtt gondoskodásba vett gyermekére, illetve más, vele közös háztartásban élő személyre a 4. bekezdés szerint fordított kiadások, ha az érintettek az alkalmazottal együtt vesznek részt az üdülésen.

mesiacov, na jeho žiadosť príspevok na rekreáciu v sume 55 % oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 eur za kalendárny rok. U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa najvyššia suma príspevku na rekreáciu za kalendárny rok podľa prvej vety zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času. Príspevok na rekreáciu môže za rovnakých podmienok a v rovnakom rozsahu poskytnúť zamestnancovi aj zamestnávateľ, ktorý zamestnáva menej ako 50 zamestnancov. Splnenie podmienok na poskytnutie príspevku na rekreáciu sa posudzuje ku dňu začatia rekreácie; počet zamestnávaných zamestnancov je priemerný evidenčný počet zamestnancov za predchádzajúci kalendárny rok. Príspevok na rekreáciu sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.

(2) Zamestnávateľ môže rozhodnúť, že príspevok na rekreáciu poskytne zamestnancovi prostredníctvom rekreačného poukazu podľa osobitného predpisu. Pri poskytovaní príspevku na rekreáciu prostredníctvom rekreačného poukazu na základe zmluvy s vydavateľom rekreačného poukazu podľa osobitného predpisu je výška poplatku za sprostredkovanie služieb podľa odseku 4 maximálne 3 % z hodnoty rekreačného poukazu.

(3) Zamestnanec môže za kalendárny rok požiadať o príspevok na rekreáciu len u jedného zamestnávateľa. Zamestnanca, ktorý požiada o príspevok na rekreáciu, nemožno žiadnym spôsobom znevýhodniť v porovnaní so zamestnancom, ktorý o tento príspevok nepožiada.

(4) Oprávnenými výdavkami podľa odseku 1 sú preukázané výdavky zamestnanca na

a) služby cestovného ruchu spojené s ubytovaním najmenej na dve prenocovania na území Slovenskej republiky,

b) pobytový balík obsahujúci ubytovanie najmenej na dve prenocovania a stravovacie služby alebo iné služby súvisiace s rekreáciou na území Slovenskej republiky,

c) ubytovanie najmenej na dve prenocovania na území Slovenskej republiky, ktorého súčasťou môžu byť stravovacie služby,

d) organizované viacdenné aktivity a zotavovacie podujatia počas školských prázdnin na území Slovenskej republiky pre dieťa zamestnanca navštevujúce základnú školu alebo niektorý z prvých štyroch ročníkov gymnázia s osemročným vzdelávacím programom; za dieťa zamestnanca sa považuje aj dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení alebo iné dieťa žijúce so zamestnancom v spoločnej domácnosti.

(5) Oprávnenými výdavkami podľa odseku 1 sú aj preukázané výdavky zamestnanca podľa odseku 4 na man-

(6) Ha a támogatást nem üdülési utalvány formájában kapta meg az alkalmazott, a 4. és 5. bekezdés szerinti indokolt költségeit az üdülést követő 30 napon belül nyújtja be a számlabizonylatok bemutatásával, melyeken szerepelnie kell az alkalmazott személy megjelölésének. A munkáltató az üdülési támogatást a számlabizonylatok benyújtását követő, nála megállapított legközelebbi fizetési napon fizeti ki az alkalmazottnak, amennyiben erről az alkalmazott másként nem állapodik meg a munkáltatóval. Ha a támogatást nem üdülési utalvány formájában kapta meg az alkalmazott, a munkavállaló kérésére az üdülési támogatást, mely az egyik naptári évben kezdődött és megszakítás nélkül tart a következő naptári évben, a munkáltató azon naptári év üdülési támogatásának fogja tekinteni, amelyben az üdülés megkezdődött.

152.b §

Támogatás a gyermek sporttevékenységére

(1) A munkáltató az alkalmazottjának, ha annak munkaviszonya a munkáltatónál legalább 24 naptári hónapja folyamatosa fennáll, a munkavállaló kérésére gyermeke sporttevékenységének támogatására a jogos költségek 55%-ának összegében, legfeljebb azonban naptári évente és az alkalmazott összes gyermeke vonatkozásában összesítve 275 euró összegben hozzájárulást folyósíthat. Azon alkalmazott esetében, akinek egyezményes munkaideje rövidebb a szokásosnál, a gyermek sporttevékenységének támogatására az első mondat szerint folyósított összeg naptári évente a munkaidővel arányos mértékben csökken. A gyermek sporttevékenységének támogatására folyósított összeget a legközelebbi magasabb eurócentre kerekítik fel.

(2) Az 1. bek. szerinti jogos költségnek számítanak a munkavállaló gyermeke sporttevékenységére fordított igazolt kiadásai a jogosult személynél, mely kizárólag csak jogi személyek nyilvántartásába külön jogszabály értelmében bejegyzett sportszervezet lehet, mely biztosítja a munkavállaló gyermekének az érintett sporttevékenység végzést szakmailag alkalmas sportszakember felügyelete mellett, mégpedig legfeljebb a naptári év azon időszakában, melyre a munkavállaló a gyermeke sporttevékenységéhez támogatásért folyamodott.

(3) Gyermeknek minősül az 1. és 2. bekezdés céljaira a munkavállaló saját gyermeke, a munkavállalóra családpótló gondoskodás céljából bírósági határozattal rábízott gyermek, a munkavállaló gondoskodására örökbefogadásról szóló bírósági határozat kiadása előtt rábízott žela, vlastné dieťa, dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení a inú osobu žijúcu so zamestnancom v spoločnej domácnosti, ktorí sa so zamestnancom zúčastňujú na rekreácii.

(6) Ak nebol príspevok na rekreáciu poskytnutý prostredníctvom rekreačného poukazu, zamestnanec preukáže zamestnávateľovi oprávnené výdavky podľa odsekov 4 a 5 najneskôr do 30 dní odo dňa skončenia rekreácie predložením účtovných dokladov, ktorých súčasťou musí byť označenie zamestnanca. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na rekreáciu po predložení účtovných dokladov v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak. Ak nebol príspevok na rekreáciu poskytnutý prostredníctvom rekreačného poukazu, na žiadosť zamestnanca sa príspevok na rekreáciu, ktorá začala v jednom kalendárnom roku a nepretržite trvá v nasledujúcom kalendárnom roku, bude považovať za príspevok na rekreáciu za kalendárny rok, v ktorom rekreácia začala.

§ 152b

Príspevok na športovú činnosť dieťaťa

(1) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na jeho žiadosť príspevok na športovú činnosť dieťaťa v sume 55 % oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 eur za kalendárny rok v úhrne na všetky deti zamestnanca. U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa najvyššia suma príspevku na športovú činnosť dieťaťa za kalendárny rok podľa prvej vety zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času. Príspevok na športovú činnosť dieťaťa sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.

(2) Oprávnenými výdavkami podľa odseku 1 sú preukázané výdavky zamestnanca na športovú činnosť dieťaťa u oprávnenej osoby, ktorou je výlučne športová organizácia zapísaná v registri právnických osôb v športe podľa osobitného predpisu, ktorá zabezpečuje pre dieťa zamestnanca vykonávanie tejto športovej činnosti pod dohľadom odborne spôsobilého športového odborníka, a to najviac za obdobie kalendárneho roka, za ktorý zamestnanec žiada o príspevok na športovú činnosť dieťaťa.

(3) Za dieťa sa na účely odsekov 1 a 2 považuje vlastné dieťa zamestnanca, dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu, dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení alebo iné dieťa žijúce so zamestnancom v spoločnej domácnosti, ktoré dovŕšilo najviac 18 rokov veku v kalendárnom roku, za ktorý zamestnanec

gyermek vagy más, a munkavállalóval közös háztartásban élő gyermek, aki legfeljebb azon naptári évben töltötte be 18. életévét, melyben a munkavállaló a gyermek sporttevékenységét támogató hozzájárulást kéri, és amennyiben a külön jogszabály szerinti sportszervezethez tartozó személy legalább hat hónapon keresztül.
(4) A munkavállaló egy naptári évben csak egy munkáltatónál kérvényezhet hozzájárulást gyermeke sporttevékenységének támogatásához. A munkavállalót, aki hozzájárulást kért gyermeke sporttevékenységének támogatásához, semmilyen hátrány nem érheti azon munkavállalóhoz viszonyítva, aki ilyen támogatást nem kér. A munkáltató a munkavállói érdekképviselettel történt megvitatás után további feltételeket is megszabhat, melyektől függően fogja nyújtani a hozzájárulást a gyermek sporttevékenységének támogatásához.
(5) A munkavállaló a gyermeke sporttevékenységére fordított igazolt kiadásainak bizonylatát a 2. bek. szerinti jogosult személy általi kiállítás napját követő 30 napon belül nyújtja be a munkáltatónak, a bizonylatnak tartalmaznia kell a sporttevékenységet folytató gyermek vezeték- és keresztnevét, az időszakot, melyre a bizonylat vonatkozik. A gyermek sporttevékenysége támogatására vonatkozó feltételek teljesülését a munkáltató bírálja el azon időszak kezdetétől számítva, melyre az első mondat szerinti bizonylat vonatkozik. A feltételek teljesülése esetén a munkáltató a munkavállalónak a hozzájárulást a gyermek sporttevékenysége támogatásához a munkáltatónál meghatározott legközelebbi bérfizetési napon folyósítja, ha a munkáltató és a munkavállaló nem állapodik meg másként.

žiada o príspevok na športovú činnosť dieťaťa, a je osobou s príslušnosťou k športovej organizácii podľa osobitného predpisu najmenej počas šiestich mesiacov.
(4) Zamestnanec môže za kalendárny rok požiadať o príspevok na športovú činnosť dieťaťa len u jedného zamestnávateľa. Zamestnanca, ktorý požiada o príspevok na športovú činnosť dieťaťa, nemožno žiadnym spôsobom znevýhodniť v porovnaní so zamestnancom, ktorý o tento príspevok nepožiada. Zamestnávateľ môže po prerokovaní so zástupcami zamestnancov upraviť ďalšie podmienky, za ktorých bude zamestnancom poskytovať príspevok na športovú činnosť dieťaťa.
(5) Zamestnanec preukáže zamestnávateľovi oprávnené výdavky na športovú činnosť dieťaťa predložením dokladu do 30 dní odo dňa jeho vydania oprávnenou osobou podľa odseku 2, ktorého súčasťou musí byť meno a priezvisko dieťaťa, ktoré vykonáva športovú činnosť, a obdobie, na ktoré sa vzťahuje tento doklad. Splnenie podmienok na poskytnutie príspevku na športovú činnosť dieťaťa posudzuje zamestnávateľ ku dňu začatia obdobia, na ktoré sa vzťahuje doklad podľa prvej vety. V prípade splnenia podmienok zamestnávateľ zamestnancovi poskytne príspevok na športovú činnosť dieťaťa po predložení dokladu v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

A munkavállalók képzése

153. §

A munkáltató gondoskodik a munkavállalók szakképzettségének elmélyítéséről vagy annak növeléséről. A munkavállalói képviselettel egyezteti a munkavállalók szakképzettségének megőrzésére, elmélyítésére és növelésére irányuló intézkedéseket.

154. §

(1) A munkaviszonyba lépő, szakképzetlen munkavállaló számára a munkáltató biztosítja a szakképzettség beiskolázás vagy betanítás útján való megszerzésének lehetőségét. A beiskolázásról vagy betanításról a munkáltató igazolást állít ki a munkavállaló számára.
(2) A munkáltató köteles átképezni a munkavállalót, főképp, ha az új munkakörbe vagy új munkahelyre történő áthelyezést, illetve az új munkamódszer bevezetését a munka szervezésében beállt változások vagy más észszerűsítő intézkedések indokolják.

Vzdelávanie zamestnancov

§ 153

Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov alebo o jej zvyšovanie. Zamestnávateľ prerokuje so zástupcami zamestnancov opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie.

§ 154

(1) Zamestnancovi, ktorý vstupuje do pracovného pomeru bez kvalifikácie, zabezpečuje zamestnávateľ získanie kvalifikácie zaškolením alebo zaučením. Po skončení zaškolenia alebo zaučenia vydá o tom zamestnávateľ zamestnancovi potvrdenie.
(2) Zamestnávateľ je povinný rekvalifikovať zamestnanca, ktorý prechádza na nové pracovisko alebo na nový druh práce, alebo na spôsob práce, ak je to nevyhnutné najmä pri zmenách v organizácii práce alebo pri iných racionalizačných opatreniach.
(3) Zamestnanec je povinný sústavne si prehlbovať kvalifikáciu na výkon práce dohodnutej v pracovnej zmluve.

(3) A munkavállaló köteles folyamatosan mélyíteni szakképzettségét a munkaszerződésben rögzített munkavégzés érdekében. Szakképzettség mélyítésének minősül annak fenntartása és megújítása is. A munkáltató a szakképzettség elmélyítése okán jogosult előirányozni a munkavállalónak a további képzésben való részvételt. A képzésben való részvétel munkavégzésnek minősül, amelynek fejében a munkavállaló munkabérre jogosult.

155. §

(1) A munkáltató megállapodást köthet a munkavállalóval, amely alapján a munkáltató kötelezi magát, hogy fizetett szabadsággal és a költségek átvállalásával támogatja a munkavállaló továbbképzésben való részvételét, a munkavállaló pedig kötelezi magát, hogy a képzés befejeztével fenntartja a munkáltatóval a munkaviszonyt, vagy megtéríti a képzés költségeit abban az esetben is, ha a munkavállaló a képzés befejezése előtt megszünteti a munkáltatóval a munkaviszonyt. A megállapodást írásban kell rögzíteni, ellenkező esetben érvénytelen.

(2) Az (1) bekezdésbe foglalt megállapodásnak tartalmaznia kell

a) a szakképesítés típusát és a magasabb fokozat megszerzésének módját,

b) a tanszak és a tanintézmény megjelölését,

c) azon időszakot, amelyre a munkavállaló kötelezi magát a munkaviszony fenntartására,

d) a költségek típusait és végösszegét, amelyet a munkavállaló köteles téríteni a munkáltató felé, ha a megállapodásba foglalt időszakon belül megszünteti a munkáltatóval a munkaviszonyt.

(3) A munkaviszony fenntartásának megállapodásba foglalt időtartama nem haladhatja meg az öt évet. Ha a munkavállaló csak részben teljesíti ezen kötelezettségét, költségtérítési kötelezettsége arányosan csökken.

(4) A munkaviszony fenntartásának időtartama nem tartalmazza

a) válsághelyzet esetén teljesített rendkívüli szolgálat, vagy háború és hadiállapot esetén az alternatív szolgálat tartamát,

b) a szülési vagy gyermekgondozási szabadságnak a 166. § értelmében történő merítésének tartamát,

c) azt az időtartamot, amelyet a munkavállaló jogerős ítélet alapján feltétel nélküli szabadságvesztés-büntetésének végrehajtása és fogvatartás okán a munkahelyén kívül töltött.

(5) A munkáltató a (2) bekezdésbe foglaltak értelmében a szakképzettség elmélyítése esetében is megállapodást köthet a munkavállalóval, ha az előzetes költségek elérik legalább az 1700 eurót. Ilyen esetekben a munkavállaló nem kötelezhető a szakképzésben való részvételre.

(6) A munkavállaló költségmegtérítési kötelezettsége tárgytalan, kiváltképp ha

Prehlbovanie kvalifikácie je aj jej udržiavanie a obnovovanie. Zamestnávateľ je oprávnený uložiť zamestnancovi zúčastniť sa na ďalšom vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu. Účasť na vzdelávaní je výkonom práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda.

§ 155

(1) Zamestnávateľ môže so zamestnancom uzatvoriť dohodu, ktorou sa zamestnávateľ zaväzuje umožniť zamestnancovi zvýšenie kvalifikácie poskytovaním pracovného voľna, náhrady mzdy a úhrady ďalších nákladov spojených so štúdiom, a zamestnanec sa zaväzuje zotrvať po skončení štúdia u zamestnávateľa určitý čas v pracovnom pomere alebo mu uhradiť náklady spojené so štúdiom, a to aj vtedy, keď zamestnanec skončí pracovný pomer pred skončením štúdia. Dohoda sa musí uzatvoriť písomne, inak je neplatná.

(2) Dohoda podľa odseku 1 musí obsahovať

a) druh kvalifikácie a spôsob jej zvýšenia,

b) študijný odbor a označenie školy,

c) dobu, po ktorú sa zamestnanec zaväzuje zotrvať u zamestnávateľa v pracovnom pomere,

d) druhy nákladov a ich celkovú sumu, ktorú bude zamestnanec povinný uhradiť zamestnávateľovi, ak nesplní svoj záväzok zotrvať u neho v pracovnom pomere počas dohodnutej doby.

(3) Celková dohodnutá doba zotrvania v pracovnom pomere nesmie prekročiť päť rokov. Ak zamestnanec splní svoj záväzok iba sčasti, povinnosť nahradiť náklady sa pomerne zníži.

(4) Do doby zotrvania v pracovnom pomere sa nezapočítava čas

a) výkonu mimoriadnej služby v období krízovej situácie alebo alternatívnej služby v čase vojny a vojnového stavu,

b) materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky podľa § 166,

c) neprítomnosti v práci z dôvodu výkonu nepodmienečného trestu odňatia slobody a väzby, ak došlo k právoplatnému odsúdeniu.

(5) Zamestnávateľ môže so zamestnancom uzatvoriť dohodu podľa odseku 2 aj pri prehlbovaní kvalifikácie, ak predpokladané náklady dosahujú aspoň 1700 eur. V týchto prípadoch nemožno zamestnancovi uložiť povinnosť prehlbovať si kvalifikáciu.

(6) Povinnosť zamestnanca na úhradu nákladov nevzniká, najmä ak

a) zamestnávateľ v priebehu zvyšovania kvalifikácie zastavil poskytovanie pracovného voľna a náhrady mzdy, pretože sa zamestnanec bez svojho zavinenia

a) a munkáltató a szakképzésben való részvétel során leállítja a fizetett szabadság juttatását, mivel a munkavállaló önhibáján kívül huzamosan képtelenné vált azon munka végzésére, amelyre a magasabb fokozatú képzés megszerzése irányult,
b) a munkaviszony a 63. § (1) bek. a) és b) pontjába foglaltak okán munkáltatói felmondással, vagy ugyanazon okokból megállapodás alapján ért véget,
c) a munkavállaló az orvosi vélemény alapján alkalmatlan azon munka végzésére, amelyre a magasabb fokozatú képzés megszerzése irányult, illetve a 63. § (1) bek. c) pontjába foglaltak okán alkalmassága megszűnt,
d) a munkáltató az utóbbi 12 hónap során legalább hat hónapon át nem támasztott igényt a munkavállaló által megszerzett magasabb szakképzettségre,
e) a munkáltató a külön szabályozás alá eső egészségügyi alkalmazott vonatkozásában megszegte jelen törvény rendelkezéseit; az illetékes munkavédelmi hatóság erre vonatkozóan vizsgálatot folytatott, a bíróság pedig jogerős határozatot hozott.

Az átmeneti munkaképtelenséget, az öregségi nyugdíjat és az újbóli munkába állást követő foglalkoztatás

156. §

A munkavállaló betegségből vagy balesetből kifolyó átmeneti munkaképtelenség, várandós állapot, anyaság és szülői feladatok ellátása, öregség, rokkantság, megelőző és terápiás gyógykezelés során történő ellátását, valamint a munkavállaló elhalálozása esetében a hozzátartozók ellátását külön előírások szabályozzák.

157. §

(1) Ha a munkavállaló a szülési szabadságról vagy a 166. § (1) bekezdésébe foglalt gyermekgondozási szabadságról tér vissza munkahelyére, a munkáltató köteles őt eredeti munkakörébe visszahelyezni. Amennyiben ez nem lehetséges, a munkáltató köteles más, a munkaszerződésbe foglaltaknak megfelelő munkakörbe helyezni. A munkáltató köteles nem kevésbé kedvező feltételeket biztosítani számukra, mint amelyek mellett a szülési szabadság vagy a 166. § (1) bekezdésébe foglalt gyermekgondozási szabadság megkezdése előtt munkát végeztek, és a munkavállaló jogosult mindazokra a munkakörülmények javítását célzó intézkedésekből fakadó kedvezményekre, amelyekben az esetben részesült volna, ha nem kezdi meg a szülési vagy a 166. § (1) bekezdésébe foglalt gyermekgondozási szabadság töltését.
(2) Ha a munkavállaló a 166. § (2) bekezdésébe foglalt gyermekgondozási szabadságról tér vissza munkahelyére, a munkáltató köteles őt eredeti munkakörébe visszastal dlhodobo nespôsobilý na výkon práce, pre ktorú si zvyšoval kvalifikáciu,
b) pracovný pomer sa skončil výpoveďou danou zamestnávateľom z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) alebo dohodou z tých istých dôvodov,
c) zamestnanec nemôže vykonávať podľa lekárskeho posudku prácu, pre ktorú si zvyšoval kvalifikáciu, prípadne stratil dlhodobo spôsobilosť vykonávať ďalej doterajšiu prácu z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. c),
d) zamestnávateľ nevyužíval v posledných 12 mesiacoch počas najmenej šiestich mesiacov kvalifikáciu, ktorú si zamestnanec zvýšil,
e) zamestnávateľ porušil ustanovenia tohto zákona vo vzťahu k zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu, a toto porušenie bolo zistené príslušným inšpektorátom práce a právoplatne o ňom rozhodol súd.

Zabezpečenie zamestnanca pri dočasnej pracovnej neschopnosti, v starobe a zamestnávanie po návrate do práce

§ 156

Zabezpečenie zamestnanca pri dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu, úraz, pri tehotenstve, materstve a rodičovstve, zabezpečenie zamestnanca v starobe, pri invalidite, zabezpečenie pozostalých pri úmrtí zamestnanca a preventívnu a liečebnú starostlivosť upravujú osobitné predpisy.

§ 157

(1) Ak sa zamestnankyňa vráti do práce po skončení materskej dovolenky alebo ak sa zamestnanec vráti do práce po skončení rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 1, zamestnávateľ je povinný zaradiť ich na pôvodnú prácu a pracovisko. Ak zaradenie na pôvodnú prácu a pracovisko nie je možné, zamestnávateľ je povinný zaradiť ich na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve. Zamestnávateľ je povinný zaradiť zamestnankyňu a zamestnanca za podmienok, ktoré pre nich nebudú menej priaznivé ako podmienky, ktoré mali v čase, keď nastúpili na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku podľa § 166 ods. 1, a zamestnankyňa a zamestnanec majú právo na prospech z každého zlepšenia pracovných podmienok, na ktoré by mali právo, ak by nenastúpili na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku podľa § 166 ods. 1.
(2) Ak sa zamestnankyňa alebo zamestnanec vráti do práce po skončení rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 2, zamestnávateľ je povinný zaradiť ich na pôvodnú

szahelyezni. Amennyiben ez nem lehetséges, a munkáltató köteles más, a munkaszerződésbe foglaltaknak megfelelő munkakörbe helyezni. A munkavállaló a 166. § (2) bekezdésébe foglalt gyermekgondozási szabadság leteltével a munkavállalót teljes terjedelmükben megilletik mindazon jogok, amelyek korábban vagy a gyermekgondozási szabadság megkezdése idején megillették őt; ezen jogok érvényesítése során figyelembe kell venni a jogi előírásokból, a kollektív szerződésből vagy a munkáltatónál szokványosnak számító eljárásokból kifolyó módosításokat.
(3) Ha a munkavállaló köztisztség vagy szakszervezeti tisztség leteltével, képzést, rendkívüli szolgálatot, alternatív szolgálatot, önkéntes katonai kiképzést, rendszeres gyakorlatot vagy a fegyveres erők feladatainak teljesítését, illetve átmeneti munkaképtelenség vagy (karanténintézkedés alapján elrendelt) karantén leteltét követően tér vissza munkahelyére, a munkáltató köteles őt eredeti munkakörébe visszahelyezni. Amennyiben ez nem lehetséges, a munkáltató köteles más, a munkaszerződésbe foglaltaknak megfelelő munkakörbe helyezni.

Az egészségkárosult munkavállaló

158. §

(1) A munkáltató köteles az egészségkárosult munkavállaló számára megfelelő munkakört biztosítani és lehetővé tenni számára, hogy gyakorlat vagy tanulmány útján megfelelő képesítést, illetve magasabb fokú képzettséget szerezhessen. A munkáltató továbbá köteles olyan körülményeket teremteni, amelyek lehetővé teszik, hogy a munkavállaló érvényesüljön a munka világában, fejleszteni a munkahelyek felszereltségét, hogy – amennyiben ez lehetséges – ugyanolyan munkaeredményeket érhessen el, mint a többi munkavállaló, és munkavégzése meg legyen könnyítve.
(2) A szokásos munkakörülmények mellett nem alkalmazható egészségkárosult munkavállaló számára a munkáltató védett műhelyt vagy védett munkahelyet köteles létrehozni.
(3) A munkáltatónak az (1) és (2) bekezdésbe foglalt, az egészségkárosult munkavállaló alkalmazásával kapcsolatos kötelezettségeit részletesebben külön előírások szabályozzák.

159. §

(1) A munkáltató az egészségkárosult munkavállaló eredeti képzettségi szintjének megőrzése, növelése, bővítése vagy módosítása, illetve a munkavállaló munkahelyen való maradását célzó műszaki ismeretek megszerzése érdekében lehetővé teszi számára az elméleti és a gyakorlati képzést (átképzés).

prácu a pracovisko. Ak zaradenie na pôvodnú prácu a pracovisko nie je možné, zamestnávateľ je povinný zaradiť ich na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve. Zamestnankyňa a zamestnanec majú právo po skončení rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 2 na zachovanie všetkých práv, ktoré mali alebo ktoré im vznikali v čase nástupu na túto rodičovskú dovolenku v pôvodnom rozsahu; tieto práva sa uplatnia vrátane zmien, ktoré vyplývajú z právnych predpisov, kolektívnej zmluvy alebo z obvyklých postupov u zamestnávateľa.
(3) Ak sa zamestnanec vráti do práce po skončení výkonu verejnej funkcie alebo činnosti pre odborovú organizáciu, po školení, po skončení mimoriadnej služby, alternatívnej služby, dobrovoľnej vojenskej prípravy, pravidelného cvičenia alebo plnenia úloh ozbrojených síl alebo ak sa zamestnanec vráti do práce po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti alebo karantény (karanténneho opatrenia), zamestnávateľ je povinný zaradiť ho na pôvodnú prácu a pracovisko. Ak zaradenie na pôvodnú prácu a pracovisko nie je možné, zamestnávateľ je povinný zaradiť ho na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve.

Zamestnanec so zdravotným postihnutím

§ 158

(1) Zamestnávateľ je povinný zamestnávať zamestnanca so zdravotným postihnutím na vhodných pracovných miestach a umožňovať mu výcvikom alebo štúdiom získanie potrebnej kvalifikácie, ako aj starať sa o jej zvyšovanie. Ďalej je zamestnávateľ povinný utvárať podmienky, aby zamestnanec mal možnosť pracovného uplatnenia, a zlepšovať vybavenie pracovísk, aby mohol dosahovať, ak je to možné, rovnaké pracovné výsledky ako ostatní zamestnanci a aby mu bola práca čo najviac uľahčená.
(2) Pre zamestnanca so zdravotným postihnutím, ktorého nemožno zamestnať za obvyklých pracovných podmienok, môže zamestnávateľ zriadiť chránenú dielňu alebo chránené pracovisko.
(3) Povinnosti zamestnávateľa súvisiace so zamestnávaním zamestnanca so zdravotným postihnutím uvedené v odsekoch 1 a 2 podrobnejšie upravujú osobitné predpisy.

§ 159

(1) Zamestnávateľ umožní zamestnancovi so zdravotným postihnutím teoretickú prípravu alebo praktickú prípravu (rekvalifikáciu) s cieľom zachovať, zvýšiť, rozšíriť alebo zmeniť doterajšiu kvalifikáciu alebo ju prispôsobiť technickému rozvoju na udržanie zamestnanca v pracovnom pomere.

(2) Az egészségkárosult munkavállalónak a munka világában való további érvényesülését célzó átképzés a munkáltató és a munkavállaló közötti írásos megállapodás alapján valósul meg.
(3) Az egészségkárosult munkavállaló átképzése munkaidőben valósul meg, és ez a munkavállaló oldalán felmerült akadályoztatásnak minősül. Ezen időszak alapján a munkavállaló az átlagkeresetének megfelelő bérpótlékra jogosult. A munkaidőn kívüli átképzés csak akkor indokolt, ha azt kivitelezésének a módja szükségszerűvé teszi.
(4) Az egészségkárosult munkavállalók foglalkoztatási feltételeinek megteremtése és a róluk való gondoskodás alapelveinek lefektetése a munkáltató és a munkavállalói képviselet közötti egyeztetés tárgyát képezi.

A gyermekekről gondoskodó férfiak és nők munkafeltételei

160. §

A munkáltató szociális helyiségeket, továbbá a női munkavállalók számára személyi higiéniai helyiségeket hoz létre, tart fenn, illetve fejleszti ezek színvonalát.

161. §

(1) A várandós nők, a kilenc hónaposnál fiatalabb csecsemőjükről gondoskodó anyák és a szoptató nők nem végezhetnek olyan munkát, amely számukra aránytalan fizikai megterheléssel jár vagy szervezetükre nézve ártalmas. A várandós nők, a kilenc hónaposnál fiatalabb csecsemőjükről gondoskodó anyák és a szoptató nők számára nem alkalmas munkakörök és munkapozíciók tiltólistáját a Szlovák Köztársaság kormányának rendelete (a továbbiakban „kormányrendelet") szabályozza.
(2) A várandós nő olyan munkát sem végezhet, amely az orvosi vélemény alapján egészségügyi okoknál fogva veszélyezteti a várandós állapotát. Érvényes ez a kilenc hónaposnál fiatalabb csecsemőjükről gondoskodó anyák és a szoptató nők esetében is.

162. §

(1) Ha várandós nő olyan munkát végez, amely a várandós nők számára nem engedélyezett, vagy amely az orvosi vélemény alapján veszélyezteti várandós állapotát, a munkáltató köteles átmenetileg módosítani a munkafeltételeket.
(2) Ha a munkafeltételek (1) bekezdésbe foglalt módosítása nem kivitelezhető, a munkáltató a női munkavállalót ideiglenes olyan munkakörbe helyezi át, amely számára megfelelő, s amely ugyanolyan, a munkaszerződésben rögzített bevételt biztosít számára, mint a korábbi munkája; ha ez nem megvalósítható, megállapodás alapján más munkakörbe is áthelyezheti.

(2) Rekvalifikácia, ktorú vykonáva zamestnávateľ v záujme ďalšieho pracovného uplatnenia zamestnanca so zdravotným postihnutím, sa uskutočňuje na základe písomnej dohody uzatvorenej medzi zamestnávateľom a zamestnancom.
(3) Rekvalifikácia zamestnanca so zdravotným postihnutím sa uskutočňuje v pracovnom čase a je prekážkou v práci na strane zamestnanca. Za tento čas patrí zamestnancovi náhrada mzdy vo výške jeho priemerného zárobku. Mimo pracovného času sa rekvalifikácia uskutočňuje, len ak je to nevyhnutné vzhľadom na spôsob jej zabezpečenia.
(4) Zamestnávateľ prerokuje so zástupcami zamestnancov opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zdravotným postihnutím a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov.

Pracovné podmienky žien a mužov starajúcich sa o deti

§ 160

Zamestnávateľ je povinný zriaďovať, udržiavať a zvyšovať úroveň sociálneho zariadenia a zariadenia na osobnú hygienu pre ženy.

§ 161

(1) Tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiace ženy nesmú byť zamestnávané prácami, ktoré sú pre ne fyzicky neprimerané alebo škodia ich organizmu. Zoznamy prác a pracovísk, ktoré sú zakázané tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám, ustanoví nariadenie vlády Slovenskej republiky (ďalej len „nariadenie vlády").
(2) Tehotná žena nesmie byť zamestnávaná ani prácami, ktoré podľa lekárskeho posudku ohrozujú jej tehotenstvo zo zdravotných príčin spočívajúcich v jej osobe. To platí rovnako o matke do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacej žene.

§ 162

(1) Ak tehotná žena vykonáva prácu, ktorá je tehotným ženám zakázaná alebo ktorá podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej tehotenstvo, je zamestnávateľ povinný vykonať dočasnú úpravu pracovných podmienok.
(2) Ak úprava pracovných podmienok podľa odseku 1 nie je možná, zamestnávateľ ženu preradí dočasne na prácu, ktorá je pre ňu vhodná a pri ktorej môže dosahovať rovnaký zárobok ako pri doterajšej práci v rámci pracovnej zmluvy, a ak to nie je možné, preradí ju po dohode s ňou aj na prácu iného druhu.
(3) Ak dosahuje žena pri práci, na ktorú bola preradená bez svojho zavinenia, nižší zárobok ako pri doterajšej

(3) Ha női munkavállaló a munkakörén belül, amelybe önhibáján kívül lett áthelyezve, a korábbinál alacsonyabb keresetet ér el, ezen különbözet kiegyenlítése címén külön előírás alapján várandóssági és anyasági kiegyenlítő pótlékra jogosult.
(4) Ha a várandós nő áthelyezése nappali munkavégzéssel járó vagy más megfelelő munkakörbe nem megvalósítható, a munkáltató köteles fizetett szabadságra küldeni.
(5) Az (1) – (4) bekezdések rendelkezései a kilenc hónaposnál fiatalabb csecsemőjükről gondoskodó anyák és a szoptató nők esetében is érvényesek.

A munkaidő módosítása

164. §

(1) A munkáltató a munkavállalók műszakokba történő beosztása során köteles szem előtt tartani a várandós nők és a gyermekükről gondoskodó nők és férfiak szükségleteit is.
(2) Ha várandós nő vagy 15 évnél fiatalabb gyermekről állandó jelleggel gondoskodó nő vagy férfi kérelmezi a munkaidő lerövidítését vagy a megszabott heti kötelező munkaidő egyéb, megfelelő módosítását, a munkáltató komoly üzemeltetési okok hiányában köteles annak eleget tenni.
(3) Várandós nő, 3 évnél fiatalabb gyermekről állandó jelleggel gondoskodó nő vagy férfi, egyedülálló, 15 évnél fiatalabb gyermekről állandó jelleggel gondoskodó nő vagy férfi rendkívüli munkaidőben történő foglalkoztatása csak a beleegyezésükkel lehetséges. A munkahelyi készenlét megállapodáshoz kötött.

165. §

A 164. § (2) bekezdésének rendelkezése a jelentős mértékben vagy teljesen magatehetetlen hozzátartozójáról személyesen gondoskodó munkavállaló esetében is érvényes, amennyiben a hozzátartozó intézményesített szociális vagy egészségügyi ellátásban nem részesül.

A szülési és gyermekgondozási szabadság

166. §

(1) A szülést követően a női munkavállaló a gyermekéről való gondoskodás címén 34 hét tartamú szülési szabadságra jogosult. Egyedülálló nőnek 37 hét szabadság jár, kettő vagy több gyermek egyidejű születését követően a női munkavállaló 43 hét szülési szabadságra jogosult. Újszülöttről, születésétől való gondoskodás esetén a férfi munkavállaló is megegyező időtartamú gyermekgondozási szabadságra jogosult.
(2) A gyermekről való gondoskodás elmélyítése érdekében a munkáltató a női és férfi munkavállaló kérelme

práci, poskytuje sa jej na vyrovnanie tohto rozdielu vyrovnávací príspevok v tehotenstve a v materstve podľa osobitného predpisu.
(4) Ak nemožno tehotnú ženu preradiť na pracovné miesto s dennou prácou alebo na inú vhodnú prácu, zamestnávateľ je povinný poskytnúť jej pracovné voľno s náhradou mzdy.
(5) Ustanovenia odsekov 1 až 4 platia rovnako o matke do konca deviateho mesiaca po pôrode a o dojčiacej žene.

Úprava pracovného času

§ 164

(1) Zamestnávateľ je povinný prihliadať pri zaraďovaní zamestnancov do pracovných zmien aj na potreby tehotných žien a žien a mužov starajúcich sa o deti.
(2) Ak požiada tehotná žena a žena alebo muž trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako 15 rokov o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času, zamestnávateľ je povinný ich žiadosti vyhovieť, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.
(3) Tehotná žena, žena alebo muž trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako tri roky, osamelá žena alebo osamelý muž, ktorí sa trvale starajú o dieťa mladšie ako 15 rokov, sa môžu zamestnávať prácou nadčas len s ich súhlasom. Pracovná pohotovosť sa s nimi môže len dohodnúť.

§ 165

Ustanovenie § 164 ods. 2 sa vzťahuje aj na zamestnanca, ktorý sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je prevažne alebo úplne bezvládna a neposkytuje sa jej starostlivosť v zariadení sociálnych služieb alebo ústavná starostlivosť v zdravotníckom zariadení.

Materská dovolenka a rodičovská dovolenka

§ 166

(1) V súvislosti s pôrodom a starostlivosťou o narodené dieťa patrí žene materská dovolenka v trvaní 34 týždňov. Osamelej žene patrí materská dovolenka v trvaní 37 týždňov a žene, ktorá porodila zároveň dve alebo viac detí, patrí materská dovolenka v trvaní 43 týždňov. V súvislosti so starostlivosťou o narodené dieťa patrí aj mužovi od narodenia dieťaťa rodičovská dovolenka v rovnakom rozsahu, ak sa stará o narodené dieťa.
(2) Na prehĺbenie starostlivosti o dieťa je zamestnávateľ povinný poskytnúť žene a mužovi, ktorí o to požiadajú, rodičovskú dovolenku až do dňa, v ktorom dieťa dovŕši

alapján köteles gyermekgondozási szabadságot biztosítani számukra mindaddig, amíg a gyermek betölti a harmadik életévét. Ha a gyermek egészségi állapota miatt különleges gondoskodást igényel, a munkáltató a női és férfi munkavállaló kérelme alapján köteles gyermekgondozási szabadságot biztosítani számukra mindaddig, amíg a gyermek betölti a hatodik életévét. Ezen szabadságra a kérelembe foglalt terjedelemben, rendszerint legalább egy hónap tartamában jogosult.
(3) A női és férfi munkavállaló legalább egy hónappal megelőzően írásban értesíti a munkáltatót a szülési szabadság és a gyermekgondozási szabadság megkezdésének feltételezett időpontjáról, felfüggesztésének és befejezésének feltételezett időpontjáról, illetve a szülési szabadság és a gyermekgondozási szabadság megkezdését, felfüggesztését és befejezését érintő változásokról.
(4) A munkáltató és a munkavállaló megállapodásban rögzítheti, hogy a (2) bekezdésbe foglalt gyermekgondozási szabadság legkésőbb addig a napig meríthető, amíg a gyermek betölti az 5. életévét, vagy ha a gyermek kedvezőtlen egészségi állapota miatt különleges gondoskodást igényel, legkésőbb nyolcadik életévének betöltéséig hosszabbítható meg, legfeljebb abban a terjedelemben, amelyben a (2) bekezdésbe foglalt szabadság időtartamában merítésére nem került sor.

167. §

(1) A női munkavállaló rendszerint a szülés várható időpontját megelőző hatodik hét elején kezdi meg az szülési szabadság merítését, legkorábban azonban a nyolcadik hét elején.
(2) Ha a női munkavállaló a szülési szabadságot a szülést megelőző hat hétnél rövidebb tartamban merítette, mivel a szülés az orvos által megállapított időpontnál korábban következett be, a szülési szabadság megkezdésétől a 166 § (1) bekezdésébe foglalt időpontig terjedő szülési szabadságra jogosult. Ha a női munkavállaló más okból kifolyólag a szülési szabadságot a szülést megelőző hat hétnél rövidebb tartamban merítette, a szülés napjától számított 28 hét tartamában jogosult szülési szabadságra; egyedülálló nő a szülés napjától számított 31 hét, kettő vagy több gyermek egyidejű születését követően a női munkavállaló 37 hét tartamú szülési szabadságra jogosult.

168. §

(1) Ha a gyermek egészségi állapota miatt csecsemőgondozó intézeti vagy egyéb intézményesített egészségügyi ellátásra szorul, és a női vagy férfi munkavállaló munkába áll, ez a szülési szabadság vagy a gyermekgondozási szabadság felfüggesztését vonja magával, amire legkorábban a születéstől számított hatodik hét elteltének napjától kerülhet sor. A fennmaradó időtartam metri roky veku. Ak ide o dlhodobo nepriaznivý zdravotný stav dieťaťa vyžadujúci osobitnú starostlivosť, je zamestnávateľ povinný poskytnúť žene a mužovi, ktorí o to požiadajú, rodičovskú dovolenku až do dňa, v ktorom dieťa dovŕši šesť rokov veku. Táto dovolenka sa poskytuje v rozsahu, o aký rodič žiada, spravidla však najmenej na jeden mesiac.
(3) Žena a muž písomne oznámia zamestnávateľovi najmenej jeden mesiac vopred predpokladaný deň nástupu na materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku, predpokladaný deň ich prerušenia, skončenia a zmeny týkajúce sa nástupu, prerušenia a skončenia materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky.
(4) Zamestnávateľ sa môže so zamestnancom dohodnúť, že rodičovskú dovolenku podľa odseku 2 možno poskytnúť najdlhšie do dňa, v ktorom dieťa dovŕši päť rokov veku, a ak ide o dieťa s dlhodobo nepriaznivým zdravotným stavom vyžadujúcim osobitnú starostlivosť, najdlhšie do dňa, v ktorom dieťa dovŕši osem rokov veku, a to najviac v rozsahu, v ktorom sa táto dovolenka v období podľa odseku 2 nečerpala.

§ 167

(1) Žena nastupuje materskú dovolenku spravidla od začiatku šiesteho týždňa pred očakávaným dňom pôrodu, najskôr však od začiatku ôsmeho týždňa pred týmto dňom.
(2) Ak žena vyčerpá z materskej dovolenky pred pôrodom menej ako šesť týždňov, pretože pôrod nastal skôr, ako určil lekár, patrí jej materská dovolenka odo dňa nástupu až do uplynutia času ustanoveného v § 166 ods. 1. Ak žena vyčerpá z materskej dovolenky pred pôrodom menej ako šesť týždňov z iného dôvodu, poskytne sa jej materská dovolenka odo dňa pôrodu len do uplynutia 28 týždňov; osamelej žene sa poskytne materská dovolenka do uplynutia 31 týždňov a žene, ktorá porodila zároveň dve alebo viac detí, sa poskytne materská dovolenka do uplynutia 37 týždňov.

§ 168

(1) Ak dieťa zo zdravotných dôvodov prevzal do starostlivosti dojčenský ústav alebo iný liečebný ústav a žena a muž zatiaľ nastúpi do práce, preruší sa týmto nástupom materská dovolenka a rodičovská dovolenka najskôr po uplynutí šiestich týždňov odo dňa pôrodu. Jej nevyčerpaná časť sa žene a mužovi poskytne odo dňa, keď prevzal dieťa z ústavu opäť do svojej starostlivosti a prestal

rítése az intézeti ellátás megszűnésének és a munkavégzés a munkavállaló részéről történő felfüggesztésének napjával válik esedékessé, mindaddig, amíg a gyermek betölti a harmadik életévét.
(2) Azon női és férfi munkavállaló, amely megszűnt gondoskodni a gyermekéről, miáltal a gyermek állami gondozásba, illetve gyermekotthonba vagy ideiglenes gyermekelhelyezési intézetbe került, miközben az elhelyezést nem a gyermek egészségi állapota indokolta, nem jogosult szülési szabadságra vagy gyermekgondozási szabadságra azon időszak alapján, amely során gyermekéről nem gondoskodik.
(3) Gyermek halva születése esetén a női munkavállaló 14 hét terjedelmű szülési szabadságra jogosult.
(4) A szülést követő szülési szabadság nem lehet 14 hétnél rövidebb és nem fejeződhet be, illetve nem függeszthető fel a születéstől számított hatodik hét leteltéig.
(5) Ha a gyermek a szülési szabadság vagy a gyermekgondozási szabadság tartama alatt halálozik el, a női és férfi munkavállaló az elhalálozástól számított két hét tartamában jogosult ezen szabadságra, legkésőbb addig a napig, amelyen a gyermek betöltötte volna az első életévét.

169. §

(1) Szülési szabadságra és gyermekgondozási szabadságra jogosult az a női és férfi munkavállaló is, aki az illetékes hatóság jogerős határozata alapján szülői gondoskodást pótló gyámság vagy későbbi örökbefogadás, nevelőszülői gondoskodás címén, illetve a gyermek anyjának elhalálozása okán vett gondozásba gyermeket.
(2) A 166. § (1) bekezdésébe foglalt szülési szabadságra vagy gyermekgondozási szabadságra a női és férfi munkavállaló a gyermek gondozásba vételének napjától számított 28 hét, egyedülálló nő vagy férfi 31 hét, kettő vagy több gyermek gondozásba vétele esetén 37 hét tartamában jogosult, legfeljebb a gyermek harmadik életévének betöltéséig. A 166. § (2) bekezdésébe foglalt, három év tartamú szülői szabadság az (1) bekezdésbe foglalt szülési szabadság vagy gyermekgondozási szabadság befejezésének napjától, illetve attól a naptól meríthető, amelyen a harmadik életévét betöltő gyermek gondozásba vétele megtörtént, legfeljebb a gyermek hatodik életévének betöltéséig. Ha a gyermek egészségi állapota miatt különleges gondoskodást igényel, a gyermekgondozási szabadság az (1) bekezdésbe foglalt szülési szabadság vagy gyermekgondozási szabadság befejezésének napjától vagy a harmadik életévét betöltő gyermek gondozásba vételének napjától számított hat évig meríthető, legfeljebb a gyermek hatodik életévének betöltéséig.
(3) A munkáltató és a munkavállaló megállapodásban rögzítheti, hogy ha a gyermek egészségi állapota miatt különleges gondoskodást igényel, a gyermekgondozási

preto pracovať, nie však dlhšie ako do troch rokov veku dieťaťa.
(2) Žene a mužovi, ktorý sa prestal starať o narodené dieťa a ktorého dieťa bolo z tohto dôvodu umiestnené do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov, ako aj žene a mužovi, ktorého dieťa je v dočasnej starostlivosti detského domova alebo obdobného ústavu z iných ako zdravotných dôvodov, nepatrí materská dovolenka a rodičovská dovolenka za obdobie, počas ktorého sa o dieťa nestará.
(3) Ak sa dieťa narodilo mŕtve, patrí žene materská dovolenka po dobu 14 týždňov.
(4) Materská dovolenka v súvislosti s pôrodom nesmie byť kratšia ako 14 týždňov a nemôže sa skončiť ani prerušiť pred uplynutím šiestich týždňov odo dňa pôrodu.
(5) Ak dieťa zomrie v dobe, keď je žena na materskej dovolenke alebo žena a muž na rodičovskej dovolenke, poskytuje sa im táto dovolenka ešte počas dvoch týždňov odo dňa úmrtia dieťaťa, najdlhšie do dňa, keď by dieťa dosiahlo jeden rok.

§ 169

(1) Nárok na materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku má aj žena a muž, ktorý prevzal na základe právoplatného rozhodnutia príslušného orgánu dieťa do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov, ktoré mu bolo zverené rozhodnutím príslušných orgánov na neskoršie osvojenie alebo do pestúnskej starostlivosti, alebo dieťa, ktorého matka zomrela.
(2) Materská dovolenka alebo rodičovská dovolenka podľa § 166 ods. 1 sa poskytuje žene a mužovi odo dňa prevzatia dieťaťa v trvaní 28 týždňov, osamelej žene a osamelému mužovi v trvaní 31 týždňov a žene a mužovi, ktorý prevzal dve deti alebo viac detí, sa poskytuje v trvaní 37 týždňov, najdlhšie do dňa, v ktorom dieťa dovŕši tri roky veku. Rodičovská dovolenka podľa § 166 ods. 2 sa poskytuje v trvaní troch rokov odo dňa skončenia materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky podľa prvej vety alebo odo dňa prevzatia dieťaťa, ktoré dovŕši tri roky veku, najdlhšie do dňa, v ktorom dieťa dovŕši šesť rokov veku. Ak ide o dieťa s dlhodobo nepriaznivým zdravotným stavom vyžadujúcim osobitnú starostlivosť, rodičovská dovolenka sa poskytuje v trvaní šesť rokov odo dňa skončenia materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky podľa prvej vety alebo odo dňa prevzatia dieťaťa, ktoré dovŕši tri roky, najdlhšie do dňa, v ktorom dieťa dovŕši šesť rokov veku.
(3) Zamestnávateľ sa môže so zamestnancom dohodnúť, že ak ide o dieťa s dlhodobo nepriaznivým zdravotným stavom vyžadujúcim osobitnú starostlivosť, rodičovskú dovolenku možno poskytnúť najdlhšie do dňa, v ktorom

szabadság legkésőbb a gyermek nyolcadik életévének betöltéséig meríthető, legfeljebb abban a terjedelemben, amelyben a (2) bekezdésbe foglalt időtartam merítésére nem került sor.

170. §
A szoptatási szünetek

(1) A gyermekét szoptató anya számára a munkáltató a munkaközi szüneteken kívül köteles külön szüneteket is biztosítani a szoptatás tartamára.
(2) A megszabott heti kötelező munkaidőben dolgozó szoptató anya a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer fél, a következő hat hónap során egyszer fél óra szünetre jogosult minden gyermek után. Ezen szüneteket össze lehet vonni, és a műszak elején vagy végén egyszerre ki lehet venni. Ha legalább a megszabott heti kötelező munkaidő felét kitevő rövidített munkaidőben dolgozik, a szoptatás első hat hónapjában naponta egyszer fél óra szünetre jogosult minden gyermek után.
(3) A szoptatási szünetek a munkaidő részét képezik, és a szoptató anyát az átlagkeresetének megfelelő bérpótlék illeti meg.

A fiatalkorú munkavállalók munkakörülményei

171. §

(1) A munkáltató a fiatalkorú munkavállalók számára köteles a testi és lelki adottságaik sokoldalú fejlesztését célzó munkakörülményeket biztosítani. A fiatalkorúakat érintő fontos kérdések megoldása során a munkáltató köteles szorosan együttműködni a fiatalkorúak törvényes képviselőivel.
(2) A munkáltató köteles nyilvántartást vezetni az általa alkalmazott fiatalkorú munkavállalókról. A nyilvántartásnak tartalmaznia kell a fiatalkorú munkavállalók születésének időpontját is.

172. §

A fiatalkorú munkavállaló munkaviszonyának munkáltatói felmondással és azonnali hatállyal történő megszüntetéséről a munkáltató köteles értesíteni annak törvényes képviselőjét is. Ha a fiatalkorú munkavállaló a munkaviszonyt felmondással, azonnali hatállyal, próbaidőben, vagy megállapodással szünteti meg, a munkáltató köteles nyilatkozatot kérni annak törvényes képviselőjétől.

173. §

A munkáltató csak olyan munkakörben alkalmazhat fiatalkorú munkavállalókat, amely fizikai és mentális fejlődésükkel összhangban áll, erkölcsileg nem veszélyezteti

dieťa dovŕši osem rokov veku, a to najviac v rozsahu, v ktorom sa táto dovolenka v období podľa odseku 2 tretej vety nečerpala.

§ 170
Prestávky na dojčenie

(1) Matke, ktorá dojčí svoje dieťa, je zamestnávateľ povinný poskytnúť okrem prestávok v práci osobitné prestávky na dojčenie.
(2) Matke, ktorá pracuje po určený týždenný pracovný čas, patria na každé dieťa do konca šiesteho mesiaca jeho veku dve polhodinové prestávky na dojčenie a v ďalších šiestich mesiacoch jedna polhodinová prestávka na dojčenie za zmenu. Tieto prestávky možno zlúčiť a poskytnúť na začiatku alebo na konci pracovnej zmeny. Ak pracuje po kratší pracovný čas, ale aspoň polovicu určeného týždenného pracovného času, patrí jej len jedna polhodinová prestávka na dojčenie, a to na každé dieťa do konca šiesteho mesiaca jeho veku.
(3) Prestávky na dojčenie sa započítavajú do pracovného času ženy a poskytuje sa za ne náhrada mzdy v sume jej priemerného zárobku.

Pracovné podmienky mladistvých zamestnancov

§ 171

(1) Zamestnávateľ je povinný utvárať priaznivé podmienky na všestranný rozvoj telesných a duševných schopností mladistvých zamestnancov aj osobitnou úpravou ich pracovných podmienok. Pri riešení dôležitých otázok týkajúcich sa mladistvých zamestnávateľ úzko spolupracuje so zákonnými zástupcami mladistvých.
(2) Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu mladistvých zamestnancov, ktorých zamestnáva v pracovnom pomere. Evidencia obsahuje aj dátum narodenia mladistvých zamestnancov.

§ 172

Výpoveď daná mladistvému zamestnancovi i okamžité skončenie pracovného pomeru s mladistvým zamestnancom zo strany zamestnávateľa sa musia dať na vedomie aj jeho zákonnému zástupcovi. Ak pracovný pomer skončí mladistvý zamestnanec výpoveďou, okamžitým skončením pracovného pomeru, v skúšobnej dobe alebo ak sa má jeho pracovný pomer skončiť dohodou, je zamestnávateľ povinný vyžiadať si vyjadrenie zákonného zástupcu.

§ 173

Zamestnávateľ môže zamestnávať mladistvých zamestnancov len prácami, ktoré sú primerané ich fyzickému a

őket, illetve a munkavégzés során kiemelt gondoskodásban részesülnek. Érvényes ez a külön előírás alá eső tanintézményekre és polgári társulásokra is, ha a fiatalkorúak munkavégzése a nevelési folyamat részét képezi.

174. §
A munkaidőn túli munkavégzés (túlóra), az éjszakai munkavégzés és a munkahelyi készenlét tilalma

(1) A munkáltató nem végeztethet munkát munkaidőn túl (túlórában) fiatalkorú munkavállalókkal, nem alkalmazhat fiatalkorút éjszakai munkavégzésre, és nem kötelezheti vagy nem köthet vele megállapodást munkahelyi készenlétre vonatkozóan. A 16 évnél idősebb fiatalkorú munkavállaló kivételes esetekben legfeljebb egy óra tartamában végezhet éjszakai munkát, ha azt a nevelési és képzési célok megkövetelik. Az éjszakai munkavégzés közvetlenül a nappali műszakban végzett munka folytatásaként valósulhat meg.

(2) A munkáltató nem alkalmazhat olyan javadalmazási rendszert, amely a munkateljesítmény fokozásával a fiatalkorú munkavállaló biztonságának és egészségének veszélyeztetését eredményezné.

(3) Ha a munkáltató nem alkalmazhatja a fiatalkorú munkavállalót szakképesítésének megfelelő munkavégzésre, mivel annak végzése a fiatalkorú munkavállaló számára nem megengedett, vagy mert az orvosi vélemény szerint veszélyezteti az egészségét, a munkáltató mindaddig, amíg a fiatalkorú munkavállaló alkalmassá válik ezen munka végzésére, köteles őt más, lehetőség szerint a képesítésének megfelelő munkakörbe helyezni.

175. §
Fiatalkorú munkavállalók által nem végezhető munkák

(1) Fiatalkorú munkavállaló nem végezhet munkát földfelszín alatti munkahelyen ásványok fejtése vagy alagutak és tárnák feltárása során.

(2) Fiatalkorú munkavállaló nem végezhet olyan munkát, amely a korára jellemző anatómiai, fiziológiai és pszichikai adottságok okán számára nem alkalmas, veszélyes vagy káros.

(3) A fiatalkorú munkavállalók számára nem alkalmas munkakörök és munkapozíciók tiltólistáját kormányrendelet szabályozza.

(4) A munkáltató nem alkalmazhat fiatalkorú munkavállalót olyan munkakörben, amelyben fokozott balesetveszélynek van kitéve, vagy a munkavégzés során komolyan veszélyeztethetné munkatársai és más személyek biztonságát és egészségét.

176. §
A megelőző munkaalkalmassági orvosi vizsgálat

rozumovému rozvoju, neohrozujú ich mravnosť, a poskytuje im pri práci zvýšenú starostlivosť. To isté platí aj pre školy a občianske združenia podľa osobitného predpisu, ak v rámci svojej účasti na výchove mládeže organizujú práce mladistvých.

§ 174
Zákaz práce nadčas, práce v noci a pracovnej pohotovosti

(1) Zamestnávateľ nesmie zamestnávať mladistvých zamestnancov prácou nadčas, nočnou prácou a nesmie im nariadiť alebo s nimi dohodnúť pracovnú pohotovosť. Výnimočne môžu mladiství zamestnanci starší ako 16 rokov vykonávať nočnú prácu nepresahujúcu jednu hodinu, ak je to potrebné na ich výchovu na povolanie. Nočná práca mladistvého zamestnanca musí bezprostredne nadväzovať na jeho prácu pripadajúcu podľa rozvrhu pracovných zmien na denný čas.

(2) Zamestnávateľ nesmie používať taký spôsob odmeňovania práce, ktorý by viedol pri zvyšovaní pracovných výkonov k ohrozeniu bezpečnosti a zdravia mladistvých zamestnancov.

(3) Ak zamestnávateľ nesmie zamestnávať mladistvého zamestnanca prácou, na ktorú získal kvalifikáciu, pretože je jej výkon mladistvým zamestnancom zakázaný alebo preto, že podľa lekárskeho posudku ohrozuje jeho zdravie, zamestnávateľ je povinný dovtedy, kým bude mladistvý zamestnanec môcť túto prácu vykonávať, poskytnúť mu inú primeranú prácu zodpovedajúcu pokiaľ možno jeho kvalifikácii.

§ 175
Práce zakázané mladistvým zamestnancom

(1) Mladistvý zamestnanec nesmie byť zamestnávaný prácami pod zemou pri ťažbe nerastov alebo pri razení tunelov a štôlní.

(2) Mladistvý zamestnanec nesmie byť zamestnávaný prácami, ktoré so zreteľom na anatomické, fyziologické a psychické zvláštnosti v tomto veku sú pre neho neprimerané, nebezpečné alebo jeho zdraviu škodlivé.

(3) Zoznamy prác a pracovísk, ktoré sú zakázané mladistvým zamestnancom, ustanoví nariadenie vlády.

(4) Zamestnávateľ nesmie zamestnávať mladistvých zamestnancov ani prácami, pri ktorých sú vystavení zvýšenému nebezpečenstvu úrazu alebo pri ktorých výkone by mohli vážne ohroziť bezpečnosť a zdravie spoluzamestnancov alebo iných osôb.

§ 176
Lekárska preventívna prehliadka vo vzťahu k práci

(1) A munkáltató a fiatalkorú munkavállaló alkalmazása kapcsán köteles biztosítani egészségügyi alkalmasságának megelőző orvosi vizsgálatra alapozott felmérését
a) a fiatalkorú munkavállaló más munkakörbe történő áthelyezését megelőzően,
b) rendszeresen, külön szabályozás hiányában szükség szerint, évente legalább egy alkalommal.
(2) A fiatalkorú munkavállaló köteles alávetni magát a munkavégzéssel kapcsolatban elrendelt megelőző orvosi vizsgálatoknak.
(3) A fiatalkorú munkavállaló munkaköri feladatainak meghatározása során a munkáltató köteles figyelembe venni az orvosi véleményt is.

NYOLCADIK RÉSZ
A kártérítési felelősség

A károk megelőzése

177. §

(1) A munkáltató köteles olyan munkafeltételeket biztosítani alkalmazottai számára, hogy munkaköri feladataikat életük, egészségük és a tulajdon kockáztatása nélkül tudják ellátni. Hiányosságok esetén köteles azok felszámolását célzó intézkedéseket foganatosítani.
(2) Tulajdona védelme érdekében a munkáltató jogosult a feltétlenül szükséges mértékben ellenőrizni mindazokat a tárgyakat és dolgokat, amelyeket a munkavállalók a munkahelyre behoznak, vagy onnan kivisznek. A részleteket a munkáltató a munkaszabályzatban pontosítja. Az ellenőrzés során be kell tartani a személyi szabadság védelmére vonatkozó előírásokat, és nem sérülhet az emberi méltóság.

178. §

(1) A munkavállaló köteles úgy eljárni, hogy ne kerüljön sor emberélet és testi épség kockáztatására, tulajdon megrongálódására vagy megsemmisülésére, sem jogalap nélküli gazdagodásra.
(2) Kárveszély esetén a munkavállaló köteles figyelmeztetni a vezető állású munkavállalót. Ha a munkáltatót veszélyeztető káresemény elhárítása azonnali beavatkozást igényel, köteles beavatkozni. Mentesül ezen kötelezettség alól, ha ebben súlyos körülmények gátolják, vagy komoly veszélyeznek tenné ki magát, munkatársait, vagy a hozzá közel álló személyeket. Ha a munkavállaló a szükséges munkafeltételek hiányát észleli, köteles arról a vezető állású munkavállalót tájékoztatni.

A munkavállaló általános kárfelelőssége

179. §

(1) Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť posúdenie zdravotnej spôsobilosti na prácu na základe výsledkov lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu k práci mladistvého zamestnanca
a) pred preradením mladistvého zamestnanca na inú prácu,
b) pravidelne, podľa potreby najmenej raz za rok, ak osobitný predpis neustanovuje inak.
(2) Mladistvý zamestnanec je povinný podrobiť sa určeným lekárskym preventívnym prehliadkam vo vzťahu k práci.
(3) Pri ukladaní pracovných úloh mladistvému zamestnancovi sa zamestnávateľ riadi aj lekárskymi posudkami.

ÔSMA ČASŤ
Náhrada škody

Predchádzanie škodám

§ 177

(1) Zamestnávateľ je povinný svojim zamestnancom zabezpečovať také pracovné podmienky, aby mohli riadne plniť svoje pracovné úlohy bez ohrozenia života, zdravia a majetku. Ak zistí nedostatky, je povinný urobiť opatrenia na ich odstránenie.
(2) Na ochranu svojho majetku je zamestnávateľ oprávnený vykonávať v nevyhnutnom rozsahu kontrolu vecí, ktoré zamestnanci vnášajú na pracovisko alebo odnášajú z pracoviska. Podrobnejšie podmienky určí zamestnávateľ v pracovnom poriadku. Pri kontrole sa musia dodržať predpisy o ochrane osobnej slobody a nesmie byť ponižovaná ľudská dôstojnosť.

§ 178

(1) Zamestnanec je povinný si počínať tak, aby nedochádzalo k ohrozeniu života, zdravia a poškodeniu majetku alebo k jeho zničeniu, ani k bezdôvodnému obohateniu.
(2) Ak hrozí škoda, zamestnanec je povinný na ňu upozorniť vedúceho zamestnanca. Ak je na odvrátenie škody hroziacej zamestnávateľovi neodkladne potrebný zákrok, je povinný zakročiť. Túto povinnosť nemá, ak mu v tom bránia dôležité okolnosti alebo ak by tým vystavil vážnemu ohrozeniu seba alebo ostatných zamestnancov, alebo blízke osoby. Ak zamestnanec zistí, že nemá utvorené potrebné pracovné podmienky, je povinný oznámiť to vedúcemu zamestnancovi.

Všeobecná zodpovednosť zamestnanca za škodu

§ 179

(1) A munkavállaló a munkáltatóval szemben kárfelelősséggel tartozik a munkafeladatok végzése során önhibájából okozott vagy azokkal összefüggésben keletkezett károkért. A munkáltató a 182. és 185. §-ba foglaltak kivételével köteles bizonyítani a munkavállaló részéről elkövetett gondatlanság vagy kötelezettségszegés tényét.
(2) A munkavállaló kárfelelősséggel tartozik azon károkért is, amelyeket az erkölcsi normákkal ellentétes szándékos magatartásával okozott.

180. §

A mentális rendellenességgel élő munkavállaló csak abban az esetben felel az általa okozott kárért, ha cselekvő- és ítélőképességének tudatában van. A magát önhibájából cselekvő- és ítélőképességét vesztett állapotba hozó munkavállaló kárfelelősséggel tartozik az ezen állapotban okozott kárért.

181. §

(1) Ha a munkavállaló tudatosan nem figyelmeztette a vezető állású munkavállalót a kárveszélyre, vagy nem lépett fel annak elhárítása érdekében, jóllehet azzal megakadályozta volna a közvetlen kár keletkezését, a munkáltató a kár felszámolásának egyéb módja hiányában a káreset körülményeinek megfelelő mértékű kártérítésre kötelezheti. Mindamellett figyelembe kell venni, mi akadályozta ezen kötelezettsége teljesítésében. A kártérítés nem haladhatja meg a munkavállaló havi átlagkeresetének négyszeresét kitevő összeget.
(2) A munkavállalót nem terheli felelősség azon károk vonatkozásában, amelyek a munkáltatót fenyegető kárveszély vagy emberéletet és testi épséget fenyegető kockázat elhárítása során keletkeztek, ha ezen állapotot nem szándékosan okozta és a körülményeknek megfelelően járt el.
(3) A munkavállalót nem terheli felelősség a vállalkozói kockázatból fakadó károk vonatkozásában.

A munkavállaló felelőssége az elszámolási kötelezettség alá eső, rábízott értékekben keletkezett hiányért

182. §

(1) Ha a munkavállaló anyagi felelősségvállalásról szóló megállapodás alapján felelősséget vállalt a rábízott készpénzért, értékcikkért, áruért, anyagkészletért vagy egyéb, forgalomra szánt értékekért, amelyek vonatkozásában elszámolási kötelezettséggel tartozik, felelős a keletkezett hiányért. A munkavállalókkal kötött megállapodásokban rögzíthető, hogy ha a munkavégzésben több, anyagi felelősséggel tartozó munkavállaló vesz részt, közösen felelnek a keletkezett hiányért (megosztott felelősség).

(1) Zamestnanec zodpovedá zamestnávateľovi za škodu, ktorú mu spôsobil zavineným porušením povinností pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním. Zamestnávateľ je povinný preukázať zamestnancovo zavinenie okrem prípadov uvedených v § 182 a 185.
(2) Zamestnanec zodpovedá aj za škodu, ktorú spôsobil úmyselným konaním proti dobrým mravom.

§ 180

Zamestnanec, ktorý je postihnutý duševnou poruchou, zodpovedá za škodu ním spôsobenú, len ak je schopný ovládnuť svoje konanie a posúdiť následky svojho konania. Zamestnanec, ktorý sa uvedie vlastnou vinou do takého stavu, že nie je schopný ovládnuť svoje konanie alebo posúdiť následky svojho konania, zodpovedá za škodu v tomto stave spôsobenú.

§ 181

(1) Od zamestnanca, ktorý vedome neupozornil vedúceho zamestnanca na hroziacu škodu alebo nezakročil proti hroziacej škode, hoci by sa tým zabránilo bezprostrednému vzniku škody, môže zamestnávateľ požadovať, aby prispel na úhradu škody v rozsahu primeranom okolnostiam prípadu, ak ju nemožno uhradiť inak. Pritom sa prihliadne najmä na to, čo bránilo splneniu povinnosti. Náhrada škody nesmie presiahnuť sumu rovnajúcu sa štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku.
(2) Zamestnanec nezodpovedá za škodu, ktorú spôsobil pri odvracaní škody hroziacej zamestnávateľovi alebo nebezpečenstva priamo ohrozujúceho život alebo zdravie, ak tento stav sám úmyselne nevyvolal a ak si pritom počínal spôsobom primeraným okolnostiam.
(3) Zamestnanec nezodpovedá za škodu, ktorá vyplýva z podnikateľského rizika.

Zodpovednosť zamestnanca za schodok na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať

§ 182

(1) Ak zamestnanec prevzal na základe dohody o hmotnej zodpovednosti zodpovednosť za zverené hotovosti, ceniny, tovar, zásoby materiálu alebo iné hodnoty určené na obeh alebo obrat, ktoré je povinný vyúčtovať, zodpovedá za vzniknutý schodok. V dohodách sa môže so zamestnancami súčasne dohodnúť, že ak budú pracovať na pracovisku s viacerými zamestnancami, ktorí uzatvorili dohodu o hmotnej zodpovednosti, zodpovedajú s nimi za schodok spoločne (spoločná hmotná zodpovednosť).

(2) Az anyagi felelősségvállalásról szóló megállapodást írásban kell rögzíteni, ellenkező esetben érvénytelen.
(3) A munkavállaló teljes mértékben vagy részben mentesül a felelősség alól, ha hitelt érdemlően bizonyítja, hogy a hiány teljes mértékben vagy részben önhibáján kívül keletkezett.
(4) Ha a megosztott felelősséggel felruházott munkavállalók munkakörülményeiben hiányosságok lépnek fel azzal összefüggően, hogy a munkahelyre más munkavállaló, más vezető vagy helyettes vezető került beosztásra, illetve azért, mert a munkavállalók valamelyike az anyagi felelősségvállalásról szóló megállapodást felmondta, a munkáltató köteles késedelem nélkül felszámolni ezeket a hiányosságokat.

183. §

(1) A munkavállaló más munkakörbe történő beosztás és más munkahelyre történő áthelyezés során, vagy a rábízott értékekkel történő rendes gazdálkodást akadályozó munkakörülményekre vonatozó, a munkáltató felé beterjesztett írásos figyelmeztetés kézbesítésétől számított egy hónap elteltével elállhat az anyagi felelősségvállalásról szóló megállapodástól, ha a munkáltató ezen időtartam alatt nem számolja fel a szóban forgó körülményeket. Megosztott felelősség esetén akkor állhat el a megállapodástól, ha a munkahelyre más munkavállaló, vezető vagy helyettes vezető kerül beosztásra. A megállapodás felmondásának tényét írásban kell közölni a munkáltatóval.
(2) Az anyagi felelősségvállalásról szóló megállapodás a munkaviszony megszűnésének napjával vagy ezen megállapodás felmondásának napjával veszti hatályát.

184. §

(1) A leltározást az anyagi felelősségvállalásról szóló megállapodás megkötése, annak megszűnése, a munkavállalónak más munkakörbe vagy más munkahelyre történő áthelyezése és a munkaviszony megszűnése alkalmával kell megtartani.
(2) A megosztott felelősséggel felruházott munkavállalók munkavégzésének helyszínén a leltározást az anyagi felelősségvállalásról szóló megállapodások valamennyi, megosztott felelősséggel felruházott munkavállalóval történő megkötése,

a) ezen megállapodások megszűnése,
b) a megosztott felelősséggel felruházott munkavállalók más munkakörbe vagy más munkahelyre történő áthelyezése,
c) a vezető vagy a helyettes vezető tisztségében beállt változás,
d) a megosztott felelősséggel felruházott munkavállalók bármelyike által a munkaközösségben beállt változásokkal indokolt kérelmének beterjesztése,

(2) Dohoda o hmotnej zodpovednosti sa musí uzatvoriť písomne, inak je neplatná.
(3) Zamestnanec sa zbaví zodpovednosti celkom alebo sčasti, ak preukáže, že schodok vznikol celkom alebo sčasti bez jeho zavinenia.
(4) Ak nedostatky vzniknú v pracovných podmienkach zamestnancov so spoločnou hmotnou zodpovednosťou v súvislosti s tým, že bol na ich pracovisko zaradený iný zamestnanec alebo iný vedúci, prípadne zástupca vedúceho, alebo s tým, že niektorý zo zamestnancov od dohody o hmotnej zodpovednosti odstúpil, zamestnávateľ je povinný nedostatky odstrániť bez zbytočného odkladu.

§ 183

(1) Zamestnanec, ktorý uzatvoril dohodu o hmotnej zodpovednosti, môže od nej odstúpiť, ak sa preraďuje na inú prácu, zaraďuje na iné pracovisko, prekladá alebo ak zamestnávateľ v čase do jedného mesiaca po tom, čo dostal jeho písomné upozornenie, neodstráni nedostatky v pracovných podmienkach, ktoré bránia riadnemu hospodáreniu so zverenými hodnotami. Pri spoločnej hmotnej zodpovednosti môže zamestnanec od dohody odstúpiť, ak je na pracovisko zaradený iný zamestnanec alebo ustanovený iný vedúci, prípadne jeho zástupca. Odstúpenie sa musí oznámiť zamestnávateľovi písomne.
(2) Dohoda o hmotnej zodpovednosti zaniká dňom skončenia pracovného pomeru alebo dňom odstúpenia od tejto dohody.

§ 184

(1) Inventarizácia sa musí vykonať pri uzatvorení dohody o hmotnej zodpovednosti, pri jej zániku, pri preradení zamestnanca na inú prácu alebo na iné pracovisko, pri jeho preložení a pri skončení pracovného pomeru.
(2) Na pracoviskách, kde pracujú zamestnanci so spoločnou hmotnou zodpovednosťou, musí sa inventarizácia vykonať pri uzatvorení dohôd o hmotnej zodpovednosti so všetkými spoločne zodpovednými zamestnancami

a) pri skončení všetkých týchto dohôd,
b) pri preradení na inú prácu alebo preložení všetkých spoločne zodpovedných zamestnancov,
c) pri zmene vo funkcii vedúceho alebo jeho zástupcu,
d) na žiadosť ktoréhokoľvek zo spoločne zodpovedných zamestnancov pri zmene v ich kolektíve,
e) pri odstúpení niektorého z nich od dohody o hmotnej zodpovednosti.

(3) Ak zamestnanec so spoločnou hmotnou zodpovednosťou, ktorého pracovný pomer sa skončil alebo ktorý bol preradený na inú prácu alebo iné pracovisko, alebo

e) az anyagi felelősségvállalásról szóló megállapodás bármelyikük által történő felmondása

alkalmával kell megtartani.

(3) Ha a megosztott felelősséggel felruházott munkavállaló a munkaviszony megszűnése, más munkakörbe vagy más munkahelyre történő áthelyezése alkalmával nem kérelmezi a leltározást, felelősség terheli a korábbi munkahelyén megtartott, legközelebbi leltározás alkalmával megállapított esetleges hiányért.

(4) Ha a megosztott felelősséggel felruházott munkavállalók munkavégzésének helyszínére áthelyezett munkavállaló nem kérelmezi a leltározást, a megállapodás felmondásának hiányában felelősség terheli a legközelebbi leltározás alkalmával megállapított esetleges hiányért.

185. §

A munkavállaló felelőssége a rábízott vagyontárgyak elvesztése esetében

(1) A munkavállaló felelős a munkáltató által írásos bizonylat alapján gondjaira bízott eszközök, munkavédelmi eszközök és egyéb hasonló jellegű tárgyak elvesztéséért.

(2) A munkavállaló teljes mértékben vagy részben mentesül a felelősség alól, ha hitelt érdemlően bizonyítja, hogy a vagyontárgy elvesztése teljes mértékben vagy részben önhibáján kívül következett be.

(3) A munkáltató a munkavállalói képviselettel megállapodásban rögzítheti azon munkavállalók körét, amelyek számára kötelezővé teheti az (1) bekezdésbe foglaltak alapján gondjaikra bízott vagyontárgy elvesztés és megrongálódás elleni biztosítását, illetve azon munkavállalók körét, amelyek esetében ezen vagyontárgyakra elvesztés és megrongálódás elleni biztosítást köt.

A kártérítés mértéke és módja

186. §

(1) A munkavállaló pénzbeli jóvátétel formájában köteles megtéríteni a munkáltatónak okozott teljes kárt, amennyiben a kár elhárítása az eredeti állapot visszaállításával nem jár sikerrel és ezen kártérítésre a munkavállaló igényt tart.

(2) A gondatlanságból okozott kár alapján esedékes kártérítési összeg nem haladhatja meg a munkavállaló káresemény előtti havi átlagkeresetének négyszeresét. Ezen korlátozás nem érvényes a 182 - 185. §-ba foglalt különleges munkavállalói felelősség esetében, illetve ha a károkozás alkohol, bódító és tudatmódosító szerek hatása alatt következett be.

(3) Tudatos károkozás esetén a munkáltató a teljes kár megtérítésén kívül az elmaradt haszon megtérítésére is igényt tarthat, ha annak meg nem térítése sértené a jó erkölcsöket.

bol preložený, zároveň nepožiada o vykonanie inventarizácie, zodpovedá za prípadný schodok zistený najbližšou inventarizáciou na jeho predchádzajúcom pracovisku.

(4) Ak zamestnanec, ktorý sa zaraďuje na pracovisko, kde pracujú zamestnanci so spoločnou hmotnou zodpovednosťou, zároveň nepožiada o vykonanie inventarizácie, zodpovedá, ak od dohody o hmotnej zodpovednosti neodstúpil, za prípadný schodok zistený najbližšou inventarizáciou.

§ 185

Zodpovednosť zamestnanca za stratu zverených predmetov

(1) Zamestnanec zodpovedá za stratu nástrojov, ochranných pracovných prostriedkov a iných podobných predmetov, ktoré mu zamestnávateľ zveril na základe písomného potvrdenia.

(2) Zamestnanec sa zbaví zodpovednosti úplne alebo sčasti, ak sa preukáže, že strata vznikla úplne alebo sčasti bez jeho zavinenia.

(3) Zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov vymedziť okruh zamestnancov, s ktorými môže dohodnúť povinnosť, aby si dali poistiť predmet, ktorý im zamestnávateľ zveril podľa odseku 1, pre prípad straty a zničenia, a okruh zamestnancov, ktorým poistí predmet zverený podľa odseku 1 pre prípad straty a zničenia.

Rozsah a spôsob náhrady škody

§ 186

(1) Zamestnanec, ktorý zodpovedá za škodu, je povinný nahradiť zamestnávateľovi skutočnú škodu, a to v peniazoch, ak škodu neodstráni uvedením do predchádzajúceho stavu a ak túto škodu zamestnávateľ od zamestnanca požaduje.

(2) Náhrada škody spôsobená z nedbanlivosti, ktorú zamestnávateľ požaduje od zamestnanca, nesmie u jednotlivého zamestnanca presiahnuť sumu rovnajúcu sa štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku pred porušením povinnosti, ktorým spôsobil škodu. Toto obmedzenie neplatí, ak ide o osobitnú zodpovednosť zamestnanca podľa § 182 až 185 alebo ak bola škoda spôsobená pod vplyvom alkoholu alebo po požití omamných látok alebo psychotropných látok.

(3) Ak bola škoda spôsobená úmyselne, môže zamestnávateľ okrem skutočnej škody požadovať aj náhradu

187. §

(1) Ha a káreseményt a munkáltató vétkes kötelességszegése okozta, a munkavállaló csak vétkessége arányában kötelezhető kártérítésre.

(2) Megosztott kárfelelősséggel felruházott munkavállalók esetében mindegyikük vétkessége arányában kötelezhető kártérítésre.

188. §

Tárgyi eszközökben keletkezett kár megállapítása során a tárgyi eszköz káresemény idején érvényes árából kell kiindulni.

189. §

(1) A keletkezett hiányért vagy veszteségért felelős munkavállaló köteles teljes összegben megtéríteni az okozott kárt.

(2) Megosztott felelősség esetén az egyes munkavállalók kártérítési kötelezettségét arányosan, az átlagkeresetük alapján kell meghatározni, miközben a vezető és a helyettes vezető keresetét kétszeresen kell beszámolni.

(3) A (2) bek. alapján meghatározott arányos kártérítési kötelezettség mértéke a vezető és a helyettes vezető kivételével az egyes munkavállalók esetében nem haladhatja meg a káresemény előtti havi átlagkeresetüket. Ha ezen hányadok nem fedezik a teljes kárt, a fennmaradó részt a vezető és a helyettes vezető köteles megtéríteni, havi átlagkeresetével arányosan.

(4) Ha megállapítást nyer, hogy a hiányt a megosztott felelősséggel rendelkező munkavállalók valamelyike okozta, a munkavállaló vétkessége arányában kötelezhető a kár megtérítésre. A fennmaradó részt a többi, megosztott felelősséggel bíró munkavállaló köteles megtéríteni a (2) és (3) bekezdésekbe foglaltak alapján.

191. §

(1) A munkáltató igényt formálhat a kárfelelősséggel felruházott munkavállaló által okozott kár megtérítésére. A kártérítés mértékét a munkáltató határozza meg.

(2) A munkáltató köteles kártérítési igényét megvitatni a munkavállalóval és legkésőbb a káresemény beálltának és a kárfelelősség megállapításának napjától számított egy hónapon belül kiértesíteni róla.

(3) Ha a munkavállaló a megállapított összegben elismeri kártérítési kötelezettségét, és a munkáltatóval megállapodik a kártalanítás módjában, a munkáltató köteles írásban rögzíteni a megállapodást, ellenkező esetben az érvénytelen. Ha a kár megtérítése megtörtént, írásos megállapodás nem szükséges.

(4) Az igényelt kártérítést és a kártalanítás módjáról szóló megállapodást, az 50 eurót meg nem haladó károk

ušlého zisku, ak by jej neuhradenie odporovalo dobrým mravom.

§ 187

(1) Ak škodu spôsobil porušením povinností aj zamestnávateľ, zamestnanec uhradí pomernú časť škody podľa miery svojho zavinenia.

(2) Ak zodpovedá zamestnávateľovi za škodu niekoľko zamestnancov, každý z nich uhradí pomernú časť škody podľa miery svojho zavinenia.

§ 188

Pri určení škody na veci sa vychádza z ceny veci v čase vzniku škody.

§ 189

(1) Zamestnanec, ktorý zodpovedá za schodok alebo za stratu predmetov, je povinný nahradiť schodok alebo stratu v plnej sume.

(2) Pri spoločnej zodpovednosti za schodok sa jednotlivým zamestnancom určí podiel náhrady podľa pomeru ich priemerných zárobkov, pričom zárobok ich vedúceho a jeho zástupcu sa započítava v dvojnásobnej sume.

(3) Podiel náhrady určený podľa odseku 2 nesmie u jednotlivých zamestnancov s výnimkou vedúceho a jeho zástupcu presiahnuť sumu rovnajúcu sa ich priemernému mesačnému zárobku pred vznikom škody. Ak sa takto určenými podielmi neuhradí celá škoda, zvyšok je povinný uhradiť vedúci a jeho zástupca podľa pomeru svojich priemerných zárobkov.

(4) Ak sa zistí, že schodok alebo jeho časť zavinil niektorý zo spoločne zodpovedných zamestnancov, uhradí schodok tento zamestnanec podľa miery svojho zavinenia. Zvyšnú časť schodku uhradia všetci spoločne zodpovední zamestnanci podielmi určenými podľa odsekov 2 a 3.

§ 191

(1) Zamestnávateľ môže požadovať od zamestnanca náhradu škody, za ktorú mu zamestnanec zodpovedá. Požadovanú náhradu škody určí zamestnávateľ.

(2) Zamestnávateľ prerokuje požadovanú náhradu škody so zamestnancom a oznámi mu ju najneskôr do jedného mesiaca odo dňa, keď sa zistilo, že škoda vznikla a že za ňu zamestnanec zodpovedá.

(3) Ak zamestnanec uzná záväzok nahradiť škodu v určenej sume a ak s ním zamestnávateľ dohodne spôsob náhrady, je zamestnávateľ povinný uzatvoriť dohodu písomne, inak je dohoda neplatná. Osobitná písomná dohoda nie je potrebná, ak škoda bola už uhradená.

kivételével, a munkáltató köteles előzetesen egyeztetni a munkavállalói képviselettel.

192. §
A munkáltató általános kárfelelőssége

(1) A munkáltató felelős a munkavállaló oldalán a munkavégzés vagy azzal közvetlenül összefüggő tevékenység során a jogi kötelezettségek megszegése vagy az erkölcsi normák tudatos megsértése okán keletkezett kárért.
(2) A munkáltató felelős a munkavállaló oldalán a munkáltató nevében eljáró alkalmazottak által a jogi kötelezettségek megszegésével okozott kárért is.
(3) A munkáltatót nem terheli felelősség a munkavállaló gépkocsijában, saját szerszámaiban, berendezéseiben és a munkavégzéshez szükséges dolgokban keletkezett kárért, amelyeket a munkáltató beleegyezése nélkül használt munkavégzésre vagy azzal közvetlen összefüggésben.

193. §
A munkáltató megőrzési és kártérítési felelőssége

(1) A munkáltató felelős azon dolgokban keletkezett kárért, amelyeket a munkavállaló a munkavégzés vagy azzal közvetlenül összefüggő tevékenység során nála az arra kijelölt, vagy ilyen hiányában az elhelyezésre általánosan használt helyen tárolt. Az egyéb, személyes dolgokért a munkáltató csak abban az esetben felel, ha azokat megőrzésre átvette, legfeljebb 165,97 euró értékig.
(2) A kártérítési jogosultság megszűnik, ha a munkavállaló késedelem nélkül, legkésőbb a káresemény megállapításától számított 15 napon belül nem értesíti írásban a munkáltatót.

194. §
A munkáltató kárelhárítási kötelezettsége

A munkáltatót fenyegető káresemény elhárítása során dologi kárt szenvedett munkavállaló kárigénnyel és a célirányosan ráfordított költségek címén költségtérítési igénnyel léphet fel, ha a veszélyt nem szándékosan maga idézte elő és a körülményeknek megfelelő módon járt el. Ezen igény megilleti az életveszélyt vagy egészségkárosodás veszélyét elhárító munkavállalót is, ha a kárfelelősség a munkáltatót terhelné. Ha egészségkárosodást szenvedett, azt munkabalesetként kell értékelni.

A munkáltató kártérítési felelőssége munkabaleset és foglalkozási ártalom esetén

(4) Požadovanú náhradu škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady s výnimkou náhrady škody nepresahujúcej 50 eur je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov.

§ 192
Všeobecná zodpovednosť zamestnávateľa za škodu

(1) Zamestnávateľ zodpovedá zamestnancovi za škodu, ktorá vznikla zamestnancovi porušením právnych povinností alebo úmyselným konaním proti dobrým mravom pri plnení pracovných úloh, alebo v priamej súvislosti s ním.
(2) Zamestnávateľ zodpovedá zamestnancovi aj za škodu, ktorú mu spôsobili porušením právnych povinností v rámci plnenia úloh zamestnávateľa zamestnanci konajúci v jeho mene.
(3) Zamestnávateľ nezodpovedá zamestnancovi za škodu na motorovom vozidle, vlastnom náradí, vlastnom zariadení a vlastných predmetoch potrebných na výkon práce, ktoré použil pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním bez písomného súhlasu zamestnávateľa.

§ 193
Zodpovednosť zamestnávateľa za škodu na odložených veciach

(1) Zamestnávateľ zodpovedá za škodu na veciach, ktoré si u neho zamestnanec odložil pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním na mieste na to určenom, a ak nie je také miesto určené, potom na mieste, kde sa obvykle odkladajú. Za veci, ktoré sa do zamestnania obvykle nenosia, zamestnávateľ zodpovedá, len ak ich prevzal do úschovy, inak najviac do sumy 165,97 eura.
(2) Právo na náhradu škody zanikne, ak zamestnanec o nej písomne neupovedomil zamestnávateľa bez zbytočného odkladu, najneskôr v lehote 15 dní odo dňa, keď sa o škode dozvedel.

§ 194
Zodpovednosť zamestnávateľa pri odvracaní škody

Zamestnanec, ktorý pri odvracaní škody hroziacej zamestnávateľovi utrpel vecnú škodu, má voči nemu nárok na jej náhradu a na náhradu účelne vynaložených nákladov, ak nebezpečenstvo sám úmyselne nevyvolal a ak si počínal pritom spôsobom primeraným okolnostiam. Tento nárok má aj zamestnanec, ktorý takto odvracal nebezpečenstvo hroziace životu alebo zdraviu, ak by za škodu zodpovedal zamestnávateľ. Ak utrpel škodu na zdraví, posudzuje sa táto škoda ako pracovný úraz.

Zodpovednosť zamestnávateľa za škodu pri pracovnom úraze a pri chorobe z povolania

195. §

(1) Ha a munkavégzés vagy azzal közvetlenül összefüggő tevékenység során egészségkárosodás vagy halálos kimenetelű baleset (munkabaleset) történt, az azzal összefüggésben keletkezett kárért az a munkáltató felel, amellyel a munkabaleset idején a munkavállaló munkaviszonyban állt.

(2) Munkabalesetnek minősül a munkavállaló oldalán a munkavégzés vagy azzal közvetlenül összefüggő tevékenység során, akaratán kívül, külső, időleges, hirtelen és erőszakos tényezők hatására bekövetkezett egészségkárosodás.

(3) Nem minősül munkabalesetnek az a baleset, amelyet a munkavállaló úton a munkahelyére vagy visszafelé úton szenvedett el.

(4) A munkavállaló oldalán foglalkozási ártalom címén keletkezett kárért azt a munkáltatót terheli felelősség, amellyel a munkavállaló közvetlenül a foglalkozási ártalom megállapítását megelőzően munkaviszonyban állt, miközben fennállnak ezen foglalkozási ártalom kialakulását előidéző körülmények. Foglalkozási ártalmaknak minősülnek a szociális biztosításról szóló jogi előírásokba foglalt betegségek (foglalkozási ártalmak jegyzéke), ha kialakulásukhoz a jegyzékben felsorolt körülmények vezettek.

(6) A munkáltatót terheli a kártérítési felelősség abban az esetben is, ha valamennyi, a munka biztonságát és egészség védelmét szolgáló, külön szabályozás alá eső kötelezettségnek eleget tett, amennyiben a 196. § alapján nem mentesül a felelősség alól.

196. §

(1) A munkáltató teljes mértékben mentesül a felelősség alól, ha hitelt érdemlően bizonyítja, hogy a káresemény egyetlen oka az a körülmény, hogy

a) a sérelmet elszenvedő munkavállaló önhibájából megszegte a munka biztonságára és az egészség védelmére vonatkozó jogi előírásokat vagy más előírásokat, vagy a munka biztonságára és az egészség védelmére vonatkozó utasításokat, jóllehet ezekkel rendesen és igazolhatóan meg volt ismertetve, és ezek ismerete és betartása folyamatos, ellenőrzött követelményként volt jelen,

b) a sérelmet elszenvedő munkavállaló általi károkozásra alkohol, bódító és tudatmódosító szerek hatása alatt került sor, és a munkáltatónak nem állt módjában megakadályozni azt.

(2) A munkáltató részlegesen mentesül a felelősség alól, ha hitelt érdemlően bizonyítja, hogy

a) a sérelmet elszenvedő munkavállaló önhibájából megszegte a jogi előírásokat vagy más előírásokat, vagy a munka biztonságára és az egészség védelmére vonatkozó utasításokat, jóllehet ezekkel rendesen és

§ 195

(1) Ak u zamestnanca došlo pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním k poškodeniu zdravia alebo k jeho smrti úrazom (pracovný úraz), zodpovedá za škodu tým vzniknutú zamestnávateľ, u ktorého bol zamestnanec v čase pracovného úrazu v pracovnom pomere.

(2) Pracovný úraz je poškodenie zdravia, ktoré bolo zamestnancovi spôsobené pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním nezávisle od jeho vôle krátkodobým, náhlym a násilným pôsobením vonkajších vplyvov.

(3) Pracovný úraz nie je úraz, ktorý zamestnanec utrpel na ceste do zamestnania a späť.

(4) Za škodu spôsobenú zamestnancovi chorobou z povolania zodpovedá zamestnávateľ, u ktorého zamestnanec pracoval naposledy pred jej zistením v pracovnom pomere za podmienok, z ktorých vzniká choroba z povolania, ktorou bol postihnutý. Choroby z povolania sú choroby uvedené v právnych predpisoch o sociálnom zabezpečení (zoznam chorôb z povolania), ak vznikli za podmienok v nich uvedených.

(6) Zamestnávateľ zodpovedá za škodu, aj keď dodržal povinnosti vyplývajúce z osobitných predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ak sa zodpovednosti nezbaví podľa § 196.

§ 196

(1) Zamestnávateľ sa zbaví zodpovednosti celkom, ak preukáže, že jedinou príčinou škody bola skutočnosť, že

a) škoda bola spôsobená tým, že postihnutý zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo

b) škodu si spôsobil postihnutý zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol škode zabrániť.

(2) Zamestnávateľ sa zbaví zodpovednosti sčasti, ak preukáže, že

a) postihnutý zamestnanec porušil svojím zavinením právne predpisy alebo ostatné predpisy, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený, a že toto porušenie bolo jednou z príčin škody,

igazolhatóan ismertetve volt, és hogy a vonatkozó előírások megszegése a káresemény egyik oka,

b) a káresemény egyik oka, hogy a munkavállaló alkohol, bódító és tudatmódosító szerek hatása alatt volt,

c) a munkavállalónak azért keletkezett kára, mivel a szokványostól eltérő magatartást tanúsított azáltal, hogy bár nem szegte meg a vonatkozó jogi előírásokat vagy más előírásokat, vagy a munka biztonságára és az egészség védelmére vonatkozó utasításokat, vagy a külön előírásokat, felelőtlenül járt el, miközben képesítésére és tapasztalatára való tekintettel tudatában kellett lennie annak, hogy egészségét károsíthatja.

(3) Ha a munkáltató részlegesen mentesül a felelősség alól, meghatározásra kerül a kárnak azon mértéke, amelyért a munkavállaló vétkessége arányában felelős. A (2) bek. c) pontjába foglalt esetben a munkavállaló kára legalább egyharmad mértékben megtérítendő.

(4) A munka biztonságára és az egészség védelmére vonatkozó jogi előírások [(1) bek. a) pontja és (2) bek. a) pontja] és a külön előírások munkáltató részéről történt megszegésének elbírálása során nem lehet csak azon általános rendelkezésekre hivatkozni, amelyek alapján mindenkinek úgy kell eljárnia, hogy ne veszélyeztesse saját és mások testi épségét.

(5) Nem értékelhető a (2) bek. c) pontjába foglalt felelőtlen magatartásként a munkavégzés kockázatából fakadó szokásos óvatlanság és cselekvés.

197. §

A munkáltató nem mentesül a felelősség alól, ha a munkavállaló a munkáltatót fenyegető káresemény vagy közvetlen életveszély és testi épség veszélyeztetettségének elhárítása során munkabalesetet szenved, ha ezen állapotot nem a munkavállaló szándékos magatartása idézte elő.

198. §

(1) A munkabalesetet elszenvedett vagy foglalkozási megbetegedésben szenvedő munkavállaló a munkáltató kárfelelősségének mértékében

d) dologi kár alapján nyújtott kártalanításra jogosult; a 192. § (3) bek. rendelkezése érvényben marad.

(2) Az (1) bekezdésbe foglalt felelősség mértékét a munkáltató késedelem nélkül köteles megvitatni a munkavállalói képviselettel és a munkavállalóval.

A kárfelelősség némely különleges esetei

215. §

b) jednou z príčin škody bolo, že zamestnanec bol pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok,

c) zamestnancovi vznikla škoda preto, že si počínal v rozpore s obvyklým spôsobom správania sa tak, že je zrejmé, že hoci neporušil právne predpisy alebo ostatné predpisy, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo osobitné predpisy, konal ľahkomyseľne a musel si pritom byť vzhľadom na svoju kvalifikáciu a skúsenosti vedomý, že si môže privodiť ujmu na zdraví.

(3) Ak sa zamestnávateľ zbaví zodpovednosti sčasti, určí sa časť škody, za ktorú zodpovedá zamestnanec, podľa miery jeho zavinenia. V prípade uvedenom v odseku 2 písm. c) sa zamestnancovi uhradí aspoň jedna tretina škody.

(4) Pri posudzovaní, či zamestnanec porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci [odsek 1 písm. a) a odsek 2 písm. a)], alebo osobitné predpisy, nemožno sa dovolávať len všeobecných ustanovení, podľa ktorých si má každý počínať tak, aby neohrozoval svoje zdravie a zdravie iných.

(5) Za ľahkomyseľné konanie podľa odseku 2 písm. c) nemožno považovať bežnú neopatrnosť a konanie vyplývajúce z rizika práce.

§ 197

Zamestnávateľ sa nemôže zbaviť zodpovednosti, ak zamestnanec utrpel pracovný úraz pri odvracaní škody hroziacej tomuto zamestnávateľovi alebo nebezpečenstva priamo ohrozujúceho život alebo zdravie, ak zamestnanec tento stav sám úmyselne nevyvolal.

§ 198

(1) Zamestnanec, ktorý utrpel pracovný úraz alebo u ktorého sa zistila choroba z povolania, má nárok v rozsahu, v ktorom zamestnávateľ zodpovedá za škodu, na poskytnutie náhrady za

d) vecnú škodu; ustanovenie § 192 ods. 3 platí rovnako.

(2) Rozsah zodpovednosti podľa odseku 1 je zamestnávateľ povinný prerokovať bez zbytočného odkladu so zástupcami zamestnancov a so zamestnancom.

Zodpovednosť za škodu v niektorých osobitných prípadoch

§ 215

(1) Fyzickej osobe, ktorá vykonáva verejnú funkciu, zodpovedá za škodu vzniknutú pri výkone funkcie alebo

(1) A köztisztséget betöltő természetes személy által a köztisztség betöltése során vagy azzal közvetlen összefüggésben okozott kárért az a szervezet felelős, amelynek nevében eljárt; a természetes személy ezen szervezet felé tartozik felelősséggel. Ha a szakszervezet tisztségviselője tisztsége betöltése mellett vagy azzal közvetlen összefüggésben egyidejűleg a munkáltató társadalmi, gazdasági és szociális feladatainak ellátásában is közreműködik, az általa okozott kárért a munkáltató felel.
(2) A megváltozott munkaképességű, munkaviszonyban nem álló és külön szabályozás alapján történő szakmai felkészítésen (tevékenység) részt vevő állampolgár által ezen felkészítés alatt okozott kárért az a munkáltató felel, amelynél a szakmai felkészítés zajlik.

A munkáltató felelősségéről szóló közös rendelkezések

217. §

(1) A munkáltató köteles pénzbeli kártalanítást fizetni a munkavállalónak, amennyiben a kár elhárítása az eredeti állapot visszaállításával nem történik meg. Munkabaleset vagy foglalkozási ártalom körén kívül eső egyéb egészségkárosodás esetében a kártalanítás módjára és terjedelmére a munkabalesetekre vonatkozó rendelkezések alkalmazandók azzal a korlátozással, hogy a hátramaradott hozzátartozók nem jogosultak az egyszeri kártalanításra.
(2) Tárgyi eszközökben keletkezett kár megállapítása során a tárgyi eszköz káresemény idején érvényes árából kell kiindulni.

218. §

Ha a munkáltató hitelt érdemlően bizonyítja, hogy a kárt részben a károsult munkavállaló is okozta, arányosan csökken a felelőssége. Munkabaleset és foglalkozási ártalom esetén a kárfelelősség vonatkozásában a 196. § alapján kell eljárni.

219. §

(1) Előzetes megállapodás hiányában a munkáltató a kártalanításnak a károsult felé történt kifizetését követően kártalanításra jogosult azon személlyel szemben, amely külön előírás értelmében kárfelelősséggel tartozik a károsult felé, mégpedig ezen felelősség terjedelmében.

A munkaköri feladatok ellátása és az azokkal közvetlenül összefüggő tevékenység

220. §

(1) Munkaköri feladatok ellátásának minősül a munkaviszonyból fakadó, munkavégzéssel kapcsolatos kötelezettségek ellátása, egyéb, a munkáltató utasítása alapján v priamej súvislosti s ňou organizácia, pre ktorú bola činná; fyzická osoba zodpovedá za škodu tejto organizácii. Ak funkcionár odborovej organizácie pomáha pri výkone svojej funkcie alebo v priamej súvislosti s ňou súčasne plniť spoločenské, hospodárske alebo sociálne úlohy zamestnávateľa, u ktorého je v pracovnom pomere, zodpovedá mu za škodu tento zamestnávateľ.
(2) Občanovi so zmenenou pracovnou schopnosťou, ktorý nie je v pracovnom pomere a ktorého príprava na povolanie (činnosť) sa vykonáva podľa osobitných predpisov, zodpovedá za škodu vzniknutú pri tejto príprave ten zamestnávateľ, u ktorého sa príprava na povolanie vykonáva.

Spoločné ustanovenia o zodpovednosti zamestnávateľa

§ 217

(1) Zamestnávateľ je povinný nahradiť zamestnancovi skutočnú škodu, a to v peniazoch, ak škodu neodstráni uvedením do predchádzajúceho stavu. Ak ide o inú škodu na zdraví ako z dôvodu pracovného úrazu alebo choroby z povolania, platia pre spôsob a rozsah jej náhrady ustanovenia o pracovných úrazoch s tým obmedzením, že jednorazové odškodnenie pozostalým nepatrí.
(2) Pri určení škody na veci sa vychádza z ceny veci v čase poškodenia.

§ 218

Ak zamestnávateľ preukáže, že škodu zavinil aj poškodený zamestnanec, jeho zodpovednosť sa pomerne obmedzí. Pri zodpovednosti za škodu pri pracovných úrazoch a pri chorobách z povolania sa postupuje podľa § 196.

§ 219

(1) Zamestnávateľ, ktorý nahradil poškodenému škodu, má nárok na náhradu voči tomu, kto poškodenému za takú škodu zodpovedá podľa osobitného predpisu, a to v rozsahu, ktorý zodpovedá miere tejto zodpovednosti voči poškodenému, ak nie je vopred dohodnuté inak.

Plnenie pracovných úloh a priama súvislosť s ním

§ 220

(1) Plnenie pracovných úloh je výkon pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu, iná činnosť vykonávaná na príkaz zamestnávateľa a činnosť, ktorá je predmetom pracovnej cesty.

végzett tevékenység és a kiküldetés tárgyát képező tevékenység.
(2) Munkaköri feladatok ellátásával közvetlenül összefüggő tevékenységnek minősül a munkavégzés megvalósítását célzó és a munkavégzés során szokványos, illetve a munka megkezdése előtt vagy annak befejezése után szükséges tevékenység. Nem minősül ilyen tevékenységnek a munkahely megközelítése és elhagyása, az étkezés, az egészségügyi intézményben történő ellátás vagy kivizsgálás, sem azok helyszínének megközelítése. A munkáltató által elrendelt egészségügyi kivizsgálás vagy az elsősegélyt követő ellátás, illetve a munkahely ezekkel összefüggő megközelítése és elhagyása munkaköri feladatok ellátásával közvetlenül összefüggő tevékenységnek minősül.
(3) Munkabalesetnek minősül azon baleset is, amelyet a munkavállaló a munkaköri feladatok ellátása érdekében kifejtett tevékenység során szenvedett el.

221. §

(1) A munkahely megközelítésének és elhagyásának minősül a munkavállaló által a lakhelyéről (szállásáról) a munkáltató objektumának beléptető pontjáig vagy a munkavégzés helyszínéül szolgáló más helyszínig és visszafelé megtett út. Mezőgazdasági, erdészeti vagy építészeti munkáltató esetében érvényes ez a gyülekezőpontig és visszafelé megtett út vonatkozásában is.
(2) A munkavállaló lakhelyéül szolgáló településről a munkahelyre vagy más, a kiküldetés úticéljául szolgáló településen található szálláshelyre és visszafelé vezető út, ha az egyben nem a rendszeres munkavégzés színhelyéül szolgáló település, a munka megkezdése előtt vagy annak befejezése után szükséges tevékenységnek minősül.

222. §
Jogalap nélküli gazdagodás

(1) Ha a munkavállaló jogalap nélkül jut vagyoni előnyhöz a munkáltató kárára, vagy a munkáltató jogalap nélkül jut vagyoni előnyhöz a munkavállaló kárára, köteles ezt az előnyt visszatéríteni.
(2) Jelen törvény értelmezésében jogalap nélküli gazdagodásnak minősül a jogalap nélküli vagyonnövekmény, az érvénytelen jogügyletből származó vagyonnövekmény, a megszűnt jogcímen szerzett vagyonnövekmény és a tisztességtelen forrásból származó vagyonnövekmény.
(3) A jogalap nélkül szerzett vagyoni előnyt vissza kell téríteni azon személynek, amelynek kárára a jogalap nélküli gazdagodás történt. A jogalap nélküli gazdagodás útján szerzett teljes vagyoni előny visszatérítendő. Ha ez főképp azért nem lehetséges, mivel a jogalap nélküli gazdagodás alapjául munkateljesítmény szolgált, pénzbeli kártalanítást kell fizetni.

(2) V priamej súvislosti s plnením pracovných úloh sú úkony potrebné na výkon práce a úkony počas práce zvyčajné alebo potrebné pred začiatkom práce alebo po jej skončení. Takými úkonmi nie je cesta do zamestnania a späť, stravovanie, ošetrenie alebo vyšetrenie v zdravotníckom zariadení, ani cesta na ne a späť. Vyšetrenie v zdravotníckom zariadení vykonávané na príkaz zamestnávateľa alebo ošetrenie pri prvej pomoci a cesta na ne a späť sú úkony v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh.
(3) Ako pracovný úraz sa posudzuje aj úraz, ktorý zamestnanec utrpel pre plnenie pracovných úloh.

§ 221

(1) Cesta do zamestnania a späť je cesta z bydliska (ubytovania) zamestnanca do miesta vstupu do objektu zamestnávateľa alebo na iné miesto určené na plnenie pracovných úloh a späť. Ak ide o zamestnávateľa v poľnohospodárstve, lesníctve a stavebníctve, je to aj cesta z bydliska na určené zhromaždisko a späť.
(2) Cesta z obce bydliska zamestnanca na pracovisko alebo do miesta ubytovania v inej obci, ktorá je cieľom pracovnej cesty, ak nie je súčasne obcou jeho pravidelného pracoviska, a späť sa posudzuje ako potrebný úkon pred začiatkom práce alebo po jej skončení.

§ 222
Bezdôvodné obohatenie

(1) Ak sa zamestnanec bezdôvodne obohatí na úkor zamestnávateľa alebo ak sa zamestnávateľ bezdôvodne obohatí na úkor zamestnanca, musí obohatenie vydať.
(2) Bezdôvodné obohatenie na účely tohto zákona je majetkový prospech získaný plnením bez právneho dôvodu, plnením z neplatného právneho úkonu, plnením z právneho dôvodu, ktorý odpadol, ako aj majetkový prospech získaný z nepoctivých zdrojov.
(3) Predmet bezdôvodného obohatenia sa musí vydať tomu, na čí úkor bol získaný. Musí sa vydať všetko, čo sa nadobudlo bezdôvodným obohatením. Ak to nie je možné najmä preto, že obohatenie spočívalo vo výkonoch, musí sa poskytnúť peňažná náhrada.
(4) S predmetom bezdôvodného obohatenia sa musia vydať aj úžitky z neho, ak ten, kto obohatenie získal, nekonal dobromyseľne.

(4) A jogalap nélkül szerzett vagyoni előnnyel egyetemben a belőle származó hasznot is vissza kell téríteni, ha az előnyre szert tevő személy nem jóhiszeműen járt el.
(5) A jogalap nélkül szerzett vagyoni előnyt visszatérítő személy jogosult a visszatérítésre fordított indokolt költségek térítésére.
(6) A munkáltató a munkavállalóval szemben igényt formálhat a jogosulatlanul kifizetett összegek visszatérítésére az azok kifizetésétől számított három éven belül, ha a munkavállaló tudta, vagy a körülményekből feltételezhette, hogy helytelenül meghatározott vagy tévedésből kifizetett összegekről van szó.

KILENCEDIK RÉSZ
A munkaviszonyon kívüli szerződéses foglalkoztatás

A munkaviszonyon kívüli szerződéses foglalkoztatás

223. §

(1) A munkaáltató feladatai ellátása vagy szükségletei kielégítése érdekében kivételes esetekben munkaviszonyon kívüli foglalkoztatásról szóló szerződéseket (megbízási szerződést, munkavégzési megállapodást és diákmunka-szerződést) köthet természetes személyekkel, amennyiben a munkavégzés az eredmény (megbízási szerződés) vagy az időszakos munkavégzés típusa (munkavégzési megállapodás, diákmunka-szerződést) kerül meghatározásra.
(2) A munkaviszonyon kívüli foglalkoztatásról szóló szerződéseken alapuló munkajogviszonyra az első rész, a 43. § (4) bek. második mondata, a 85. § (1) és (2) bek., a 90. § (10) bek., a 91 - 95. §, a 98 §, a 119. § (1) bek., a 112.a § (1)–(3) bek., a 122.b § (1)–(3) bek., a 123. § (1) és (2) bek., a 124. § és a hatodik rész rendelkezései vonatkoznak. A munkaviszonyon kívüli foglalkoztatásról szóló szerződések alapján munkát végző munkavállalók munkaideje 24 óra időtartamon belül nem haladhatja meg a 12 órát, fiatalkorú munkavállaló esetében 24 óra időtartamon belül nem haladhatja meg a 8 órát. A munkaviszonyon kívüli foglalkoztatásról szóló szerződések alapján munkát végző munkavállalók nem kötelezhetők és nem szerződtethetők munkahelyi készenlétre és rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésre. A munkaviszonyon kívüli foglalkoztatásról szóló szerződések alapján munkát végző munkavállalóknak ünnepnapi munkavégzés minden órája után legalább a külön jogszabály által szabályozott minimál órabér összegével emelt tiszteletdíj jár. Ha a munkavállaló a 141. § (1) bekezdésébe és (2) bek. a) – g) pontjaiba foglalt okok miatt

(5) Ten, kto predmet bezdôvodného obohatenia vydáva, má právo na náhradu potrebných nákladov, ktoré na vec vynaložil.
(6) Vrátenie neprávom vyplatených súm môže zamestnávateľ od zamestnanca požadovať, ak zamestnanec vedel alebo musel z okolností predpokladať, že ide o sumy nesprávne určené alebo omylom vyplatené, a to v lehote do troch rokov od ich výplaty.

DEVIATA ČASŤ
Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

§ 223

(1) Zamestnávateľ môže na plnenie svojich úloh alebo na zabezpečenie svojich potrieb výnimočne uzatvárať s fyzickými osobami dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a dohodu o brigádnickej práci študentov), ak ide o prácu, ktorá je vymedzená výsledkom (dohoda o vykonaní práce) alebo ak ide o príležitostnú činnosť vymedzenú druhom práce (dohoda o pracovnej činnosti, dohoda o brigádnickej práci študentov).
(2) Na pracovnoprávny vzťah založený dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa vzťahujú ustanovenia prvej časti, § 43 ods. 4 druhej vety, § 85 ods. 1 a 2, § 90 ods. 10, § 91 až 95, § 98, § 119 ods. 1, § 122a ods. 1 až 3, § 122b ods. 1 až 3, § 123 ods. 1 a 2, § 124 a šiestej časti. Pracovný čas zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 12 hodín a u mladistvého zamestnanca v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 8 hodín. Zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, nemožno nariadiť ani s nimi dohodnúť pracovnú pohotovosť a prácu nadčas. Zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, patrí za každú hodinu práce vo sviatok dohodnutá odmena zvýšená najmenej o sumu minimálnej mzdy za hodinu podľa osobitného predpisu. Ak ide o dôvody neprítomnosti zamestnanca v práci uvedené v § 141 ods. 1 a ods. 2 písm. a) až g), ktoré zasiahli

marad távol a munkahelyéről abban az időszakban, amelyet számára a munkáltató munkavégzésre meghatározott, a munkáltató köteles ezen távolmaradását igazolni. Ezen idő alapján a munkavállaló díjazás térítésére nem jogosult. A díjazás esedékességét, kifizetését és a levonásokat a 129 – 132. § rendelkezéseinek arányos érvényesítésével kell meghatározni.

(3) Fiatalkorú munkavállaló munkaviszonyon kívül csak akkor foglalkoztatható, ha az nem veszélyezteti egészséges fejlődését, biztonságát, erkölcsét vagy tanulmányait.

(4) Munkaviszonyon kívüli foglalkoztatásról szóló szerződés alapján szerzői jogi védelem alá eső tevékenység nem végezhető.

(5) A munkaviszonyon kívüli foglalkoztatásból eredő jogviták rendezése megegyezik a munkaviszonyból fakadó jogviták rendezésének módjával.

(6) A megbízási szerződés, diákmunka-szerződés és munkavégzési megállapodás megszűnése után a munkáltató köteles igazolást kiállítani a munkavállalónak, és abban feltüntetni a munkavállaló tiszteletdíjának terhére történő levonásokat, azok kedvezményezettjét, a bérlevonás összegét és azt, sorrendben hányadik a követelés, amelynek kielégítésére a bérlevonás történik.

224. §

(1) A 223. § értelmében kötött szerződések alapján a munkavállaló köteles

a) felelősségteljesen és rendesen végezni a munkát és betartani a szerződési feltételeket,

b) személyesen elvégezni a munkát,

c) betartani az általa végzett munkára vonatkozó jogi előírásokat, különösen a munka biztonságára és az egészség védelmére vonatkozó jogi előírásokat, betartani az általa végzett munkára vonatkozó egyéb előírásokat, különösen a munka biztonságára és az egészség védelmére vonatkozó előírásokat, amelyeket megismertettek vele,

d) rendesen gazdálkodni a rábízott eszközökkel és megóvni a munkáltató tulajdonát a károsodástól, az elvesztéstől, a megrongálódástól és a velük való visszaéléstől,

e) késedelem nélkül, írásban közölni a munkáltatóval minden, a munkajogviszonyt érintő, a személyével kapcsolatos, elsősorban a családi és utónév, az állandó vagy az átmeneti lakhely, a postacím, és ha a munkáltató folyószámlájára folyósítja a bért, a bankszámla tekintetében bekövetkezett változást.

(2) A 223. § értelmében kötött szerződések alapján a munkáltató köteles

a) a munkavállalók számára a rendes és biztonságos munkavégzés érdekében megfelelő munkakörülményeket kialakítani, főképp gondoskodni a szükséges alapvető eszközökről, nyersanyagokról, munkaeszközökről és személyes védőfelszerelésről,

do času, na ktorý zamestnávateľ určil výkon práce, zamestnávateľ je povinný ospravedlniť túto neprítomnosť zamestnanca v práci. Za tento čas zamestnancovi náhrada odmeny nepatrí. Na splatnosť odmeny, výplatu odmeny a zrážky z odmeny sa primerane uplatnia ustanovenia § 129 až 132.

(3) S mladistvým zamestnancom možno tieto dohody uzatvárať, len ak sa tým neohrozí jeho zdravý vývoj, bezpečnosť, mravnosť alebo výchova na povolanie.

(4) Tieto dohody nemožno uzatvárať na činnosti, ktoré sú predmetom ochrany podľa autorského zákona.

(5) Spory vyplývajúce z tejto dohody sa prejednávajú rovnako ako spory z pracovného pomeru.

(6) Pri skončení dohody o vykonaní práce, dohody o brigádnickej práci študentov a dohody o pracovnej činnosti je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi potvrdenie o tom, či sa z odmeny zamestnanca vykonávajú zrážky, v čí prospech, v akej výške a v akom poradí je pohľadávka, pre ktorú sa majú zrážky ďalej vykonávať.

§ 224

(1) Na základe uzatvorených dohôd podľa § 223 sú zamestnanci povinní najmä

a) vykonávať práce zodpovedne a riadne a dodržiavať podmienky dohodnuté v dohode,

b) vykonávať práce osobne,

c) dodržiavať právne predpisy vzťahujúce sa na prácu nimi vykonávanú, najmä právne predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, dodržiavať ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu nimi vykonávanú, najmä predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, s ktorými boli riadne oboznámení,

d) riadne hospodáriť so zverenými prostriedkami a strážiť a ochraňovať majetok zamestnávateľa pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím,

e) písomne oznamovať zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu všetky zmeny, ktoré sa týkajú jeho pracovnoprávneho vzťahu a súvisia s jeho osobou, najmä zmenu jeho mena, priezviska, trvalého pobytu alebo prechodného pobytu, adresy pre doručovanie písomností, a ak sa so súhlasom zamestnanca poukazuje výplata na účet v banke alebo pobočke zahraničnej banky, aj zmenu bankového spojenia.

(2) Na základe uzatvorených dohôd podľa § 223 je zamestnávateľ povinný najmä

a) utvárať zamestnancom primerané pracovné podmienky zabezpečujúce riadny a bezpečný výkon

b) ismertetni a munkavállalókkal az általuk végzett munkára vonatkozó jogi előírásokat és egyéb előírásokat, különösen a munka biztonságát és az egészség védelmét szolgáló előírásokat,

c) az elvégzett munka alapján folyósítani a szerződésben rögzített munkadíjat a munkavállalóknak és betartani a további szerződési feltételeket; a munkavállaló követelései vagy a javára történő egyéb teljesítések nem lehetnek kedvezőbbek a munkaviszonyból fakadó igényeknél és követeléseknél,

d) a megkötésük sorrendjében nyilvántartani a munkaviszonyon kívüli foglalkoztatásról szóló szerződéseket

e) nyilvántartani a diákmunka-szerződés és a munkavégzési megállapodás alapján munkát végző munkavállalók munkaidejét úgy, hogy feljegyzésre kerüljön azon időszak kezdete és vége, amely során a munkavállaló munkát végzett, valamint nyilvántartani a megbízási szerződés alapján munkát végző munkavállalók munkaidejét úgy, hogy az egyes napokon feljegyzésre kerüljön azon időtartam, amely során munkavégzés történt.

(3) A várandós nők, a kilenc hónaposnál fiatalabb csecsemőjükről gondoskodó és szoptató anyák, valamint a fiatalkorú munkavállalók számára nem alkalmas munkakörök és munkapozíciók tilalma érvényes a munkaviszonyon kívüli foglalkoztatásról szóló szerződés alapján történő munkavégzés esetében is.

225. §

(1) A munkavállaló a munkafeladatok végzése során önhibájából okozott vagy azokkal összefüggésben keletkezett károkért éppúgy kártérítési felelősséggel tartozik a munkáltató felé, amellyel a 223. § alapján lépett szerződésre, mint a munkaviszonyban álló munkavállaló. A gondatlanságból okozott kár alapján fizetendő kártérítés mértéke nem haladhatja meg a tényleges kár egyharmadát, és nem haladhatja meg a munkavégzés fejében megállapított munkadíj egyharmadát, a 182 – 185. §-ba foglalt esetek kivételével.

(2) A munkáltató a munkaviszonyon kívüli foglalkoztatásról szóló szerződés alapján munkát végző, a munkavégzés során kárt szenvedett munkavállaló felé éppúgy kártérítési felelősséggel tartozik, mint a munkaviszonyban munkát végző munkavállaló felé.

226. §

A megbízási szerződés

(1) A munkáltató megbízási szerződést köthet természetes személlyel, ha a szerződés tárgyát képező munka (munkafeladat) tartama nem haladja meg a 350 órát naptári évente. A munka időtartamába a munkavállaló által

práce, najmä poskytovať potrebné základné prostriedky, materiál, náradie a osobné ochranné pracovné prostriedky,

b) oboznámiť zamestnancov s právnymi predpismi a ostatnými predpismi vzťahujúcimi sa na prácu nimi vykonávanú, najmä s predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,

c) poskytnúť zamestnancom za vykonanú prácu dohodnutú odmenu a dodržiavať ostatné dohodnuté podmienky; nároky zamestnanca alebo iné plnenia v jeho prospech nemožno dohodnúť pre zamestnanca priaznivejšie, ako sú nároky a plnenia vyplývajúce z pracovného pomeru,

d) viesť evidenciu uzatvorených dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru v poradí, v akom boli uzatvorené,

e) viesť evidenciu pracovného času zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu na základe dohody o brigádnickej práci študentov a dohody o pracovnej činnosti, tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu, a viesť evidenciu vykonanej práce u zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu na základe dohody o vykonaní práce, tak, aby v jednotlivých dňoch bola zaznamenaná dĺžka časového úseku, v ktorom sa práca vykonávala.

(3) Zákazy prác a pracovísk pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiace ženy a mladistvých platia aj pre práce vykonávané na základe týchto dohôd.

§ 225

(1) Zamestnanec zodpovedá zamestnávateľovi, s ktorým uzatvoril dohodu podľa § 223, za škodu spôsobenú zavineným porušením povinností pri výkone práce alebo priamej súvislosti s ním rovnako ako zamestnanec v pracovnom pomere. Náhrada škody spôsobená z nedbanlivosti nesmie presiahnuť tretinu skutočnej škody a nesmie byť vyššia ako tretina odmeny dohodnutej za vykonanie tejto práce okrem prípadov podľa § 182 až 185.

(2) Zamestnávateľ zodpovedá zamestnancovi za škodu, ktorú utrpel pri výkone práce podľa uzatvorenej dohody alebo v priamej súvislosti s ním, rovnako ako zamestnancom v pracovnom pomere.

§ 226

Dohoda o vykonaní práce

(1) Dohodu o vykonaní práce zamestnávateľ môže uzatvoriť s fyzickou osobou, ak rozsah práce (pracovnej úlohy), na ktorý sa táto dohoda uzatvára, nepresahuje

a munkáltató javára más megbízási szerződés alapján végzett munkát is be kell számítani. A megbízási szerződés futamideje legfeljebb 12 hónap lehet.
(2) A megbízási szerződést írásban kell rögzíteni, ellenkező esetben érvénytelen. A megbízási szerződésnek tartalmaznia kell a munkafeladat leírását, a tiszteletdíjat, a munkavégzés időtartamát és a munka terjedelmét, ha az a munkafeladat leírásából nem egyértelműsíthető. A megbízási szerződést a legkésőbb a munkavégzés kezdetének napja előtt egy nappal kell megkötni.
(3) A munkafeladatot a megadott határidőn belül kell elvégezni, ellenkező esetben a munkáltató elállhat a szerződéstől. A munkavállaló abban az esetben állhat el a szerződéstől, ha a munkáltató nem teremtette meg számára a szükséges munkafeltételeket. A munkáltató ez esetben kártérítési felelősséggel tartozik a munkavállaló felé.
(4) A munkáért járó tiszteletdíj a munka elvégzését és leadását követően esedékes. A szerződő felek megállapodhatnak, hogy a tiszteletdíj egy része már a munkafeladat bizonyos részének elvégzését követően kifizetésre kerül. A munkáltató a munkavállalóval történt egyeztetést követően csökkentheti a tiszteletdíjat, ha az elvégzett munka minősége nem felel meg a szerződésbe foglalt feltételeknek.
(5) Ha a munkavállaló a munkafeladat befejezése előtt elhalálozik, és a munkáltató fel tudja használni a már elvégzett munka részeredményeit, a tiszteletdíj arányos részére és a célirányosan ráfordított költségekre vonatkozó jogosultság nem szűnik meg, hanem a hagyaték részévé válik.

A diákmunka-szerződés

227. §

(1) A munkáltató diákmunka-szerződést köthet a középiskolai tanulói jogviszonyban vagy külön szabályozás alá eső nappali tagozatos főiskolai hallgatói jogviszonyban lévő, 26. életévét még be nem töltött természetes személlyel. Diákmunka-szerződés alapján munka azon naptári év végéig végezhető, amelyikben a természetes személy betölti a 26. életévét.
(2) Diákmunka-szerződés alapján munka legfeljebb átlag heti 20 órában végezhető; a munkaidő megengedett terjedelmének legmagasabb átlagát a szerződés hatályának teljes időtartamára kell meghatározni.

228. §

(1) A diákmunka-szerződést írásban kell rögzíteni, ellenkező esetben jogszerűtlen. A szerződésnek tartalmaznia kell: a munka leírását, a tiszteletdíjat, a munkaidő tartamát és a szerződés hatályát. A diákmunka-szerződés

350 hodín v kalendárnom roku. Do rozsahu práce sa započítava aj práca vykonávaná zamestnancom pre zamestnávateľa na základe inej dohody o vykonaní práce. Dohodu o vykonaní práce možno uzatvoriť najviac na 12 mesiacov.
(2) Dohoda o vykonaní práce sa uzatvára písomne, inak je neplatná. V dohode o vykonaní práce musí byť vymedzená pracovná úloha, dohodnutá odmena za jej vykonanie, doba, v ktorej sa má pracovná úloha vykonať, a rozsah práce, ak jej rozsah nevyplýva priamo z vymedzenia pracovnej úlohy. Písomná dohoda o vykonaní práce sa uzatvára najneskôr deň pred dňom začatia výkonu práce.
(3) Pracovná úloha sa musí vykonať v dohodnutej dobe, inak môže zamestnávateľ od dohody odstúpiť. Zamestnanec môže od dohody odstúpiť, ak nemôže pracovnú úlohu vykonať preto, že mu zamestnávateľ neutvoril dohodnuté pracovné podmienky. Zamestnávateľ je povinný nahradiť škodu, ktorá mu tým vznikla.
(4) Odmena za vykonanie pracovnej úlohy je splatná po dokončení a odovzdaní práce. Medzi účastníkmi možno dohodnúť, že časť odmeny bude splatná už po vykonaní určitej časti pracovnej úlohy. Zamestnávateľ môže odmenu po prerokovaní so zamestnancom primerane znížiť, ak vykonaná práca nezodpovedá dohodnutým podmienkam.
(5) Ak zamestnanec zomrie pred splnením pracovnej úlohy a zamestnávateľ môže jej výsledky použiť, právo na odmenu primeranú vykonanej práci a právo na náhradu účelne vynaložených nákladov nezaniká a stáva sa súčasťou dedičstva.

Dohoda o brigádnickej práci študentov

§ 227

(1) Dohodu o brigádnickej práci študentov môže zamestnávateľ uzatvoriť s fyzickou osobou, ktorá má štatút žiaka strednej školy alebo štatút študenta dennej formy vysokoškolského štúdia podľa osobitného predpisu a ktorá nedovŕšila 26 rokov veku. Prácu na základe dohody o brigádnickej práci študentov možno vykonávať najneskôr do konca kalendárneho roka, v ktorom fyzická osoba dovŕši 26 rokov veku.
(2) Na základe dohody o brigádnickej práci študentov možno vykonávať prácu v rozsahu najviac 20 hodín týždenne v priemere; priemer najviac prípustného rozsahu pracovného času sa posudzuje za celú dobu, na ktorú bola dohoda uzatvorená.

§ 228

(1) Dohodu o brigádnickej práci študentov je zamestnávateľ povinný uzatvoriť písomne, inak je neplatná. V dohode musí byť uvedené: dohodnutá práca, dohodnutá

egy példányát a munkáltató köteles kiszolgáltatni a munkavállalónak.
(2) A diákmunka-szerződést meghatározott időre, legfeljebb 12 hónapra kell megkötni. A szerződésben rögzíteni lehet megszüntetésének módját. A szerződés elválaszthatatlan része a 227. § (1) bekezdésébe foglalt tanulói vagy hallgatói jogviszonyról szóló igazolás; nem érvényes ez, ha a szerződés megkötésének időpontja a középiskolai tanulmányok vagy a főiskolai nyári szemeszter vége és legkésőbb ugyanazon naptári év októberének vége közé esik. A szerződés azonnali hatállyal történő felmondása csak azokban az esetekben megvalósítható, melyekben a munkaviszony azonnali hatállyal megszüntethető. Ha a szerződés alapján nem egyértelműsíthető a szerződés megszűnésének módja, a szerződött felek megállapodása alapján megadott nappal megszüntethető, illetve egyoldalúan 15 napos felmondási idővel mondható fel, amely az írásos felmondás kézbesítésének napjával veszi kezdetét.
(3) Az elvégzett munkáért járó tiszteletdíj kifizetése a munkavégzést követő hónap utáni naptári hónap végéig esedékes.

228.a §
A munkavégzési megállapodás

(1) Munkavégzési megállapodás alapján legfeljebb heti 10 óra terjedelemben kerülhet sor munkavégzésre.
(2) A munkavégzési megállapodást írásban kell rögzíteni, ellenkező esetben jogszerűtlen. A munkavégzési megállapodásnak tartalmaznia kell a munka leírását, a tiszteletdíjat, a munkaidő tartamát és a szerződés hatályát. A munkavégzési megállapodás egy példányát a munkáltató köteles kiszolgáltatni a munkavállalónak.
(3) A munkavégzési megállapodást meghatározott időre, legfeljebb 12 hónapra kell megkötni. A megállapodásban rögzíteni lehet megszüntetésének módját. A megállapodás azonnali hatállyal történő felmondása csak azokban az esetekben megvalósítható, melyekben a munkaviszony azonnali hatállyal megszüntethető. Ha a megállapodás alapján nem egyértelműsíthető a szerződés megszűnésének módja, a szerződött felek megállapodása alapján megadott nappal megszüntethető, illetve egyoldalúan 15 napos felmondási idővel mondható fel, amely az írásos felmondás kézbesítésének napjával veszi kezdetét.
(4) Az elvégzett munkáért járó tiszteletdíj kifizetése a munkavégzést követő hónap utáni naptári hónap végéig esedékes.

TIZEDIK RÉSZ
A kollektív munkajogi viszony

229. §

odmena za vykonanú prácu, dohodnutý rozsah pracovného času a doba, na ktorú sa dohoda uzatvára. Jedno vyhotovenie dohody o brigádnickej práci študentov je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.
(2) Dohoda o brigádnickej práci študentov sa uzatvára na určitú dobu, najviac na 12 mesiacov. V dohode možno dohodnúť spôsob jej skončenia. Neoddeliteľnou súčasťou dohody je potvrdenie štatútu podľa § 227 ods. 1; to neplatí, ak sa dohoda uzatvára v období od skončenia štúdia na strednej škole alebo od skončenia letného semestra na vysokej škole najneskôr do konca októbra toho istého kalendárneho roka. Okamžité skončenie dohody možno dohodnúť len pre prípady, v ktorých možno okamžite skončiť pracovný pomer. Ak spôsob skončenia nevyplýva priamo z uzatvorenej dohody, možno ju skončiť dohodou účastníkov k dohodnutému dňu a jednostranne len výpoveďou bez uvedenia dôvodu s 15-dennou výpovednou dobou, ktorá sa začína dňom, v ktorom bola písomná výpoveď doručená.
(3) Odmena za vykonanú prácu je splatná a musí byť vyplatená najneskôr do konca kalendárneho mesiaca, ktorý nasleduje po mesiaci, v ktorom sa práca vykonala.

§ 228a
Dohoda o pracovnej činnosti

(1) Na základe dohody o pracovnej činnosti možno vykonávať pracovnú činnosť v rozsahu najviac 10 hodín týždenne.
(2) Dohodu o pracovnej činnosti je zamestnávateľ povinný uzatvoriť písomne, inak je neplatná. V dohode o pracovnej činnosti musí byť uvedená dohodnutá práca, dohodnutá odmena za vykonanú prácu, dohodnutý rozsah pracovného času a doba, na ktorú sa dohoda uzatvára. Jedno vyhotovenie dohody o pracovnej činnosti je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.
(3) Dohoda o pracovnej činnosti sa uzatvára na určitú dobu, najviac na 12 mesiacov. V dohode možno dohodnúť spôsob jej skončenia. Okamžité skončenie dohody možno dohodnúť len na prípady, v ktorých možno okamžite skončiť pracovný pomer. Ak spôsob skončenia nevyplýva priamo z uzatvorenej dohody, možno ju skončiť dohodou účastníkov k dohodnutému dňu a jednostranne len výpoveďou bez uvedenia dôvodu s 15-dennou výpovednou dobou, ktorá sa začína dňom, v ktorom sa písomná výpoveď doručila.
(4) Odmena za vykonanú prácu je splatná a musí byť vyplatená najneskôr do konca kalendárneho mesiaca, ktorý nasleduje po mesiaci, v ktorom sa práca vykonala.

DESIATA ČASŤ
Kolektívne pracovnoprávne vzťahy

§ 229

A munkavállalók részvétele munkajogi viszonyokban és annak formái

(1) Az igazságos és kielégítő munkakörülmények megteremtése érdekében a munkavállalók részt vesznek a munkáltató gazdasági és szociális jellegű döntési folyamataiban, mégpedig közvetlenül vagy az illetékes szakszervezeti bizottság, üzemi tanács vagy üzemi megbízott révén; a munkavállalók képviselői kölcsönösen szorosan együttműködnek.

(2) A munkavállalóknak joguk van a munkáltató gazdasági és pénzügyi helyzetére vonatkozó, érthető módon és a megfelelő időben közölt tájékoztatásra. A munkavállalóknak jogukban áll állást foglalni ezek és az előkészületben lévő döntések kapcsán, amelyekhez javaslatokat fűzhetnek.

(3) A 241. § (1) bekezdésébe foglalt munkáltatók alkalmazottainak joguk van a transznacionális tájékoztatásra és a munkavállalók érdekeiről folytatott konzultációra az európai üzemi tanácsról szóló rendelkezésekben és a transznacionális tájékoztatásra és konzultációra vonatkozó útmutatásokba foglalt terjedelemben.

(4) A munkavállalók az illetékes szakszervezeti bizottság, üzemi tanács vagy üzemi megbízott révén az igazságos és kielégítő munkafeltételek megteremtésében

a) a döntéshozatalban való részvétellel,

b) konzultációval,

c) az információkhoz való hozzáférés jogának gyakorlásával,

d) ellenőrző tevékenységgel

vállalnak részt.

(5) Jogszabály eltérő rendelkezése hiányában a munkavállalók a munkavállalói képviselet révén jogosultak a munkajogviszonyból vagy a munkavégzésre irányuló jogviszonyból fakadó jogaik gyakorlására.

(6) A munkavállalóknak csak az illetékes szakszervezeti bizottság közreműködésével van joguk kollektív tárgyalásokra.

(7) Jelen törvény eltérő rendelkezése értelmében, ha az adott munkahelyen szakszervezeti alapszervezet, üzemi tanács és üzemi megbízott is működik, a kollektív tárgyalások, a döntéshozatalban való részvétel, az ellenőrző tevékenység és az információkhoz való hozzáférés jogának gyakorlása a szakszervezeti bizottságot, míg a konzultáció és az információkhoz való hozzáférés jogának gyakorlása az üzemi tanácsot vagy az üzemi megbízottat illeti meg.

(8) Ha az adott munkahelyen szakszervezeti alapszervezet és üzemi tanács is működik, az üzemi tanács tagjai minősített többségének döntése alapján a szakszervezeti bizottság képviselője részt vehet az üzemi tanács ülésén.

Účasť zamestnancov v pracovnoprávnych vzťahoch a jej formy

(1) S cieľom zabezpečiť spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky sa zamestnanci zúčastňujú na rozhodovaní zamestnávateľa, ktoré sa týka ich ekonomických a sociálnych záujmov, a to priamo alebo prostredníctvom príslušného odborového orgánu, zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka; zástupcovia zamestnancov navzájom úzko spolupracujú.

(2) Zamestnanci 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 majú právo vyjadrovať sa k týmto informáciám a k pripravovaným rozhodnutiam, ku ktorým môžu podávať svoje návrhy.

(3) Zamestnanci zamestnávateľov uvedených v § 241 ods. 1 majú právo na nadnárodné informácie a na prerokovanie záujmov týkajúcich sa zamestnancov v rozsahu uvedenom v ustanoveniach o európskej zamestnaneckej rade a o postupoch pre nadnárodné informácie a prerokovanie.

(4) Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom príslušného odborového orgánu, zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok

a) spolurozhodovaním,

b) prerokovaním,

c) právom na informácie,

d) kontrolnou činnosťou.

(5) Zamestnanci sú oprávnení prostredníctvom zástupcov zamestnancov uplatňovať svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov alebo obdobných pracovných vzťahov, ak zákon neustanoví inak.

(6) Zamestnanci majú právo na kolektívne vyjednávanie len prostredníctvom príslušného odborového orgánu.

(7) Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe odborová organizácia, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník, odborovej organizácii patrí právo na kolektívne vyjednávanie, na spolurozhodovanie, na kontrolnú činnosť a na informácie a zamestnaneckej rade alebo zamestnaneckému dôverníkovi patrí právo na prerokovanie a na informácie, ak tento zákon neustanovuje inak.

(8) Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe odborová organizácia a zamestnanecká rada, na zasadnutiach zamestnaneckej rady sa môže zúčastniť zástupca odborového orgánu, ak s tým súhlasí nadpolovičná väčšina členov zamestnaneckej rady.

A szakszervezeti alapszervezet

230. §

Odborová organizácia

§ 230

(1) A szakszervezeti alapszervezet külön szabályozás alá eső polgári társulás. A szakszervezeti alapszervezet köteles működésének kezdetéről írásban értesíteni a munkáltatót és előterjeszteni a szakszervezeti bizottság tagjainak névsorát.
(2) A munkáltatónak lehetővé kell tennie a szakszervezeti alapszervezetek működését az adott munkahelyen.
(3) A munkáltató köteles lehetővé tenni a belépést a munkahelyre azon, a munkáltatóval munkaviszonyban nem álló személy számára is, aki olyan szakszervezeti alapszervezet nevében jár el, amelyben tag a munkáltató alkalmazottja; ezen személy köteles a szükséges mértékben, a belépés céljának megfelelően betartani a biztonságra és az egészség védelmére vonatkozó kötelezettségeket és intézkedéseket, a külön előírásokat és a munkáltató belső előírásait. A szakszervezeti bizottság tájékoztatási kötelezettséggel tartozik a munkáltató felé a szakszervezeti alapszervezet nevében eljáró személy, illetve a munkahelyre történő belépés célja és időpontja vonatkozásában.

231. §

(1) A szakszervezeti bizottság kollektív szerződésre lép a munkáltatóval, amely a bérfeltételekkel és a foglalkoztatás feltételeivel egyetemben szabályozza a munkafeltételeket, a munkáltatók és a munkavállalók között fennálló viszonyt, a munkáltatók vagy azok szervezetei és a munkavállalók egy vagy több szervezete között fennálló, a jelen törvény vagy egyéb munkajogi előírás általi szabályozásnál előnyösebb viszonyt, ha jelen törvény vagy egyéb munkajogi előírás vagy a rendelkezések jellege ki nem zárja az ezektől való eltérést.
(2) A munkavállalók kollektív szerződésből eredő követeléseinek kielégítése a munkaviszonyból fakadó egyéb követelések kielégítésével megegyező módon történik.
(3) A munkaszerződés azon kitételei hatályukat vesztik, amelyek a munkavállalók követeléseit a kollektív szerződésben foglaltaknál kedvezőtlenebb mértékben szabályozzák.
(4) A kollektív szerződés megkötésének folyamatát külön előírás szabályozza.
(5) A munkavégzési kötelezettséggel járó szövetkezeti tagsági viszony esetében az (1) bekezdésbe foglalt kollektív szerződést a szövetkezet közgyűlésének határozata helyettesíti.

232. §

(1) Ha az adott munkahelyen egymás mellett több szakszervezeti alapszervezet is működik, a munkáltató, ha az általánosan kötelező érvényű jogi előírások vagy a kollektív szerződés megköveteli a szakszervezeti bizottsággal folytatott konzultációt vagy annak jóváhagyását, eltérő megállapodás hiányában köteles a nagyobb lét-

(1) Odborová organizácia je občianske združenie podľa osobitného predpisu. Odborová organizácia je povinná písomne informovať zamestnávateľa o začatí svojho pôsobenia u zamestnávateľa a predložiť mu zoznam členov odborového orgánu.
(2) Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie odborových organizácií na pracovisku.
(3) Zamestnávateľ je povinný umožniť vstup do priestorov zamestnávateľa, súvisiacich s účelom vstupu, aj osobe, ktorá nie je zamestnancom zamestnávateľa, ak táto osoba koná v mene odborovej organizácie, v ktorej je združený jeho zamestnanec, na účel uplatňovania práv zamestnancov; táto osoba je povinná v nevyhnutnom rozsahu dodržiavať, vzhľadom na účel vstupu, povinnosti a opatrenia ustanovené pre oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia, osobitné predpisy a vnútorné predpisy zamestnávateľa. Odborový orgán je povinný oznámiť zamestnávateľovi osobu konajúcu v mene odborovej organizácie, účel a termín vstupu do priestorov zamestnávateľa.

§ 231

(1) Odborový orgán uzatvára so zamestnávateľom kolektívnu zmluvu, ktorá upravuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania, vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, vzťahy medzi zamestnávateľmi alebo ich organizáciami a jednou organizáciou alebo viacerými organizáciami zamestnancov výhodnejšie, ako ich upravuje tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť.
(2) Nároky, ktoré vznikli z kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru.
(3) Pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu než kolektívna zmluva.
(4) Postup pri uzatváraní kolektívnych zmlúv ustanovuje osobitný predpis.
(5) V družstve, kde súčasťou členstva je aj pracovný vzťah člena k družstvu, kolektívnu zmluvu podľa odseku 1 nahrádza uznesenie členskej schôdze.

§ 232

(1) Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe viaceré odborové organizácie, musí zamestnávateľ v prípadoch týkajúcich sa všetkých alebo väčšieho počtu zamestnancov, ak všeobecne záväzné právne predpisy alebo kolektívna zmluva vyžadujú prerokovanie alebo súhlas odborového orgánu, plniť tieto povinnosti k príslušným orgánom všetkých zúčastnených odborových organizácií, ak

számú vagy összes munkavállalót érintő esetekben valamennyi érdekelt szakszervezeti alapszervezet illetékes szerve felé teljesíteni ezen kötelezettségeit. Ha az érdekelt szakszervezeti alapszervezetek illetékes szervei között legkésőbb a jóváhagyásra vonatkozó kérelem beterjesztésétől számított 15 napon belül nem születik egyezség, az adott munkahelyen legnagyobb taglétszámmal rendelkező szakszervezeti alapszervezet irányító szervének az álláspontja lesz mérvadó.
(2) Ha az adott munkahelyen több szakszervezeti alapszervezet működik, az egyes munkavállalók munkajogviszonyát vagy munkavégzésre irányuló jogviszonyát érintő ügyekben azon illetékes szakszervezeti alapszervezet irányító szerve jár el, amelynek a munkavállaló tagja.
(3) A (2) bekezdésbe foglalt esetben a szakszervezeten kívüli munkavállaló munkajogviszonyát vagy munkavégzésre irányuló jogviszonyát érintő ügyekben az adott munkahelyen legnagyobb taglétszámmal rendelkező szakszervezeti alapszervezet bizottsága jár el, ha a munkavállaló másképp nem rendelkezik.

233. §
Az üzemi tanács és az üzemi megbízott

(1) Az üzemi tanács a munkáltató valamennyi alkalmazottjának képviseleti szerve.
(2) Üzemi tanács azon munkáltatónál működhet, amelynél az alkalmazottak száma eléri az 50-et.
(3) Az 50-nél kevesebb, de legkevesebb három alkalmazottat foglalkoztató munkáltató esetében üzemi megbízott tevékenykedhet. Az üzemi megbízott jogai és kötelezettségei megegyeznek az üzemi tanács jogaival és kötelezettségeivel.
(4) Az üzemi tanácsnak és az üzemi megbízottnak jelen törvény értelmezésében abban az esetben van joga megállapodás vagy előzetes jóváhagyás formájában a döntésben való részvételre, ha a munkafeltételek vagy a foglalkoztatási feltételek, amelyek az üzemi tanácsnak és az üzemi megbízottnak a döntéshozatalban való részvételét feltételezik, nem képezik a kollektív szerződés tárgyát.

Az üzemi tanács, az üzemi megbízott megválasztása és a megbízatási időszak

§ 234

(1) A munkáltató köteles lehetővé tenni az üzemi tanács tagjainak megválasztását, ha azt a munkavállalók legalább 10%-a kérelmezi. Az adott munkahelyen az üzemi tanács tagjainak a száma

a) 50-100 munkavállaló esetében három fő,

b) 101-500 munkavállaló esetében minden száz munkavállalóra legalább további egy fő,

c) 501-1000 munkavállaló esetében legalább további egy fő,

sa s nimi nedohodne inak. Ak sa orgány všetkých zúčastnených odborových organizácií nedohodnú najneskôr do 15 dní od požiadania, či súhlas udelia, alebo nie, je rozhodujúce stanovisko orgánu odborovej organizácie s najväčším počtom členov u zamestnávateľa.
(2) Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe viaceré odborové organizácie, vystupuje v pracovnoprávnych vzťahoch a obdobných pracovných vzťahoch týkajúcich sa jednotlivých zamestnancov príslušný odborový orgán odborovej organizácie, ktorej je zamestnanec členom.
(3) V prípade uvedenom v odseku 2 vystupuje v pracovnoprávnych vzťahoch a obdobných pracovných vzťahoch týkajúcich sa zamestnanca, ktorý nie je odborovo organizovaný, orgán odborovej organizácie s najväčším počtom členov u zamestnávateľa, ak zamestnanec neurčí inak.

§ 233
Zamestnanecká rada a zamestnanecký dôverník

(1) Zamestnanecká rada je orgán, ktorý zastupuje všetkých zamestnancov zamestnávateľa.
(2) Zamestnanecká rada môže pôsobiť u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najmenej 50 zamestnancov.
(3) U zamestnávateľa, ktorý zamestnáva menej ako 50 zamestnancov, ale najmenej troch zamestnancov, môže pôsobiť zamestnanecký dôverník. Práva a povinnosti zamestnaneckého dôverníka sú rovnaké ako práva a povinnosti zamestnaneckej rady.
(4) Zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník má právo spolurozhodovať formou dohody alebo formou udelenia predchádzajúceho súhlasu podľa tohto zákona, len ak pracovné podmienky alebo podmienky zamestnávania, pri ktorých sa vyžaduje spolurozhodovanie zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka, neupravuje kolektívna zmluva.

Voľba členov zamestnaneckej rady, voľba zamestnaneckého dôverníka a volebné obdobie

§ 234

(1) Zamestnávateľ je povinný umožniť uskutočnenie volieb do zamestnaneckej rady, ak o to zamestnávateľa písomne požiada aspoň 10 % zamestnancov. Zamestnanecká rada u zamestnávateľa, ktorý má

a) od 50 do 100 zamestnancov, má najmenej troch členov,

b) od 101 do 500 zamestnancov, na každých 100 zamestnancov má najmenej jedného ďalšieho člena,

d) 1001 és annál több munkavállaló esetében minden ezer munkavállalóra legalább további egy fő.

(2) Az üzemi tanács tagjainak és az üzemi megbízott személyének megválasztása során választási joggal bír valamennyi, a munkáltatóval legalább három hónapja munkaviszonyban álló munkavállaló.

(3) Az üzemi tanács tagjainak és az üzemi megbízott személyének megválasztása során a választhatóság jogával rendelkezik valamennyi, 18. életévét betöltött, feddhetetlen előéletű, a munkáltatóval közeli viszonyban nem álló, legalább három hónapja munkaviszonnyal rendelkező munkavállaló.

(4) Az üzemi bizottság tagjának választása közvetlen választás során, titkos szavazással történik a munkavállalók legalább 10%-a által vagy az illetékes szakszervezeti bizottság javaslatára összeállított jelöltlista alapján. A választás akkor érvényes, ha azon az üzemi tanács tagjainak választására jogosult munkavállalók legalább 30%-a részt vesz. Az üzemi tanács tagjai a legtöbb szavazatot szerzett munkavállalók lesznek. Az üzemi tanács tagjainak számát a választásokat megelőzően a választási bizottság határozza meg a munkáltatóval történt megállapodást követően. Ha nem kerül sor az üzemi tanács tagjainak kellő létszámban történő megválasztására, a munkáltató három héten belül lehetővé teszi a választás következő fordulójának megtartását. Ha a megismételt választás után sem kerül sor az üzemi tanács tagjainak kellő létszámban történő megválasztására, az üzemi tanács nem alakul meg. Az új választásra a megismételt választástól számított 12 hónap elteltével kerül sor.

(5) Az üzemi tanács tagjai választásának első fordulóját a legalább három és legfeljebb hét olyan munkavállalóból álló választási bizottság szervezi, melynek tagjai aláíróként szerepelnek az üzemi tanács létrehozására vonatkozó kérelmen. A választási bizottság tagjainak számát a munkáltató határozza meg az alkalmazottak létszámától és a munkáltató vállalat belső szerkezetétől függően. A további választásokat az üzemi tanács szervezi.

(6) Az üzemi megbízott választása közvetlen választás során, titkos szavazással történik a választásban részt vevő munkavállalók minősített többségének döntése alapján.

(7) Az üzemi tanács és az üzemi megbízott választásának költségei a munkáltatót terhelik.

(8) Az üzemi tanács és az üzemi megbízott megbízatási időszaka négy évre szól.

235. §

(1) Az üzemi tanács

a) a megbízatási időszak elteltével,

b) a munkavállalók közgyűlése által elfogadott lemondással,

c) od 501 do 1 000 zamestnancov, má najmenej jedného ďalšieho člena,

d) od 1 001 a viac zamestnancov, na každých 1 000 zamestnancov má najmenej jedného ďalšieho člena.

(2) Právo voliť členov zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka majú všetci zamestnanci zamestnávateľa, ak u zamestnávateľa pracujú najmenej tri mesiace.

(3) Právo byť volený za člena zamestnaneckej rady alebo za zamestnaneckého dôverníka má každý zamestnanec zamestnávateľa starší ako 18 rokov, ktorý je bezúhonný, nie je blízkou osobou zamestnávateľa a pracuje u zamestnávateľa najmenej tri mesiace.

(4) Člen zamestnaneckej rady je volený priamou voľbou s tajným hlasovaním na základe kandidátnej listiny, ktorú navrhne najmenej 10 % zamestnancov alebo príslušný odborový orgán. Voľby sú platné, ak sa na hlasovaní zúčastní najmenej 30 % všetkých zamestnancov, ktorí majú právo voliť členov zamestnaneckej rady. Členmi zamestnaneckej rady sa stávajú tí kandidáti, ktorí získali najväčší počet hlasov. Počet členov zamestnaneckej rady určí vopred volebný výbor po dohode so zamestnávateľom. Ak nebude zvolený potrebný počet členov zamestnaneckej rady, zamestnávateľ umožní ďalšie kolo volieb do troch týždňov. Ak ani po vykonaní opakovanej voľby nebude zvolený potrebný počet členov zamestnaneckej rady, zamestnanecká rada sa neustanoví. Nové voľby do zamestnaneckej rady sa uskutočnia až po uplynutí 12 mesiacov od konania opakovanej voľby.

(5) Prvé voľby členov zamestnaneckej rady u zamestnávateľa organizuje volebný výbor zložený najmenej z troch zamestnancov a najviac zo siedmich zamestnancov, ktorí podpísali žiadosť o vytvorenie zamestnaneckej rady. Počet členov volebného výboru určí zamestnávateľ v závislosti od počtu zamestnancov a vnútornej štruktúry zamestnávateľa. Ďalšie voľby organizuje zamestnanecká rada.

(6) Zamestnanecký dôverník je volený priamou voľbou s tajným hlasovaním nadpolovičnou väčšinou zamestnancov prítomných na hlasovaní.

(7) Náklady na úhradu volieb zamestnaneckej rady a zamestnaneckého dôverníka hradí zamestnávateľ.

(8) Volebné obdobie zamestnaneckej rady a zamestnaneckého dôverníka je štvorročné.

§ 235

(1) Zamestnanecká rada zaniká

a) uplynutím volebného obdobia,

b) odstúpením zamestnaneckej rady, ak odstúpenie bolo prijaté na zhromaždení zamestnancov,

c) odvolaním zamestnaneckej rady nadpolovičnou väčšinou zamestnancov prítomných na hlasovaní, ak

c) a munkavállalók minősített többsége részéről történt, legalább 30%-os részvétellel lezajlott szavazás alapján történő felmentéssel,

d) a munkavállalók létszámának az adott munkahelyen 50 fő alá történő csökkenésével

szűnik meg.

(2) Az (1) bekezdés arányosan érvényes az üzemi megbízott esetében is.

236. §

(1) Az üzemi tanácsbeli tagság

a) a munkáltatóhoz fűződő munkaviszony megszűnésével,

b) az üzemi tanácsbeli tagságról történő lemondással,

c) a munkavállalók minősített többsége részéről történt, legalább 30%-os részvétellel lezajlott szavazás alapján történő felmentéssel

szűnik meg.

(2) Az üzemi megbízott megbízatása

a) a munkáltatóhoz fűződő munkaviszony megszűnésével,

b) a tisztségről történő lemondással,

c) a munkavállalók minősített többsége részéről történt, legalább 30%-os részvétellel lezajlott szavazás alapján történő felmentéssel

szűnik meg.

237. §

A konzultáció

(1) Konzultációnak minősül a munkavállalói képviselet és a munkáltató közötti párbeszéd.

(2) A munkáltató előzetes konzultációt folytat a munkavállalói képviselettel kiváltképp

a) a foglalkoztatás állapotára, szerkezetére és várható fejlődésére, valamint a tervezett, főképp a foglalkoztatás veszélyeztetettsége okán foganatosítandó intézkedésekre,

b) a munkáltató szociálpolitikájának alapelveire, a munkahigiéné és a munkakörnyezet javítására irányuló intézkedésekre,

c) a munka szervezését vagy a szerződési feltételeket alapvetően érintő kérdésekre,

d) a munkáltató vagy a részlegek tevékenységének korlátozására vagy szüneteltetésére, összevonására, összeolvadására, szétválására irányuló szervezési kérdésekre, valamint a társasági forma módosulására,

e) a balesetek és a foglalkozási ártalom kialakulásának megelőzésére, valamint a munkavállalók egészségének védelmére irányuló intézkedésekre

vonatkozóan.

(3) A konzultációnak közérthető módon, a megfelelő időben és tartalommal, a megállapodás célzatával kell végbemennie.

sa hlasovania zúčastnilo najmenej 30 % všetkých zamestnancov,

d) poklesom počtu zamestnancov u zamestnávateľa na menej ako 50.

(2) Odsek 1 sa primerane vzťahuje aj na zamestnaneckého dôverníka.

§ 236

(1) Členstvo v zamestnaneckej rade zaniká

a) skončením pracovného pomeru so zamestnávateľom,

b) vzdaním sa členstva v zamestnaneckej rade,

c) odvolaním z funkcie člena zamestnaneckej rady nadpolovičnou väčšinou zamestnancov, ak sa hlasovania zúčastnilo najmenej 30 % všetkých zamestnancov.

(2) Funkcia zamestnaneckého dôverníka zaniká

a) skončením pracovného pomeru so zamestnávateľom,

b) vzdaním sa funkcie,

c) odvolaním z funkcie zamestnaneckého dôverníka nadpolovičnou väčšinou zamestnancov, ak sa hlasovania zúčastnilo najmenej 30 % všetkých zamestnancov.

§ 237

Prerokovanie

(1) Prerokovanie je výmena názorov a dialóg medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom.

(2) Zamestnávateľ vopred prerokuje so zástupcami zamestnancov najmä

a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,

b) zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,

c) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,

d) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,

e) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.

(3) Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase, s primeraným obsahom, s cieľom dosiahnuť dohodu.

(4) A (2) bekezdésbe foglaltak alkalmazásában a munkáltató elérhetővé teszi a munkavállalói képviselet számára a szükséges információkat, a konzultációt és dokumentumokat, illetve lehetőségeihez mérten figyelembe veszi annak álláspontját.

238. §
A tájékoztatáshoz való jog

(1) Tájékoztatásnak minősül a munkáltató részéről a munkavállalói képviselet felé történő adatszolgáltatás, amelynek célja az információ tartalmának megismerése.
(2) A munkáltató megfelelő időben és érthető formában tájékoztatja a munkavállalói képviseletet gazdasági és pénzügyi helyzetéről, valamint tevékenységének várható alakulásáról.
(3) A munkáltató elutasíthatja az olyan információk kiszolgáltatását, amelyekből kára származhatna, vagy igényt támaszthat arra, hogy ezen információkat bizalmasan kezeljék.

239. §
Az ellenőrző tevékenység

A munkavállalói képviselet a bérelőírások és a kollektív szerződésből fakadó kötelezettségek betartásával egyetemben ellenőrzi a munkajogi előírások betartását; e célból jogosultsága kiváltképp

a) a munkahelyre való, a munkáltatóval előre egyeztetett időpontban történő belépésre, vagy ezen egyezség hiányában a munkáltató felé tett bejelentést követő három napon belüli belépésre; a 230. § 3. bekezdésének arányos alkalmazása mellett,
b) a szükséges információknak és dokumentumok igénylésére,
c) a munkaviszonyok javítását célzó javaslatok beterjesztésére,
d) a megállapított hiányosságok felszámolásának a munkáltató felé történő indítványozására,
e) a munkajogi előírásokat vagy a kollektív szerződésből kifolyó kötelezettségeket megszegő vezető állású munkavállalókkal szembeni megfelelő intézkedések foganatosításának a munkáltató vagy a munkajogi előírások ellenőrzésével megbízott egyéb szerv felé történő indítványozására,
f) az ellenőrzés során feltárt hiányosságok felszámolása érdekében foganatosított intézkedésekre vonatkozó információk igénylésére

terjed ki.

240. §
A munkavállalói képviselet működésének feltételei és védelme

(1) A munkavállalói képviseletnek a munkáltató feladatainak ellátásával közvetlenül összefüggő tevékenysége

(4) Na účely uvedené v odseku 2 zamestnávateľ poskytuje zástupcom zamestnancov potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada na ich stanoviská.

§ 238
Právo na informácie

(1) Informovanie je poskytnutie údajov zamestnávateľom zástupcom zamestnancov s cieľom oboznámenia sa s obsahom informácie.
(2) Zamestnávateľ informuje zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase zástupcov zamestnancov o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti.
(3) Zamestnávateľ môže odmietnuť poskytnúť informácie, ktoré by mohli poškodiť zamestnávateľa, alebo môže vyžadovať, aby sa tieto informácie považovali za dôverné.

§ 239
Kontrolná činnosť

Zástupcovia zamestnancov kontrolujú dodržiavanie pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy; na tento účel sú oprávnení najmä

a) vstupovať na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom, a ak sa so zamestnávateľom nedohodnú, najneskôr do troch pracovných dní po oznámení zamestnávateľovi o vstupe na jeho pracoviská; § 230 ods. 3 sa použije primerane,
b) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
c) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
d) vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
e) navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávnych predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnych zmlúv,
f) vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.

§ 240
Podmienky činnosti zástupcov zamestnancov a ich ochrana

(1) Činnosť zástupcov zamestnancov, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, sa považuje za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda.

munkavégzésnek minősül, amely alapján a munkavállaló munkabérre jogosult.
(2) A munkáltató a munkavállalói képviselet tagsági tisztségének ellátására vagy az illetékes szakszervezeti bizottság, üzemi tanács vagy a munkáltató által szervezett képzésben való részvételre a 136. § (1) bek. értelmében, fontos üzemeltetési akadályok hiányában szabadnapot biztosít.
(3) A munkáltató a szakszervezeti bizottság tagja esetében a szakszervezeti alapszervezet, üzemi tanácstag esetében az üzemi tanács vagy üzemi megbízott esetében saját tevékenysége ellátására fizetett szabadnapot biztosít a munkáltató és a szakszervezeti alapszervezet, az üzemi tanács vagy az üzemi megbízott között megállapodásban rögzített idő tartamában. Ha megállapodásra nem kerül sor, a munkáltató a szabadnapoknak a hatodik mondatba foglalt elosztása értelmében a szakszervezeti bizottság tagja esetében a szakszervezeti alapszervezet, üzemi tanácstag esetében az üzemi tanács vagy üzemi megbízott esetében saját tevékenysége ellátására fizetett szabadidőt biztosít, amelynek havi tartamát az előző naptári év során a munkáltató által alkalmazott munkavállalók átlagos létszámának és 15 perces időintervallumnak a szorzataként kell meghatározni. Ha a munkáltató az előző naptári év során nem alkalmazott munkavállalókat, a szabadidő merítésének hónapját megelőző naptári hónap utolsó napján foglalkoztatott munkavállalók létszámát kell alapul venni. Ha a munkavállalói képviseletet több munkavállaló látja el, kötelesek írásban közölni a munkáltatóval a szabadnapok első vagy második mondatba foglaltak alapján történő elosztását. Ha a munkavállaló képviselet tagjai között nem születik megállapodás, a szabadnapok elosztásáról kijelölt döntőbíró dönt; a szabadnapok elosztásáról szóló írásbeli értesítés megszületéséig a munkavállalói képviselet tagjai szabadidőre nem jogosultak. A szabadnapoknak a szakszervezeti bizottság tagjai közötti elosztásáról a szakszervezeti bizottság, az üzemi tanács tagjai közötti elosztásáról az üzemi tanács dönt; a döntésről kötelesek írásban értesíteni a munkáltatót. A kollektív szerződésben vagy a munkavállalói képviselet tagjaival kötött megállapodásban rögzíteni kell azokat a feltételeket, amelyek alapján a szakszervezeti bizottság, az üzemi tanács vagy az üzemi megbízott az első és a második mondatba foglalt, ki nem merített szabadidő alapján pénzbeli pótlékra jogosult.
(4) A munkáltatónak jogában áll ellenőrizni, hogy a munkavállaló a (3) bekezdésbe foglalt szabadnapot célirányosan használja-e ki. A kollektív szerződésben vagy a munkavállalói képviselet tagjaival kötött megállapodásban rögzíteni lehet az első mondatba foglalt ellenőrzés megvalósításának feltételeit.
(5) A munkáltató üzemeltetési lehetőségeihez mérten, térítésmentesen helyiségeket biztosít a munkavállalói

(2) Zamestnávateľ poskytuje na výkon funkcie zástupcov zamestnancov alebo na účasť na ich vzdelávaní, ktoré zabezpečuje orgán príslušného odborového orgánu, zamestnanecká rada a zamestnávateľ pracovné voľno podľa § 136 ods. 1, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody.
(3) Zamestnávateľ poskytne členovi odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie, členovi zamestnaneckej rady na činnosť zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckému dôverníkovi na jeho činnosť pracovné voľno s náhradou mzdy na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou alebo zamestnávateľom a zamestnaneckou radou alebo zamestnaneckým dôverníkom. Ak k dohode nedôjde, zamestnávateľ poskytne na základe rozdelenia pracovného voľna podľa šiestej vety členom odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie a členom zamestnaneckej rady na činnosť zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckému dôverníkovi na jeho činnosť pracovné voľno s náhradou mzdy mesačne v úhrne v rozsahu určenom ako súčin priemerného počtu zamestnancov pracujúcich u zamestnávateľa počas predchádzajúceho kalendárneho roka a časového úseku 15 minút. Ak zamestnávateľ v predchádzajúcom kalendárnom roku nezamestnával zamestnancov, vychádza sa z počtu zamestnancov k poslednému dňu kalendárneho mesiaca, ktorý predchádza kalendárnemu mesiacu, v ktorom sa pracovné voľno poskytuje. Ak u zamestnávateľa pôsobí viacero zástupcov zamestnancov, písomne oznámia zamestnávateľovi rozdelenie pracovného voľna podľa prvej vety alebo druhej vety. Ak sa zástupcovia zamestnancov nedohodnú na rozdelení pracovného voľna, o rozdelení pracovného voľna rozhodne rozhodca, ktorého si určia; za čas do písomného oznámenia rozdelenia pracovného voľna zamestnávateľovi nepatrí zástupcom zamestnancov pracovné voľno. O rozdelení pracovného voľna medzi jednotlivých členov odborového orgánu rozhodne odborový orgán a medzi jednotlivých členov zamestnaneckej rady rozhodne zamestnanecká rada; toto rozdelenie odborový orgán a zamestnanecká rada písomne oznámia zamestnávateľovi. V kolektívnej zmluve alebo v dohode so zástupcami zamestnancov sa dohodnú podmienky, za ktorých patrí odborovej organizácii, zamestnaneckej rade alebo zamestnaneckému dôverníkovi peňažná náhrada za nevyčerpané pracovné voľno podľa prvej vety a druhej vety.
(4) Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno podľa odseku 3 na účel, na ktorý bolo poskytnuté. V kolektívnej zmluve alebo v dohode so zástupcami zamestnancov možno dohodnúť podmienky výkonu kontroly podľa prvej vety.
(5) Zamestnávateľ podľa svojich prevádzkových možností poskytuje zástupcom zamestnancov na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu

képviselet működéséhez, gondoskodik azok alapfelszereltségéről, illetve téríti a karbantartásukkal és üzemeltetésükkel kapcsolatos költségeket.
(6) A munkavállalói képviselet tagjait és a munkavállalói képviselet által megbízott szakembereket titoktartási kötelezettség köti a tisztségük ellátása során tudomásukra jutott és a munkáltató által bizalmasnak nyilvánított tények vonatkozásában. Külön előírás eltérő rendelkezése hiányában ezen kötelezettség a megbízatási időszakot követő egy éven belül is fennáll.
(7) A munkavállalói képviselet tagjai a tisztségükből fakadó feladatok ellátása címén nem lehetnek a munkáltató részéről hátrányos megkülönböztetésnek kitéve, illetve nem büntethetők.
(8) A munkavállalói képviselet tagjai a megbízatási időszak és az azt követő hat hónap során védettséget élveznek mindazon intézkedésekkel szemben, amelyek károsíthatnák őket, a munkaviszony megszüntetését is beleértve, illetve amelyek indoka tisztségükből vagy tevékenységükből fakadhatna.
(9) A munkáltató az illetékes szakszervezeti bizottság tagjának, üzemi tanácstagnak vagy üzemi megbízottnak csak ezen munkavállalói képviseletek tagjainak előzetes jóváhagyásával mondhat fel vagy szüntetheti meg velük azonnali hatállyal a munkaviszonyt. Előzetes jóváhagyásnak minősül az is, ha a munkavállalói képviselet írásban nem tagadta meg a munkáltató felé a jóváhagyást az arra vonatkozó kérelem beterjesztésétől számított 15 napon belül. A munkáltató az előzetes jóváhagyást csak az annak megadásától számított két hónapon belül használhatja fel.
(10) Ha a munkavállalói képviselet megtagadta a (9) bekezdésbe foglalt jóváhagyást, a munkáltató részéről adott felmondás vagy a munkaviszony azonnali hatállyal történő megszüntetése jogszerűtlen; ha a felmondás és a munkaviszony azonnali hatállyal történő megszüntetésének többi feltétele teljesült, és a bíróság a jogorvoslat során a 77. § alapján megállapítja, hogy az igazságosság elve alapján a munkáltatótól nem várható el, hogy a munkavállalót tovább foglalkoztassa, a felmondás és a munkaviszony azonnali hatállyal történő megszüntetése jogszerűnek minősül.
(11) Az (1), (2), valamint az (5) – (10) bekezdésekbe foglaltakkal megegyező tevékenységi feltételek és védettség illeti meg a külön előírás alá eső munkahelyi biztonságért és egészségvédelemért felelős munkavállalói biztosokat is.

A transznacionális tájékoztatásra és a konzultációra vonatkozó jog

241. §

miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.
(6) Zástupcovia zamestnancov, odborníci plniaci úlohy pre zástupcov zamestnancov sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak.
(7) Zástupcovia zamestnancov nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu svojej funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní.
(8) Zástupcovia zamestnancov sú v čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať vrátane skončenia pracovného pomeru a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou.
(9) Zamestnávateľ môže dať členovi príslušného odborového orgánu, členovi zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckému dôverníkovi výpoveď alebo s nimi okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom týchto zástupcov zamestnancov. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak zástupcovia zamestnancov písomne neodmietli udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia.
(10) Ak zástupcovia zamestnancov odmietli udeliť súhlas podľa odseku 9, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa z tohto dôvodu neplatné; ak sú ostatné podmienky výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru splnené a súd v spore podľa § 77 zistí, že od zamestnávateľa nemôže spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru platné.
(11) Rovnaké podmienky činnosti a ochrana podľa odsekov 1, 2, 5 až 10 sa vzťahujú aj na zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci podľa osobitného predpisu.

Právo na nadnárodné informácie a na prerokovanie

§ 241

(1) Právo zamestnancov zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov Európskej únie a Európskeho

(1) Az Európai Unió tagállamában vagy az Európai Gazdasági Térségről szóló megállapodást ratifikáló országban (a továbbiakban „tagállam“) tevékenykedő vállalkozás és a tagállamok területén tevékenykedő vállalkozáscsoport alkalmazottainak a transznacionális tájékoztatásra és konzultációra vonatkozó jogának érvényesítése az európai üzemi tanács közvetítésével vagy a munkavállalók tájékoztatásának és konzultációba történő bevonásának egyéb folyamata révén valósul meg.
(2) A transznacionális tájékoztatásra és konzultációra való jog érvényesítése nem érinti a 29., 73., 237 és 238 §-ban foglalt tájékoztatást és konzultációt.
(3) Ha azt külön előírás írja elő, a transznacionális tájékoztatásra és az európai közösségen és az európai szövetkezeti közösségen belüli konzultációra való jog érvényesítését jelen törvény szabályozza.

241.a §

(1) A transznacionális tájékoztatásra és konzultációra való jog alkalmazásában

a) a tagállamok területén tevékenykedő vállalkozásnak a tagállamokban legalább 1 000 és legalább két tagállam mindegyikében minimum 150 alkalmazottat foglalkoztató vállalkozás minősül,

b) vállalkozáscsoportnak minősül az ellenőrző vállalkozás és az általa ellenőrzött vállalkozások,

c) a tagállamok területén tevékenykedő vállalkozáscsoportnak minősül a vállalkozások azon csoportja, amely a tagállamokban együttesen legalább 1 000 alkalmazottat foglalkoztat, a vállalkozáscsoport legalább két tagja két különböző tagállamban tevékenykedik, a csoport legalább egy tagja legalább 150 alkalmazottat foglalkoztat a tagállamok egyikében és a csoport legalább egy másik tagja 150 alkalmazottat foglalkoztat egy másik tagállamban,

d) a Szlovák Köztársaság területén székhellyel vagy telephellyel (a továbbiakban „székhely“) rendelkező vállalkozás vagy vállalkozás szervezeti egysége vonatkozásában munkavállalói képviseletnek minősül a 230. és 233. § értelmében vett vállalkozói képviselet, a különleges tárgyaló testület tagja, az európai üzemi tanács tagja és a munkavállalók tájékoztatásának és konzultációba történő bevonásáért felelős munkavállalói megbízott,

e) központi vezetésnek minősül a tagállamok területén tevékenykedő vállalkozás központi vezetése vagy a tagállamok területén tevékenykedő vállalkozáscsoport esetében az ellenőrző vállalkozás központi vezetése; ha a központi vezetés székhelye a tagállamokon kívül esik, központi vezetésnek a központi vezetés tagállamok területén tevékenykedő megbízottja minősül, amelynek kinevezésére szükség szerint kerül sor, illetve ezen megbízott hiányában a központi vezetés tagállamok területén tevékenykedő vállalkozás vagy vállalkozáscsoport alkalmazottainak képviselete, amelyet a tagállamok területén tevékenykedő vállalkozás vagy vállalkozáscsoport alkalmazottainak képviselete választ meg a tagállamok területén tevékenykedő vállalkozás vagy vállalkozáscsoport alkalmazottainak képviselete tagjai közül, illetve ezen képviselet hiányában a tagállamok területén tevékenykedő vállalkozás vagy vállalkozáscsoport alkalmazottainak képviselete tagjai közül a tagállamok területén tevékenykedő vállalkozás vagy vállalkozáscsoport alkalmazottainak képviselete által megbízott személy,

f) a tagállamok területén tevékenykedő vállalkozás központi vezetése vagy a tagállamok területén tevékenykedő vállalkozáscsoport esetében az ellenőrző vállalkozás központi vezetése a tagállamok területén tevékenykedő vállalkozás vagy vállalkozáscsoport alkalmazottainak képviselete tagjainak, illetve a tagállamok területén tevékenykedő vállalkozás vagy vállalkozáscsoport alkalmazottainak képviselete által megbízott személynek

ban központi vezetésnek a vállalkozás vagy vállalkozáscsoport azon szervezeti egységének vezetése minősül, amely a tagállamok bármelyikében a legnagyobb létszámú alkalmazottat foglalkoztatja,

f) különleges tárgyaló testületnek minősül a 244. § alapján létrehozott szerv, amelynek feladata az európai üzemi tanács létrehozására vagy a munkavállalók tájékoztatásának és konzultációba történő bevonását biztosító folyamat bevezetésére irányuló, a központi vezetéssel történő tárgyalások folytatása,

g) az európai üzemi tanács a 245. vagy a 246. § alapján létrehozott tanács, amelynek célja a munkavállalók tájékoztatása és konzultációba történő bevonása,

h) tájékoztatásnak minősül a munkáltató részéről a munkavállalói képviselet felé történő adatszolgáltatás, amely az információ tartalmának megismerését és mérlegelését szolgálja; a tájékoztatásnak a megfelelő időben, módon és tartalommal kell végbemennie, amely a munkavállalói képviselet számára lehetővé teszi a lehetséges következmények mérlegelését, szükség esetén pedig a tagállamok területén tevékenykedő munkáltató vagy munkáltatói csoport illetékes szervével folytatandó konzultációra történő felkészülést.

i) konzultációnak minősül a központi vezetés vagy a vezetés más, megfelelő szintje és a munkavállalói képviselet közötti olyan, a megfelelő időben, módon és tartalommal végbemenő párbeszéd, amely a munkavállalói képviselet számára méltányos határidőn belül lehetővé teszi olyan, a konzultáció tárgyát képező javasolt intézkedéseket érintő álláspont kidolgozását, amely a tagállamok területén tevékenykedő vállalkozás vagy vállalkozáscsoport által anélkül figyelembe vehető, hogy a vezetés kötelezettségeire kihatással volnának,

j) transznacionális kérdéseknek minősülnek a tagállamok területén tevékenykedő vállalkozást vagy a tagállamok területén tevékenykedő vállalkozáscsoportot egyetemlegesen, vagy a munkáltató vagy munkáltatói csoport legalább két, két különböző tagállamban tevékenykedő munkáltatóját vagy a munkáltató szervezeti egységeit érintő kérdések.

(2) Jelen törvény értelmezésében ellenőrző vállalkozásnak minősül azon vállalkozás, amely döntő befolyással bír az általa irányított ellenőrzött vállalkozásokra vagy a vállalkozáscsoport által ellenőrzött vállalkozásokra, főképp a tulajdonjogi, vagyoni és tőkerészesedési viszonyok a szervezési-igazgatási szabályok okán.

(3) Ellenkező vélelem hiányában ellenőrző vállalkozásnak mindig az a vállalkozás minősül, amelyik az ellenőrzött vállalkozásokkal szemben közvetlenül vagy közvetve

a) rendelkezik a másik vállalkozás jegyzett tőkéjének többségével,

je ustanovený, za ústredné vedenie sa považuje vedenie organizačnej zložky zamestnávateľa alebo zamestnávateľa skupiny zamestnávateľov, ktorí zamestnávajú najväčší počet zamestnancov v ktoromkoľvek z členských štátov,

f) osobitný vyjednávací orgán je orgán zriadený podľa § 244 s cieľom uskutočňovať vyjednávanie s ústredným vedením o zriadení európskej zamestnaneckej rady alebo o zavedení iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi,

g) európska zamestnanecká rada je rada zriadená podľa § 245 alebo § 246 s cieľom informovania zamestnancov a prerokovania s nimi,

h) informovanie je poskytovanie informácií zamestnávateľom zástupcom zamestnancov, aby sa mohli oboznámiť s ich obsahom a posúdiť ich; informovanie sa uskutoční v takom čase, takým spôsobom a s takým obsahom, ktorý umožní zástupcom zamestnancov podrobne posúdiť možné dôsledky, ktoré vyplývajú z poskytnutých informácií, a v prípade potreby pripraviť sa na prerokovanie s príslušným orgánom zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov,

i) prerokovanie je dialóg a výmena názorov medzi ústredným vedením alebo inou primeranou úrovňou vedenia a zástupcami zamestnancov v takom čase, takým spôsobom a s takým obsahom, ktorý zástupcom zamestnancov na základe poskytnutých informácií umožňuje v primeranej lehote vyjadriť k navrhovaným opatreniam, ktorých sa prerokovanie týka, stanovisko, ktoré je možné zohľadniť v rámci rozhodovania zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov bez toho, aby boli dotknuté povinnosti vedenia,

j) nadnárodné otázky sú otázky týkajúce sa zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov ako celku alebo najmenej dvoch zamestnávateľov alebo organizačných zložiek zamestnávateľa alebo skupiny zamestnávateľov nachádzajúcich sa v dvoch rôznych členských štátoch.

(2) Na účely tohto zákona riadiaci zamestnávateľ je zamestnávateľ, ktorý môže vykonávať rozhodujúci vplyv na ovládaného zamestnávateľa alebo ovládaných zamestnávateľov skupiny zamestnávateľov najmä z dôvodu vlastníctva, majetkovej a finančnej účasti alebo pravidiel, ktorými sa riadi.

(3) Riadiaci zamestnávateľ je, ak sa nepreukáže inak, vždy zamestnávateľ, ktorý vo vzťahu k ovládanému zamestnávateľovi priamo alebo nepriamo

a) vlastní väčšinu základného imania tohto zamestnávateľa,

b) ellenőrzi a másik vállalkozásban való részesedéshez kapcsolódó szavazatok többségét, vagy

c) jogosult a másik vállalkozás igazgatási, irányító vagy felügyelő szerve tagjai több mint a felének kijelölésére.

(4) A (3) bek. b) és c) pontjainak alkalmazásában az ellenőrző vállalkozás szavazással és kinevezéssel kapcsolatos jogai magukba foglalják bármely másik ellenőrzött vállalkozás jogait, valamint bármely, a saját nevében, de az ellenőrző vállalkozás vagy bármely egyéb ellenőrzött vállalkozás részéről eljáró személynek vagy testületnek a jogait.

(5) A tevékenység megszüntetése, felszámolás, fizetésképtelenség, a kifizetések felfüggesztése, végelszámolás vagy hasonló eljárás estén nem vélelmezhető meghatározó befolyás kizárólag az időleges biztos, a csődbiztos, a felszámoló vagy más hivatalos személy által tett intézkedés okán.

(6) Ha a vállalkozás a Tanács 2004. január 20-án kelt, 139/2004/EK-es számú, a vállalkozások közötti összefonódások ellenőrzéséről szóló rendelete 3. cikkelyének (5) bek. a) vagy c) pontjában említett társaság, az érdekeltségébe tartozó másik vállalkozás tekintetében nem minősül ellenőrző vállalkozásnak.

(7) Annak meghatározása során, hogy egy vállalkozás ellenőrző vállalkozásnak minősül-e, annak a tagállamnak a jogát kell alkalmazni, amelynek joga a vállalkozásra nézve irányadó. Ha a vállalkozásra nézve irányadó jog nem valamely tagállam joga, az alkalmazandó jog annak a tagállamnak a joga, amelynek területén a vállalkozás képviselője, illetve ilyen képviselő hiányában a tagállamokban a legnagyobb számú munkavállalót foglalkoztató vállalkozás szervezeti egységének vagy vállalkozáscsoportjának központi vezetése található.

(8) Ha jogi ütközésekből kifolyólag a (3) bekezdésben meghatározott feltételeknek ugyanazon vállalkozáscsoport két vagy több vállalkozása is megfelel, más vállalkozás meghatározó befolyás gyakorlásának képességére vonatkozó bizonyításáig a (3) bek. c) pontjába foglalt sorrendet kell figyelembe venni az ellenőrző vállalkozás meghatározásánál.

(9) Az (1) bek. a) és c) pontjainak alkalmazásában a munkavállalók létszámának alsó küszöbértékét a tagállamok területén tevékenykedő vállalkozás vagy vállalkozáscsoport által a tárgyévet megelőző két évben foglalkoztatottaknak a részmunkaidős foglalkoztatottakat is magában foglaló átlagos statisztikai létszáma alapján kell meghatározni.

242. §

(1) A transznacionális tájékoztatási és konzultációs kötelezettség jelen törvény szerint a

b) kontroluje väčšinu hlasovacích práv spojených so základným imaním tohto zamestnávateľa alebo

c) môže vymenovať viac ako polovicu členov správneho orgánu, riadiaceho orgánu alebo dozorného orgánu tohto zamestnávateľa.

(4) Na účely odseku 3 písm. b) a c) práva riadiaceho zamestnávateľa hlasovať alebo vymenovať zahŕňajú aj práva každého ním ovládaného zamestnávateľa a práva každej osoby alebo orgánu konajúcich vo vlastnom mene, ale v záujme riadiaceho zamestnávateľa alebo ktoréhokoľvek iného ním ovládaného zamestnávateľa.

(5) Rozhodujúci vplyv sa nepredpokladá výlučne z dôvodu vykonávania funkcie predbežného správcu, správcu konkurznej podstaty, likvidátora alebo inej úradnej osoby v prípade skončenia činnosti, likvidácie, platobnej neschopnosti, zastavenia platieb, vyrovnania alebo podobného postupu.

(6) Zamestnávateľ sa nepovažuje za riadiaceho zamestnávateľa vo vzťahu k zamestnávateľovi, v ktorom má účasť, ak je spoločnosťou uvedenou v čl. 3 ods. 5 písm. a) alebo c) nariadenia Rady (ES) č. 139/2004 z 20. januára 2004 o kontrole koncentrácií medzi podnikmi.

(7) Rozhodujúcim na určenie, či je zamestnávateľ riadiacim zamestnávateľom, je právny poriadok členského štátu, ktorým sa zamestnávateľ spravuje. Ak sa zamestnávateľ spravuje právnym poriadkom iného ako členského štátu, rozhodujúcim na určenie je právny poriadok členského štátu, na ktorého území má sídlo zástupca tohto zamestnávateľa, alebo ak takýto zástupca neexistuje, právny poriadok členského štátu, na ktorého území má sídlo vedenie organizačnej zložky zamestnávateľa alebo zamestnávateľa skupiny zamestnávateľov, ktoré zamestnávajú najväčší počet zamestnancov v ktoromkoľvek z členských štátov.

(8) Ak z dôvodu kolízie právnych poriadkov spĺňajú jedno kritérium alebo viac kritérií podľa odseku 3 dvaja zamestnávatelia alebo viac zamestnávateľov zo skupiny zamestnávateľov, za riadiaceho zamestnávateľa sa považuje zamestnávateľ, ktorý spĺňa kritérium podľa odseku 3 písm. c), ak sa nepreukáže, že iný zamestnávateľ je schopný vykonávať rozhodujúci vplyv.

(9) Na účely odseku 1 písm. a) a c) ustanovený minimálny počet zamestnancov vychádza z priemerného počtu zamestnancov vrátane zamestnancov na kratší pracovný čas, ktorí boli zamestnaní u zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov počas predchádzajúcich dvoch rokov.

§ 242

(1) Povinnosť poskytovať nadnárodné informácie a prerokovať podľa tohto zákona sa vzťahuje na

a) zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov a zamestnávateľa skupiny zamestnávateľov

a) a Szlovák Köztársaság területén székhellyel rendelkező, a tagállamok területén tevékenykedő vállalkozásra és a tagállamok területén tevékenykedő vállalkozáscsoport tagjára,
b) a Szlovák Köztársaság területén székhellyel rendelkező, a tagállamok területén tevékenykedő vállalkozás és a tagállamok területén tevékenykedő vállalkozáscsoport-tag szervezeti egységére,
c) a Szlovák Köztársaság területén székhellyel rendelkező, a tagállamok területén tevékenykedő vállalkozás és a tagállamok területén tevékenykedő vállalkozáscsoport-tag központi vezetésére
vonatkozik.

(2) A 245. § (1) bekezdésében vagy a 245.a § (1) bekezdésébe foglalt megállapodás rendelkezhet arról, hogy az európai üzemi tanács felhatalmazása, jogköre és illetékessége és a munkavállalók konzultációba történő bevonását biztosító folyamat terjedelme a tagállamok területén tevékenykedő, ám a tagállamokon kívül székhellyel rendelkező vállalkozás szervezeti egységére, illetve a tagállamok területén tevékenykedő, ám a tagállamokon kívül székhellyel rendelkező vállalkozáscsoport tagjára is vonatkozik.

243. §

(1) A transznacionális tájékoztatásra és konzultációra vonatkozó jog érvényesítése érdekében a jelen törvénybe foglalt feltételek alapján a tagállamok területén tevékenykedő valamennyi vállalkozásnál és a tagállamok területén tevékenykedő valamennyi vállalkozáscsoportnál létrejön az európai üzemi tanács vagy bevezetésre kerül a munkavállalók tájékoztatása és konzultációba történő bevonása, a munkavállalói képviselet vagy közvetlenül a munkavállalók tájékoztatásának és konzultációba történő bevonásának céljával, úgy, hogy a hatékony döntéshozatal lehetősége a tagállamok területén tevékenykedő vállalkozás vagy a tagállamok területén tevékenykedő valamennyi vállalkozáscsoport esetében sértetlen maradjon.

(2) Ha a tagállamok területén tevékenykedő vállalkozáscsoport egy vagy több, a tagállamok területén tevékenykedő vállalkozásból vagy a tagállamok területén tevékenykedő vállalkozáscsoportból áll, a 245. § (1) bekezdésébe foglalt megállapodás eltérő rendelkezése értelmében az európai üzemi tanácsot a tagállamok területén tevékenykedő vállalkozáscsoport szintjén kell létrehozni. Ez nem érinti az (1) bek. rendelkezését.

(3) A vezetés és a munkavállalói képviselet közötti tájékoztatás és konzultáció szintjét a tájékoztatás és konzultáció tárgyának függvényében kell meghatározni.

(4) A tájékoztatás és konzultáció a transznacionális kérdésekre korlátozódik. E célból az európai üzemi tanács hatásköre és a munkavállalók tájékoztatásának és konzultációba történő bevonásának terjedelme eltérő kell,

pôsobiacich na území členských štátov, ktorý má sídlo v Slovenskej republike,
b) organizačnú zložku zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo zamestnávateľa skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov, ktorá má sídlo v Slovenskej republike,
c) ústredné vedenie zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo zamestnávateľa skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov, ktoré má sídlo v Slovenskej republike.

(2) Dohoda podľa § 245 ods. 1 alebo § 245a ods. 1 môže ustanoviť, že rozsah, právomoci a príslušnosť európskej zamestnaneckej rady a rozsah iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi sa vzťahuje aj na organizačnú zložku zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov, ktorá má sídlo mimo územia členských štátov, a zamestnávateľa skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov, ktorý má sídlo mimo územia členských štátov.

§ 243

(1) Na uplatnenie práva na nadnárodné informácie a na prerokovanie sa za podmienok ustanovených týmto zákonom u každého zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov a v každej skupine zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov zriadi európska zamestnanecká rada alebo zavedie iný postup informovania zamestnancov a prerokovania s nimi s cieľom zabezpečiť účinné informovanie zástupcov zamestnancov alebo priamo zamestnancov a prerokovanie s nimi tak, aby možnosť účinného rozhodovania zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov zostala zachovaná.

(2) Ak skupina zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov zahŕňa jedného zamestnávateľa alebo niekoľko zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov alebo skupín zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov, európska zamestnanecká rada sa zriadi na úrovni skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov, ak dohoda podľa § 245 ods. 1 neustanoví inak. Ustanovenie odseku 1 tým nie je dotknuté.

(3) Príslušná úroveň, na ktorej sa uskutoční informovanie a prerokovanie medzi vedením a zástupcami zamestnancov, sa určí na základe predmetu informovania a prerokovania.

(4) Informovanie a prerokovanie je obmedzené na nadnárodné otázky. Na tento účel právomoc európskej zamestnaneckej rady a rozsah iného postupu informovania

hogy legyen a munkavállalói képviselet országos szintű hatáskörétől.

243.a §
Az európai üzemi tanács létrehozásának vagy a munkavállalók tájékoztatásának és konzultációba történő bevonásának feltételei

(1) A tagállamok területén tevékenykedő vállalkozás vagy vállalkozáscsoport esetében a központi vezetés felelős az európai üzemi tanács megalapításához szükséges feltételek kialakításáért és eszközök biztosításáért vagy a munkavállalók tájékoztatását és konzultációba történő bevonását célzó folyamat bevezetéséért.

(2) A tagállamok területén tevékenykedő valamennyi vállalkozás vagy a tagállamok területén tevékenykedő valamennyi vállalkozáscsoport vezetése és a központi vezetés köteles beszerezni és kiszolgáltatni az érintett felek kérelmére azokat az információkat, amelyek alapján megállapítható, hogy létrehozható-e az európai üzemi tanács vagy bevezethető-e a munkavállalók tájékoztatását és konzultációba történő bevonását célzó folyamat, majd a 244. §-ba foglaltak alapján köteles tárgyalásokat kezdeményezni. Elsősorban a vállalkozás vagy a vállalkozáscsoport és azok alkalmazotti állományának szerkezetére vonatkozó információkról van szó, az alkalmazottaknak a 241. § (1) bek a) és c) pontjaiba foglalt létszámát is beleértve, amelyek alapján megállapítható, hogy a vállalkozás a tagállamok területén tevékenykedő vállalkozásnak vagy a tagállamok területén tevékenykedő vállalkozáscsoport tagjának minősül-e.

(3) Az érintett felek eltérő megállapodása hiányában a központi vezetés köteles fedezni

a) a különleges tárgyaló testület, az európai üzemi tanács, a szűkebb bizottság felállításával és működésével vagy a munkavállalók tájékoztatása és konzultációba történő bevonása egyéb módjának bevezetésével,

b) a tárgyalások szervezése, a tolmácsolás, a különleges tárgyaló testület, az európai üzemi tanács, a szűkebb bizottság vagy a munkavállalók tájékoztatását és konzultációba történő bevonását egyéb formában biztosító munkavállalói képviselet tagjainak és legalább egy meghívott szakértő úti- és szállásköltségei

kapcsán felmerülő méltányos költségeket.

244. §
A különleges tárgyaló testület

(1) A központi vezetés saját kezdeményezéséből, vagy legalább két vállalkozás vagy két vállalkozási szervezeti egység vagy legalább két tagországban tevékenykedő vállalkozás legalább 100 alkalmazottja vagy azok képviselete kérésére megalakul a különleges tárgyaló testület.

zamestnancov a prerokovania s nimi musia byť odlišné od právomoci zástupcov zamestnancov na národnej úrovni.

§ 243a
Podmienky zriadenia európskej zamestnaneckej rady alebo zavedenia iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi

(1) Ústredné vedenie je zodpovedné za vytvorenie podmienok a poskytnutie prostriedkov potrebných na zriadenie európskej zamestnaneckej rady alebo na zavedenie iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi u zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov.

(2) Vedenie každého zamestnávateľa patriaceho do skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov a ústredné vedenie sú povinné získať a poskytnúť dotknutým stranám, ak o to požiadajú, informácie, ktoré sú potrebné na zistenie, či možno zriadiť európsku zamestnaneckú radu alebo zaviesť iný postup informovania zamestnancov a prerokovania s nimi, a začať vyjednávanie podľa § 244. Ide najmä o informácie týkajúce sa štruktúry zamestnávateľa alebo skupiny zamestnávateľov a ich zamestnancov vrátane informácií týkajúcich sa počtu zamestnancov podľa § 241a ods. 1 písm. a) a c), aby bolo možné určiť, či zamestnávateľ, u ktorého zamestnanci vykonávajú prácu, je zamestnávateľ pôsobiaci na území členských štátov alebo patrí do skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov.

(3) Ústredné vedenie je, ak sa dotknuté strany nedohodnú inak, povinné uhrádzať primerané náklady na

a) zriadenie a činnosť osobitného vyjednávacieho orgánu, európskej zamestnaneckej rady, užšieho výboru alebo na zavedenie iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi,

b) organizovanie rokovaní, tlmočenie, cestovné a ubytovanie členov osobitného vyjednávacieho orgánu, členov európskej zamestnaneckej rady, členov užšieho výboru alebo zástupcov zamestnancov zabezpečujúcich iný postup informovania zamestnancov a prerokovania s nimi a najmenej jedného prizvaného odborníka.

§ 244
Osobitný vyjednávací orgán

(1) Ústredné vedenie začne z vlastnej iniciatívy alebo na základe písomnej žiadosti najmenej 100 zamestnancov najmenej u dvoch zamestnávateľov alebo najmenej v dvoch organizačných zložkách zamestnávateľa alebo za-

selőinek írásos kérelme alapján tárgyalásokat kezdeményez az európai üzemi tanács létrehozásáról vagy a munkavállalók tájékoztatását és konzultációba történő bevonását biztosító eljárás bevezetéséről.
(2) Az (1) bekezdésbe foglalt tárgyalások céljából különleges tárgyaló testületet kell létrehozni, hogy a munkavállalókat képviselje az európai üzemi tanács létrehozásáról vagy a munkavállalók tájékoztatását és konzultációba történő bevonását biztosító eljárás bevezetéséről szóló tárgyalások során.
(3) A különleges tárgyaló testület tagjai a tagállamok területén tevékenykedő vállalkozás vagy a tagállamok területén tevékenykedő vállalkozáscsoport alkalmazottai. A különleges tárgyaló testület tagjait a tagállamok területén tevékenykedő vállalkozás vagy a tagállamok területén tevékenykedő vállalkozáscsoport által az egyes tagállamokban foglalkoztatott alkalmazottak létszámával arányosan kell kinevezni vagy megválasztani, miközben minden tagállamot egy hely illet meg a valamennyi tagállamban foglalkoztatott alkalmazottak összlétszámának 10%-os aránya vagy ezen részarány törtrésze alapján.
(4) A különleges tárgyaló testületnek a Szlovák Köztársaság területén foglalkoztatott munkavállalókat képviselő tagjait a munkavállalói képviselet nevezi ki vagy hívja vissza a vállalkozás vagy vállalkozás szervezeti egységei által a Szlovák Köztársaság területén foglalkoztatott munkavállalóinak sorából. Ha a vállalkozásnál vagy vállalkozás szervezeti egységénél nem működik munkavállalói képviselet, a munkavállalók közvetlenül választják meg a különleges tárgyaló testület tagjait. Ha a munkavállalói képviseleten belül nem születik egyezség, a döntés joga a Szlovák Köztársaság területén foglalkoztatott legnagyobb létszámú alkalmazottat képviselő munkavállalói képviselet tagjait illeti meg. A szavazatok a képviselt munkavállalók létszámával arányosan oszlanak meg.
(5) A különleges tárgyaló testület összetételéről köteles tájékoztatni a központi vezetést és az érintett vállalkozásokat. A központi vezetés tájékoztatja a munkáltatók és munkavállalók illetékes hivatalos európai szervezeteit, amelyekkel az Európai Bizottság az Európai Unió működéséről szóló szerződés 154. cikkelye értelmében konzultációkat folytat a különleges tárgyaló testület összetételéről és a konzultáció megkezdéséről.
(6) A 245. § (1) bekezdésébe vagy a 245.a § (1) bekezdésébe foglalt megállapodás elérésére irányuló kölcsönös jogokra és kötelezettségekre való tekintettel a központi vezetés és a különleges tárgyaló testület köteles tárgyalásokat folytatni és együttműködni.
(7) A központi vezetés a 245. § (1) bekezdésébe vagy a 245.a § (1) bekezdésébe foglalt megállapodás elérése érdekében ülésre hívja a különleges tárgyaló testületet,

mestnávateľov najmenej v dvoch rôznych členských štátoch alebo na základe písomnej žiadosti ich zástupcov vyjednávanie o zriadení európskej zamestnaneckej rady alebo o zavedení iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi.
(2) Na účely vyjednávania podľa odseku 1 sa zriaďuje osobitný vyjednávací orgán, aby za zamestnancov vyjednával o zriadení európskej zamestnaneckej rady alebo o zavedení iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi.
(3) Členmi osobitného vyjednávacieho orgánu sú zamestnanci zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov. Členovia osobitného vyjednávacieho orgánu sa volia alebo vymenúvajú pomerne k počtu zamestnancov zamestnaných v každom členskom štáte zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov, pričom každému členskému štátu sa priradí jedno miesto na podiel zamestnancov zamestnaných v tomto členskom štáte, ktorý predstavuje 10 % zamestnancov celkovo zamestnaných vo všetkých členských štátoch alebo určitý zlomok z tohto podielu.
(4) Členov osobitného vyjednávacieho orgánu za zamestnancov zamestnaných v Slovenskej republike vymenúvajú a odvolávajú zástupcovia zamestnancov zo zamestnancov zamestnávateľov alebo organizačných zložiek zamestnávateľov zamestnaných v Slovenskej republike. Ak u zamestnávateľa alebo v organizačnej zložke zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, zamestnanci priamo volia členov osobitného vyjednávacieho orgánu. Ak sa zástupcovia zamestnancov nedohodnú, rozhodnú zástupcovia zamestnancov, ktorí zastupujú najväčší počet zamestnancov zamestnaných v Slovenskej republike. Rozdelenie hlasov sa určí pomerne podľa počtu zastupovaných zamestnancov.
(5) Osobitný vyjednávací orgán informuje o svojom zložení ústredné vedenie a dotknutých zamestnávateľov. Ústredné vedenie informuje príslušné uznané európske organizácie zamestnávateľov a zamestnancov, s ktorými Európska komisia prerokúva záležitosti podľa čl. 154 Zmluvy o fungovaní Európskej únie o zložení osobitného vyjednávacieho orgánu a o začatí vyjednávania.
(6) Ústredné vedenie a osobitný vyjednávací orgán sú povinné vyjednávať a spolupracovať s ohľadom na ich vzájomné práva a povinnosti s cieľom dosiahnuť dohodu podľa § 245 ods. 1 alebo § 245a ods. 1.
(7) Ústredné vedenie na účel uzatvorenia dohody podľa § 245 ods. 1 alebo § 245a ods. 1 zvolá zasadnutie s osobitným vyjednávacím orgánom a informuje o ňom vhodným spôsobom dotknutých zamestnávateľov.
(8) Ústredné vedenie a osobitný vyjednávací orgán sa môžu dohodnúť, že neuzatvoria dohodu podľa § 245

amiről megfelelő módon tájékoztatja az érintett vállalkozásokat.
(8) A központi vezetés és a különleges tárgyaló testület megállapodhatnak, hogy nem a 245. § (1) bekezdése értelmében kötnek megállapodás, hanem az európai üzemi tanács a 246 - 248. § alapján fog működni.
(9) A különleges tárgyaló testületnek a központi vezetéssel folytatott minden ülés előtt és után jogában áll a központi vezetés nélkül ülésezni. A különleges tárgyaló testület a tárgyalások okán szakemberek segítségét veheti igénybe, a munkavállalók (5) bekezdésbe foglalt, illetékes hivatalos európai szervezeteinek képviselőit is beleértve, akik a különleges tárgyaló testület felkérésére az európai üzemi tanács létrehozásáról vagy a munkavállalók tájékoztatását és konzultációba történő bevonását bevezetéséről folytatott tárgyalásokban tanácsadóként vehetnek részt.
(10) A tárgyalások, valamint a különleges tárgyaló testület létrehozásának és működésének költségeit a központi vezetés fedezi úgy, hogy az biztosítsa a különleges tárgyaló testület méltányos működésének feltételeit.
(11) A különleges tárgyaló testület minősített többséggel hozhat határozatot tagjainak többsége jelenlétében. A 245. § (1) bekezdésébe vagy a 245.a § (1) bekezdésébe foglalt megállapodás megkötéséről a különleges tárgyaló testület teljes taglétszámának minősített többségével dönt. A különleges tárgyaló testület teljes taglétszámának kétharmados többségével dönthet úgy, hogy nem kezdi meg a 245. § (1) bekezdésébe vagy a 245.a § (1) bekezdésébe foglalt tárgyalásokat, illetve megszünteti a már megkezdett tárgyalásokat. A harmadik mondat értelmében elfogadott határozat esetében a 246. és a 248. § nem alkalmazandó.
(12) Az érintett feleknek a rövidebb határidőre vonatkozó megállapodása hiányában a különleges tárgyaló testület összehívására vonatkozó új indítvány legkorábban két évvel a (11) bekezdés harmadik mondatába foglalt határozat elfogadását követően terjeszthető be.

245. §
Az európai üzemi tanács létrehozásáról szóló megállapodás

(1) Az európai üzemi tanács létrehozásáról szóló, a központi vezetés és a különleges tárgyaló testület közötti megállapodást írásban kell rögzíteni, és elsősorban

a) a hatálya alá eső vállalkozások és vállalkozási szervezeti egységek meghatározását,

b) az európai üzemi tanács összetételét, tagjainak létszámát, a megbízatási időszak tartamát és, ha ez lehetséges, a képviselői helyeknek a munkavállalók tevékenysége, kategorizálása és nemi hovatartozása szerinti kiegyensúlyozottságán alapuló elosztását,

c) az európai üzemi tanács jogait és kötelezettségeit, a tájékoztatás és a konzultáció folyamatát,

ods. 1, ale že európska zamestnanecká rada sa bude spravovať podľa § 246 až 248.
(9) Osobitný vyjednávací orgán má právo pred každým zasadnutím a po každom zasadnutí s ústredným vedením zasadať bez ústredného vedenia. Osobitný vyjednávací orgán môže na účely vyjednávania požiadať o pomoc odborníkov vrátane zástupcov príslušných uznaných európskych organizácií zamestnancov podľa odseku 5, ktorí sa na žiadosť osobitného vyjednávacieho orgánu môžu zúčastňovať ako poradcovia na rokovaní o zriadení európskej zamestnaneckej rady alebo o zavedení iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi.
(10) Náklady na zriadenie a činnosť osobitného vyjednávacieho orgánu a na vyjednávanie uhrádza ústredné vedenie tak, aby osobitný vyjednávací orgán mohol primerane plniť svoju úlohu.
(11) Osobitný vyjednávací orgán prijíma závery nadpolovičnou väčšinou hlasov svojich členov za účasti nadpolovičnej väčšiny členov. Na účel uzatvorenia dohody podľa § 245 ods. 1 alebo § 245a ods. 1 rozhoduje osobitný vyjednávací orgán nadpolovičnou väčšinou hlasov všetkých členov. Osobitný vyjednávací orgán môže najmenej dvojtretinovou väčšinou hlasov všetkých členov rozhodnúť, že nezačne vyjednávanie o uzatvorenie dohody podľa § 245 ods. 1 alebo § 245a ods. 1 alebo že skončí už začaté vyjednávanie. Ak je prijaté rozhodnutie podľa tretej vety, § 246 až 248 sa nepoužijú.
(12) Ak sa dotknuté strany nedohodnú na kratšej lehote, nová žiadosť o zvolanie osobitného vyjednávacieho orgánu sa môže predložiť najskôr po uplynutí dvoch rokov odo dňa prijatia rozhodnutia podľa odseku 11 tretej vety.

§ 245
Dohoda o zriadení európskej zamestnaneckej rady

(1) Dohoda o zriadení európskej zamestnaneckej rady medzi ústredným vedením a osobitným vyjednávacím orgánom sa musí uzatvoriť písomne a musí obsahovať najmä

a) určenie všetkých zamestnávateľov a organizačných zložiek zamestnávateľa, na ktorých sa vzťahuje,

b) zloženie európskej zamestnaneckej rady, počet jej členov, dĺžku funkčného obdobia a rozdelenie miest, ktoré, ak je to možné, zohľadňuje potrebu vyváženého zastúpenia zamestnancov podľa ich činností, kategórií a pohlavia,

d) a transznacionális szintű tájékoztatás és konzultáció és a munkavállalói képviselettel folytatott nemzeti szintű tájékoztatás és konzultáció közötti összeköttetés módját,

e) az európai üzemi tanács üléseinek helyszínét, azok számát és tartamát,

f) ha az szükségszerű, a szűkebb bizottság összetételét, kinevezésének módját, feladatait és ülésrendjét,

g) az európai üzemi tanácsot megillető anyagi és pénzforrásokat,

h) a megállapodás hatályának kezdetét és tartamát,

i) a megállapodás módosításának, kiegészítésének vagy megszüntetésének feltételeit,

j) a megállapodás újratárgyalását feltételező, a megállapodás ismételt megkötésére is kiterjedő, illetve szükség esetén a tagállamok területén tevékenykedő vállalkozás vagy a tagállamok területén tevékenykedő vállalkozáscsoport szerkezeti változásait is érintő eseteket

kell tartalmaznia.

(2) Ha a megállapodás megkötésére az (1) bekezdés értelmében kerül sor, eltérő megállapodás hiányában a 246 – 248. § nem alkalmazandó.

(3) Az európai üzemi tanács a központi vezetés és a különleges tárgyaló testület megállapodása alapján a tagállamokon kívül tevékenykedő vállalkozások vagy vállalkozáscsoportok munkavállalói képviselőivel bővíthető.

245.a §
A munkavállalók másfajta tájékoztatásának bevezetéséről és konzultációba történő bevonásáról szóló megállapodás

(1) A központi vezetés és a különleges tárgyaló testület megállapodhat, hogy az európai üzemi tanács létrehozása helyett egy vagy több, a munkavállalók tájékoztatását és konzultációba történő bevonását célzó eljárást vezet be. Ezen megállapodást írásban kell rögzíteni, és elsősorban

a) a tájékoztatás és konzultáció tárgyát képező, a munkavállalók lényeges érdekeit érintő transznacionális kérdések meghatározását,

b) a munkavállalók képviselőinek a tudomásukra jutott információk konzultálásához való jogát, ezen jog érvényesítésének módját,

c) a transznacionális szintű tájékoztatás és konzultáció és a munkavállalói képviselettel folytatott nemzeti szintű tájékoztatás és konzultáció közötti összeköttetés módját,

d) az alapvető szervezési módosításokra vonatkozó feltételezett intézkedések során alkalmazandó tájékoztatás és konzultáció folyamatát

kell tartalmaznia.

c) úlohy, práva a povinnosti európskej zamestnaneckej rady, postup informovania európskej zamestnaneckej rady a postup prerokovania s ňou,

d) spôsob prepojenia medzi informovaním a prerokovaním na nadnárodnej úrovni a informovaním a prerokovaním so zástupcami zamestnancov na národnej úrovni,

e) miesto konania, počet a trvanie zasadnutí európskej zamestnaneckej rady,

f) zloženie, spôsob vymenovania, úlohy a rokovací poriadok užšieho výboru, ak je to potrebné,

g) finančné a materiálne zdroje, ktoré sa majú prideliť európskej zamestnaneckej rade,

h) deň nadobudnutia účinnosti dohody a dobu, na ktorú sa uzatvorila,

i) podmienky, za ktorých možno dohodu zmeniť, doplniť alebo skončiť,

j) prípady, kedy by sa malo o dohode znovu rokovať, a postup pri jej opätovnom uzatváraní vrátane, ak je to potrebné, prípadu zmeny štruktúry zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov.

(2) Ak je uzatvorená dohoda podľa odseku 1, nepoužijú sa § 246 až 248, ak nie je dohodnuté inak.

(3) Európska zamestnanecká rada môže byť rozšírená o zástupcov zamestnancov zamestnávateľa alebo skupiny zamestnávateľov z iných ako členských štátov, ak to dohodne ústredné vedenie a osobitný vyjednávací orgán.

§ 245a
Dohoda o zavedení iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi

(1) Ústredné vedenie a osobitný vyjednávací orgán sa môžu dohodnúť, že namiesto európskej zamestnaneckej rady zavedú jeden alebo viac postupov informovania zamestnancov a prerokovania s nimi. Táto dohoda musí byť písomná a musí obsahovať najmä

a) vymedzenie nadnárodných otázok, ktoré sa týkajú dôležitých záujmov zamestnancov, ktoré musia byť predmetom informovania a prerokovania,

b) spôsob a zabezpečenie práva zástupcov zamestnancov spoločne prerokovať informácie, ktoré im boli oznámené,

c) spôsob prepojenia medzi informovaním a prerokovaním na nadnárodnej úrovni a informovaním a prerokovaním so zástupcami zamestnancov na národnej úrovni,

d) postupy informovania a prerokovania, ak sa predpokladá prijatie rozhodnutí o podstatných organizačných zmenách.

(2) Ak je uzatvorená dohoda podľa odseku 1, nepoužijú sa § 246 až 248, ak nie je dohodnuté inak.

(2) Ha a megállapodás megkötésére az (1) bekezdés értelmében kerül sor, eltérő megállapodás hiányában a 246 – 248. § nem alkalmazandó.

246. §
A törvény alapján létrehozott európai üzemi tanács

(1) Az európai üzemi tanács létrehozására a törvény alapján kerül sor, amennyiben

a) arra vonatkozóan a központi vezetés és a különleges tárgyaló testület megállapodást köt,

b) a központi vezetés elutasítja a tárgyalások megkezdését, vagy nem kezdi meg az európai üzemi tanács létrehozására vagy a munkavállalók tájékoztatását és konzultációba történő bevonását célzó eljárás bevezetéséről szóló tárgyalást a 244. § (1) bek. értelmében beterjesztett kérelem alapján,

c) a központi vezetés és a különleges tárgyaló testület a 244. § (1) bekezdésbe foglalt kérelem beterjesztésétől számított három éven belül nem kötött a 245. § (1) bekezdésébe vagy a 245.a § (1) bekezdésébe foglaltak értelmében megállapodást, és a különleges tárgyaló testület nem fogadott el a tárgyalások beszüntetésére vonatkozó, a 244. § (11) bekezdésébe foglalt határozatot.

(2) Ha az európai üzemi tanács létrehozására az (1) bekezdés alapján kerül sor, a 247. és a 248. § értelmében kell eljárni; ebben az esetben a 245. és a 245.a § nem alkalmazandó.

247. §
A törvény alapján létrehozott európai üzemi tanács összetétele

(1) Az európai üzemi tanács tagjai a tagállamok területén tevékenykedő vállalkozás vagy a tagállamok területén tevékenykedő vállalkozáscsoport alkalmazottai. Az európai üzemi tanács tagjait a tagállamok területén tevékenykedő vállalkozás vagy a tagállamok területén tevékenykedő vállalkozáscsoport által az egyes tagállamokban foglalkoztatott alkalmazottak létszámával arányosan kell kinevezni vagy megválasztani, miközben minden tagállamot egy hely illet meg a valamennyi tagállamban foglalkoztatott alkalmazottak összlétszámának 10%-os aránya vagy ezen részarány törtrésze alapján.

(2) Az európai üzemi tanácsnak a Szlovák Köztársaság területén foglalkoztatott munkavállalókat képviselő tagjait a munkavállalói képviselet nevezi ki vagy hívja vissza a vállalkozás vagy vállalkozás szervezeti egységei által a Szlovák Köztársaság területén foglalkoztatott munkavállalóinak sorából. Ha a vállalkozásnál vagy vállalkozás szervezeti egységénél nem működik munkavállalói képviselet, a munkavállalók közvetlenül választják meg az európai üzemi tanács tagjait. Ha a munkavállalói képviseleten belül nem születik egyezség, a döntés joga

§ 246
Európska zamestnanecká rada ustanovená podľa zákona

(1) Európska zamestnanecká rada sa ustanoví podľa zákona, ak

a) to spoločne dohodne ústredné vedenie s osobitným vyjednávacím orgánom,

b) ústredné vedenie odmietne začať vyjednávanie alebo nezačne vyjednávanie o zriadení európskej zamestnaneckej rady alebo o zavedení iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi do šiestich mesiacov od podania žiadosti podľa § 244 ods. 1 alebo

c) ústredné vedenie a osobitný vyjednávací orgán do troch rokov od podania žiadosti podľa § 244 ods. 1 neuzatvorili dohodu podľa § 245 ods. 1 alebo § 245a ods. 1 a osobitný vyjednávací orgán nerozhodol o skončení vyjednávania podľa § 244 ods. 11.

(2) Ak sa európska zamestnanecká rada ustanoví podľa odseku 1, postupuje sa podľa § 247 a 248; v takom prípade sa nepoužijú § 245 a 245a.

§ 247
Zloženie európskej zamestnaneckej rady ustanovenej podľa zákona

(1) Členmi európskej zamestnaneckej rady sú zamestnanci zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov. Členovia európskej zamestnaneckej rady sa volia alebo vymenúvajú pomerne k počtu zamestnancov zamestnaných zamestnávateľom pôsobiacim na území členských štátov alebo skupinou zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov v každom členskom štáte, pričom každému členskému štátu sa priradí jedno miesto na podiel zamestnancov zamestnaných v tomto členskom štáte, ktorý predstavuje 10 % zamestnancov celkovo zamestnaných vo všetkých členských štátoch alebo určitý zlomok z tohto podielu.

(2) Členov európskej zamestnaneckej rady za zamestnancov zamestnaných v Slovenskej republike vymenúvajú a odvolávajú zástupcovia zamestnancov zo zamestnancov zamestnávateľov alebo organizačných zložiek zamestnávateľov zamestnaných v Slovenskej republike. Ak u zamestnávateľa alebo v organizačnej zložke zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, za-

a Szlovák Köztársaság területén foglalkoztatott legnagyobb létszámú alkalmazottat képviselő munkavállaló képviselet tagjait illeti meg. A szavazatok a képviselt munkavállalók létszámával arányosan oszlanak meg.
(3) Az európai üzemi tanács összetételéről köteles tájékoztatni a központi vezetést és a vezetés más, megfelelő szintjét. A központi vezetés az európai üzemi tanács összetételéről tájékoztatja a munkáltatókat és a munkavállalói képviseleteket, vagy ezek hiányában közvetlenül a munkavállalókat.
(4) Az európai üzemi tanács tevékenysége koordinálása érdekében tagjai sorából legfeljebb öt tagból álló ügyvezető bizottságot választ. Az ügyvezető bizottság ülésrendet fogad el. Az ügyvezető bizottság működési feltételeit úgy kell megteremteni, hogy tevékenységét rendszeresen végezhesse.
(5) A megalakulásától számított négy év elteltével az európai üzemi tanács mérlegeli, hogy a központi vezetéssel tárgyalásokat fog-e folytatni a 245. § (1) bekezdésébe vagy a 245.a § (1) bekezdésébe foglalt megállapodás megkötéséről, vagy törvény alapján létrehozott európai üzemi tanácsként folytatja tevékenységét. Ha határozat születik a tárgyalások megkezdéséről, a különleges tárgyaló testület szerepét az európai üzemi tanács veszi át.
(6) Az európai üzemi tanács és az ügyvezető bizottság feladatai ellátása céljából szakemberek segítségét veheti igénybe.

248. §
A törvény alapján létrehozott európai üzemi tanács tájékoztatása és a konzultáció

(1) A központi vezetés tájékoztatja az európai üzemi tanácsot a tagállamok területén tevékenykedő vállalkozás vagy a tagállamok területén tevékenykedő vállalkozáscsoport szervezeti felépítéséről, gazdasági és pénzügyi helyzetéről, valamint tevékenységének, a termelés és a forgalom várható alakulásáról.
(2) A központi vezetés részéről az európai üzemi tanács felé irányuló tájékoztatás és konzultáció elsősorban
a) a foglalkoztatottság állapotára és várható alakulására,
b) a befektetések állapotára, az alapvető szervezeti kérdésekre, az új munkamódszerek és gyártási eljárások bevezetésére,
c) a vállalkozás vagy a működés szempontjából lényeges részleg átruházására, összevonására, összeolvadására, szétválására, a társasági forma módosulására, tevékenységének korlátozására, megszüntetésére vagy megszűnésére és a termelés áthelyezésére,
d) a csoportos létszámcsökkentésre
terjed ki.
(3) A konzultációnak lehetővé kell tennie a munkavállalók képviselői számára, hogy tárgyalhassanak a központi vezetés képviselőjével, és megkapják a szükséges indoklást az esetleges javaslatokra vonatkozóan, mielőtt a központi vezetés döntést hozna.

mestnanci priamo volia členov európskej zamestnaneckej rady. Ak sa zástupcovia zamestnancov nedohodnú, rozhodnú zástupcovia zamestnancov, ktorí zastupujú najväčší počet zamestnancov zamestnaných v Slovenskej republike. Rozdelenie hlasov sa určí pomerne podľa počtu zastupovaných zamestnancov.
(3) Európska zamestnanecká rada informuje o svojom zložení ústredné vedenie a ktorúkoľvek inú primeranú úroveň vedenia. Ústredné vedenie informuje o zložení európskej zamestnaneckej rady zamestnávateľov a zástupcov zamestnancov alebo priamo zamestnancov, ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov.
(4) Európska zamestnanecká rada si na účel koordinácie svojich činností zvolí zo svojich členov užší výbor, ktorý má najviac päť členov. Užší výbor prijme svoj rokovací poriadok. Užší výbor musí mať utvorené podmienky na to, aby mohol svoju činnosť vykonávať pravidelne.
(5) Európska zamestnanecká rada po uplynutí štyroch rokov od svojho ustanovenia posúdi, či bude s ústredným vedením vyjednávať o uzatvorení dohody podľa § 245 ods. 1 alebo § 245a ods. 1 alebo či bude pokračovať ako európska zamestnanecká rada ustanovená podľa zákona. Ak je prijaté rozhodnutie o začatí vyjednávania, postavenie osobitného vyjednávacieho orgánu bude mať európska zamestnanecká rada.
(6) Európska zamestnanecká rada a užší výbor môžu požiadať o pomoc odborníkov, ak je to potrebné na plnenie ich úloh.

§ 248
Informovanie európskej zamestnaneckej rady ustanovenej podľa zákona a prerokovanie s ňou

(1) Ústredné vedenie informuje európsku zamestnaneckú radu najmä o organizačnej štruktúre, ekonomickej a finančnej situácii zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov a skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov a o predpokladanom vývoji ich činnosti, výroby a odbytu.
(2) Ústredné vedenie informuje európsku zamestnaneckú radu a prerokuje s ňou najmä
a) stav a predpokladaný vývoj zamestnanosti,
b) stav investícií, podstatné zmeny organizácie, zavádzanie nových pracovných metód alebo výrobných procesov,
c) prevody zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmenu právnej formy zamestnávateľa, obmedzovanie činnosti, zrušenie alebo zánik zamestnávateľa alebo jeho významných častí, presuny výroby,
d) hromadné prepúšťanie.
(3) Prerokovanie sa uskutočňuje tak, aby sa zástupcom zamestnancov umožňovalo stretávať sa s ústredným ve-

vezetéssel, valamint indoklással ellátott választ kaphassanak bármely, általuk kibocsátott állásfoglalásra.
(4) Az európai üzemi tanács jogosult évente egy alkalommal a központi vezetéssel ülést tartani annak érdekében, hogy a központi vezetés által összeállított jelentés alapján tájékoztatást kapjon és konzultáljon a tagállamok területén működő vállalkozás vagy vállalkozáscsoport gazdasági helyzetéről és annak várható alakulásáról; az érintett vállalkozásokat megfelelő módon kell tájékoztatni.
(5) A munkavállalók lényeges érdekeit érintő rendkívüli körülmények beállta vagy intézkedések elfogadása esetén az ügyvezető bizottság vagy az európai üzemi tanács jogosult a tájékoztatásra. Az ügyvezető bizottság vagy az európai üzemi tanács ilyen esetekben jogosult tárgyalásokat folytatni a tagállamok területén működő vállalkozás vagy vállalkozáscsoport központi vezetésével vagy más, alkalmas, saját döntéshozatali jogkörrel rendelkező vezetői szinttel ezen információk megvitatása céljából.
(6) A munkavállalók lényeges érdekeit érintő rendkívüli körülményeknek vagy intézkedéseknek minősülnek elsősorban

a) a vállalkozás vagy a működés szempontjából lényeges részleg megszüntetése, megszűnése vagy átruházására,
b) a csoportos létszámcsökkentés.

(7) Az ügyvezető bizottság (5) bekezdésbe foglaltak alapján megvalósuló ülésén az európai üzemi tanács azon tagjai is jogosultak részt venni, akiket az (5) és (6) bekezdésekbe foglalt rendkívüli körülményekkel és intézkedésekkel közvetlenül érintett vállalkozások vagy telephelyek választottak meg.
(8) Az (5) és (7) bekezdés szerinti ülést a központi vezetésnek, vagy a tagállamok területén működő vállalkozás vagy vállalkozáscsoport megfelelő szintű vezetésének a jelentése alapján késedelem nélkül, a lehető legrövidebb időn belül kell megtartani; az állásfoglalás beterjesztésére az ülés végén, illetve az azt követően észszerű időn belül kerülhet sor.
(9) Az európai üzemi tanács és az ügyvezető bizottság jogosult a központi vezetéssel tartandó tárgyalást megelőzően a vezetés részvétele nélkül ülésezni.

249. §
A Szlovák Köztársaság területén működő vállalkozás munkavállalói képviseletének tájékoztatása és a transznacionális és nemzeti szintek összehangolása

denním, a ak zástupcovia zamestnancov vyjadria stanovisko, získať od ústredného vedenia odôvodnenú odpoveď.
(4) Európska zamestnanecká rada má právo stretnúť sa s ústredným vedením jedenkrát za rok, aby bola na základe správy vypracovanej ústredným vedením informovaná a aby sa s ňou prerokovali výsledky podnikania a predpokladaný vývoj u zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov; vhodným spôsobom sú informovaní aj dotknutí zamestnávatelia.
(5) Ak nastanú výnimočné okolnosti alebo ak sa prijmú rozhodnutia, ktoré sa podstatne týkajú záujmov zamestnancov, užší výbor alebo, ak užší výbor nie je zriadený, európska zamestnanecká rada má právo na informácie. Užší výbor alebo, ak užší výbor nie je zriadený, európska zamestnanecká rada má v takýchto prípadoch, ak o to požiada, právo stretnúť sa s ústredným vedením alebo s inou primeranou úrovňou vedenia zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov, ktorý má vlastnú rozhodovaciu právomoc, s cieľom prerokovať tieto informácie.
(6) Výnimočné okolnosti alebo rozhodnutia, ktoré sa podstatne týkajú záujmov zamestnancov, sú najmä

a) zrušenie, zánik alebo prevod zamestnávateľa alebo jeho časti,
b) hromadné prepúšťanie.

(7) Právo zúčastniť sa na stretnutí s užším výborom podľa odseku 5 majú aj tí členovia európskej zamestnaneckej rady, ktorí boli zvolení alebo vymenovaní za zamestnancov zamestnávateľov alebo organizačných zložiek zamestnávateľa, ktorých sa priamo týkajú výnimočné okolnosti alebo rozhodnutia, ktoré sa podstatne týkajú záujmov zamestnancov podľa odsekov 5 a 6.
(8) Stretnutie na účely informovania a prerokovania podľa odsekov 5 a 7 sa uskutoční na základe správy vypracovanej ústredným vedením alebo inou primeranou úrovňou vedenia zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov bez zbytočného odkladu; v závere stretnutia alebo v primeranej lehote po jeho skončení môže byť predložené stanovisko.
(9) Európska zamestnanecká rada a užší výbor majú pred stretnutím s ústredným vedením právo stretnúť sa bez prítomnosti príslušného vedenia.

§ 249
Informovanie zástupcov zamestnancov zamestnávateľa na území Slovenskej republiky a spôsob prepojenia medzi nadnárodnou a národnou úrovňou

(1) A különleges tárgyaló testület, az európai üzemi tanács vagy a munkavállalók tájékoztatását és konzultációba történő bevonását biztosító munkavállalói képviselet tagjai tájékoztatják a Szlovák Köztársaság területén működő vállalkozás vagy vállalkozás szervezeti egysége mellett tevékenykedő munkavállalói képviseletet, vagy annak hiányában a munkavállalókat a tájékoztatás és konzultáció eredményeiről.
(2) A tájékoztatás és konzultáció transznacionális és nemzeti szintű összehangolását a 245. § (1) bekezdésébe vagy a 245.a § (1) bekezdésébe foglaltak alapján kötött megállapodásban kell rögzíteni. Ennek hiányában a munka szervezése vagy a munkaviszony lényeges kérdéseit érintő várható döntések esetében a központi vezetés az európai üzemi tanács felé irányuló tájékoztatáson és konzultáción kívül köteles bevonni a tájékoztatásba és konzultációba a nemzeti szintű munkavállalói képviseletet is, vagy annak hiányában a munkavállalókat.

249.a §
Az információk védelme

(1) A Szlovák Köztársaság területén székelő központi vezetés nem köteles kiszolgáltatni olyan információkat, amelyek objektív okokból veszélyeztetnék az érintett vállalkozások működését vagy érdekeit. Ha a központi vezetés valamely információt az első mondatba foglalt információvá nyilvánít, az érintett felek bírósághoz fordulhatnak annak eldöntése érdekében, hogy az információ, amelynek kiszolgáltatását a központi vezetés elutasította, nem esik az első mondatba foglaltak hatálya alá.
(2) A különleges tárgyaló testület, az európai üzemi tanács, a munkavállalók tájékoztatását és konzultációba történő bevonását biztosító munkavállalói képviselet tagjait és az általuk megbízott szakembereket megbízatási időszakuk alatt és után is titoktartási kötelezettség köti a tudomásukra jutott bizalmas információk vonatkozásában. Ezen kötelezettség a felsorolt személyek aktuális tartózkodási helyétől függetlenül fennáll.

250. §
A különleges tárgyaló testület, az európai üzemi tanács, valamint a munkavállalók tájékoztatását és konzultációba történő bevonását biztosító munkavállalói képviselet tagjainak védelme

(1) A Szlovák Köztársaság területén székelő vállalkozás vagy vállalkozás szervezeti egysége mellett tevékenykedő különleges tárgyaló testület, az európai üzemi ta-

(1) Osobitný vyjednávací orgán, európska zamestnanecká rada alebo zástupcovia zamestnancov zabezpečujúci iný postup informovania zamestnancov a prerokovania s nimi oboznamujú zástupcov zamestnancov u zamestnávateľa alebo v organizačnej zložke zamestnávateľa so sídlom na území Slovenskej republiky, alebo ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, všetkých zamestnancov o obsahu a výsledku informovania a prerokovania.
(2) Spôsoby prepojenia medzi informovaním a prerokovaním na nadnárodnej úrovni a informovaním a prerokovaním na národnej úrovni sa vymedzia v dohode podľa § 245 ods. 1 alebo § 245a ods. 1. Ak sa tieto spôsoby prepojenia v dohode nevymedzili a ak má byť prijaté rozhodnutie, ktoré by viedlo k podstatným zmenám týkajúcim sa organizácie práce alebo pracovných vzťahov, ústredné vedenie je povinné okrem informovania európskej zamestnaneckej rady a prerokovania s ňou informovať aj zástupcov zamestnancov na národnej úrovni alebo priamo zamestnancov, ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, a prerokovať s nimi tieto informácie.

§ 249a
Ochrana informácií

(1) Ústredné vedenie so sídlom na území Slovenskej republiky nemá povinnosť poskytovať také informácie, ktorých poskytnutie by z objektívnych dôvodov vážne ohrozilo činnosť dotknutých zamestnávateľov alebo by im bolo na ujmu. Ak ústredné vedenie označí nejakú informáciu za informáciu podľa prvej vety, dotknuté strany sa môžu obrátiť na súd, aby určil, že informácia, ktorú ústredné vedenie odmietlo poskytnúť, nie je informáciou podľa prvej vety.
(2) Členovia osobitného vyjednávacieho orgánu, členovia európskej zamestnaneckej rady, zástupcovia zamestnancov zabezpečujúci iný postup informovania zamestnancov a prerokovania s nimi a odborníci, ktorí im pomáhajú, nie sú oprávnení počas funkčného obdobia, ako ani po jeho skončení poskytovať informácie, ktoré im boli výslovne poskytnuté ako dôverné. Táto povinnosť sa uplatňuje bez ohľadu na to, kde sa tieto osoby práve nachádzajú.

§ 250
Ochrana členov osobitného vyjednávacieho orgánu, členov európskej zamestnaneckej rady a zástupcov zamestnancov zabezpečujúcich iný postup informovania zamestnancov a prerokovania s nimi

(1) Na členov osobitného vyjednávacieho orgánu, členov európskej zamestnaneckej rady a zástupcov zamestnancov zabezpečujúcich iný postup informovania zamestnancov a prerokovania s nimi u zamestnávateľa

nács vagy a munkavállalók tájékoztatását és konzultációba történő bevonását biztosító munkavállalói képviselet tisztségben lévő tagjai esetében a 240. § rendelkezései megfelelően alkalmazandók.
(2) A különleges tárgyaló testület és az európai üzemi tanács tagjai a feladataik teljesítéséhez szükséges mértékben fizetett szakmai felkészítésre jogosultak.
(3) A különleges tárgyaló testület, az európai üzemi tanács vagy a munkavállalók tájékoztatását és konzultációba történő bevonását biztosító munkavállalói képviselet tisztségben lévő tagjai feladataik ellátása során rendelkeznek a tagállamok területén működő vállalkozás vagy a tagállamok területén működő vállalkozáscsoport munkavállalóinak a transznacionális tájékoztatásra és konzultációra vonatkozó jogához fűződő érdekeinek kollektív érvényesítéséhez szükséges eszközökkel, és e célból alkalmassági jogosultságot élveznek a bírósági eljárásban való részvételre.
(4) A különleges tárgyaló testület üléseit és az európai üzemi tanács üléseit a lehetőségek szerint úgy hívják össze, hogy azon részt tudjanak venni azon tagok vagy póttagok, akik tengerjáró hajók legénységi állományának a tagjai. Ha a különleges tárgyaló testület tagja vagy az európai üzemi tanács tagja vagy póttagja, aki tengerjáró hajó legénységi állományának a tagja, nem tud részt venni az ülésen, megfontolandó az információs és kommunikációs technológiák felhasználásának lehetősége, ha ez lehetséges.

§ 250.a
A vállalkozás szerkezetében bekövetkezett változások

(1) Ha a tagállamok területén működő vállalkozás vagy a tagállamok területén működő vállalkozáscsoport szerkezetében összevonás, összeolvadás vagy szétválás okán jelentős változás áll be, az európai üzemi tanácsnak vagy az európai üzemi tanácsoknak alkalmazkodniuk kell ezen változásokhoz. A szerződő felek eltérő megállapodása hiányában ennek az európai üzemi tanács létrehozásáról szóló megállapodás vagy megállapodások rendelkezései alapján kell végbemennie.
(2) Ha az európai üzemi tanács létrehozásáról szóló hatályos megállapodás az (1) bekezdésben felsorolt esetek vonatkozásában nem tartalmaz megfelelő, a változásokhoz történő alkalmazkodásról szóló, illetve két vagy több alkalmazható megállapodás közötti ellentmondás esetében alkalmazható rendelkezéseket, a központi vezetés saját kezdeményezéséből, vagy legalább két vállalkozás vagy két vállalkozási szervezeti egység vagy legalább két tagországban működő vállalkozás legalább 100 alkalmazottja vagy azok képviselőinek írásos kérelme alapján a 244. § alapján tárgyalásokat kezdeményez.

alebo organizačnej zložky zamestnávateľa so sídlom na území Slovenskej republiky pri výkone ich funkcie sa primerane vzťahuje § 240.
(2) Členom osobitného vyjednávacieho orgánu a členom európskej zamestnaneckej rady sa poskytuje odborná príprava s náhradou mzdy v rozsahu potrebnom na vykonávanie ich funkcie zástupcu zamestnancov.
(3) Členovia osobitného vyjednávacieho orgánu, členovia európskej zamestnaneckej rady a zástupcovia zamestnancov zabezpečujúci iný postup informovania zamestnancov a prerokovania s nimi majú pri vykonávaní svojej funkcie k dispozícii prostriedky na kolektívne zastupovanie záujmov zamestnancov zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov vyplývajúcich z uplatňovania práva na nadnárodné informácie a na prerokovanie a na tento účel sa im priznáva spôsobilosť byť účastníkom súdneho konania.
(4) Zasadnutia osobitného vyjednávacieho orgánu a zasadnutia európskej zamestnaneckej rady sa zvolávajú, ak je to možné, tak, aby sa na nich mohli zúčastniť ich členovia alebo ich náhradníci, ktorí sú členmi posádky námornej lode. Ak sa člen osobitného vyjednávacieho orgánu alebo člen európskej zamestnaneckej rady alebo jeho náhradník, ktorí sú členmi posádky námornej lode, nemôžu zúčastniť na zasadnutí, zváži sa možnosť využitia informačných a komunikačných technológií, ak je to možné.

§ 250a
Postup pri zmene štruktúry zamestnávateľa

(1) Ak sa podstatne zmení štruktúra zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov najmä z dôvodu zlúčenia, splynutia alebo rozdelenia, európska zamestnanecká rada alebo európske zamestnanecké rady sa musia týmto zmenám prispôsobiť. Prispôsobenie sa spravuje ustanoveniami dohody alebo dohôd o zriadení európskej zamestnaneckej rady, ak sa zmluvné strany nedohodnú inak.
(2) Ak platná dohoda o zriadení európskej zamestnaneckej rady v prípadoch podľa odseku 1 neobsahuje potrebné ustanovenia o prispôsobení sa zmenám alebo v prípade rozporu medzi ustanoveniami dvoch alebo viacerých použiteľných dohôd o zriadení európskej zamestnaneckej rady, ústredné vedenie začne z vlastnej iniciatívy alebo na základe písomnej žiadosti najmenej 100 zamestnancov najmenej u dvoch zamestnávateľov alebo v organizačných zložkách zamestnávateľa v najmenej dvoch rôznych členských štátoch alebo na základe písomnej žiadosti ich zástupcov vyjednávanie podľa § 244.

(3) A különleges tárgyaló testület tagságát a 244. § (3) bekezdése alapján megválasztott vagy kinevezett tagok mellett az európai üzemi tanács vagy az európai üzemi tanácsok mindegyikének legalább további három tagja alkotja.
(4) A 244. § értelmében folytatott tárgyalások során az európai üzemi tanács vagy az európai üzemi tanácsok az európai üzemi tanács vagy az európai üzemi tanácsok és a központi vezetés közötti megállapodás alapján módosított feltételek mellett működnek tovább.

TIZENEGYEDIK RÉSZ
Rendkívüli rendelkezések rendkívüli helyzet, szükségállapot vagy rendkívüli állapot idejére

250.b §

(1) Rendkívüli helyzet, szükségállapot vagy rendkívüli állapot idején és az ezek eltörlésétől számított két hónapon át az első – tizedik fejezet rendelkezései a 2 – 7. bekezdésben feltüntetett eltérésekkel hatályosak.
(2) A járványos fertőző betegségek terjedését megakadályozó intézkedések hatálya idején vagy a közegészség veszélyeztetésekor az illetékes hatóság által elrendelt intézkedések idején

a) munkáltató jogosult az alkalmazott háztartásában végzett távmunkát elrendelni, ha azt a szerződés munka jellege lehetővé teszi,
b) az alkalmazottnak jogában áll a háztartásában elvégezni munkatevékenységét, ha azt a szerződés munka jellege lehetővé teszi és a munkáltató részéről nem merülnek fel komoly okok, melyek nem teszik lehetővé a munkavégzést a háztartásból.

(3) A munkaidő beosztását a munkáltató legalább két nappal előre köteles bejelenteni az alkalmazottnak, amennyiben nem állapodott meg rövidebb munkaidőben vele, és legalább egy hétre szóló érvénnyel.
(4) A szabadságmerítést a munkáltató legalább hét nappal korábban köteles közölni az alkalmazottal, és ha a 113. § 2. bek. szerinti ki nem merített szabadságról van szó, legalább két nappal korábban. Ez az időszak az alkalmazott egyetértésével csökkenthető.
(5) A munkáltató igazolja az alkalmazott munkától való távolmaradását fontos személyes akadályoztatása miatt, mely karantén intézkedés vagy elkülönítés; az alkalmazottnak erre az időre nem jár bérpótló jövedelemtérítés, ha külön törvény másként nem rendelkezik. Az alkalmazottat, aki távol marad a munkahelyétől fontos személyes akadályoztatása miatt, mely karantén intézkedés vagy elkülönítés, beteg családtag külön jogszabály szerinti egésznapos és személyes ápolása miatt vagy külön

(3) Členmi osobitného vyjednávacieho orgánu sú spolu s členmi zvolenými alebo vymenovanými podľa § 244 ods. 3 aj najmenej traja členovia európskej zamestnaneckej rady alebo každej z európskych zamestnaneckých rád.
(4) Počas vyjednávania podľa § 244 európska zamestnanecká rada alebo európske zamestnanecké rady naďalej pôsobia v súlade s podmienkami prispôsobenými na základe dohody medzi členmi európskej zamestnaneckej rady alebo európskych zamestnaneckých rád a ústredným vedením.

JEDENÁSTA ČASŤ
Osobitné ustanovenia v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu

§ 250b

(1) V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní platia ustanovenia prvej časti až desiatej časti s odchýlkami uvedenými v odsekoch 2 až 7.
(2) Počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom podľa osobitného predpisu

a) zamestnávateľ je oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to dohodnutý druh práce umožňuje,
b) zamestnanec má právo na vykonávanie práce zo svojej domácnosti, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti.

(3) Rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný zamestnancovi oznámiť najmenej dva dni vopred, ak sa so zamestnancom nedohodne na kratšej dobe, a s platnosťou najmenej na týždeň.
(4) Čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej sedem dní vopred, a ak ide o nevyčerpanú dovolenku podľa § 113 ods. 2, najmenej dva dni vopred. Toto obdobie môže byť skrátené so súhlasom zamestnanca.
(5) Zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci aj počas jeho dôležitej osobnej prekážky v práci, ktorou je karanténne opatrenie alebo izolácia; za tento čas nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy, ak osobitný predpis neustanovuje inak. Zamestnanec, ktorý má dôležitú osobnú prekážku v práci z dôvodu karanténneho opatrenia, izolácie, osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu alebo osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu

jogszabály szerinti természetes személy egésznapos és személyes ápolása miatt, a 64. § céljából olyan alkalmazottnak minősítik, akit ideiglenesen munkaképtelennek ítéltek meg. Az alkalmazott, aki az elkülönítést, beteg családtag külön jogszabály szerinti egésznapos és személyes ápolását vagy külön jogszabály szerinti természetes személy egésznapos és személyes ápolását követően visszatér munkahelyére, a 157. § 3. bek. céljából olyan alkalmazottnak minősül, mint aki ideiglenesen munkaképtelenség után lép munkába.

(6) Ha az alkalmazott egyáltalán nem végezheti vagy csak részben végezheti munkáját a munkáltató tevékenységének illetékes hatóság döntése általi teljes leállása vagy korlátozása miatt, vagy rendkívüli helyzet, szükségállapot vagy rendkívüli állapot kihirdetése miatti általi teljes leállása vagy korlátozása miatt, a munkáltató részéről megnyilvánuló akadályoztatás áll fenn, melynek idején az alkalmazottnak bérpótló jövedelem jár átlagkeresete 80 %-ának összegében, legkevesebb azonban a minimálbér összegében; ez a 142. § 4. bek. rendelkezéseit érintetlenül hagyja.

(7) A 6. bekezdés rendelkezése nem vonatkozik a gazdasági mozgósítás alanyainak alkalmazottjaira, akikre nézve kötelező munkavégzést rendeltek el.

TIZENKETTEDIK RÉSZ
Átmeneti és zárórendelkezések

Átmeneti rendelkezések

251. §

(1) További eltérő rendelkezések hiányában jelen törvény rendelkezései alkalmazandók a 2002. április 1-e előtt létrejött munkajogviszony esetében is. Az ezekből kifolyó teljesítések és a 2002. április 1-e előtt keletkezett jogügyletek az eddigi jogszabályok szerint ítélendők meg.

(2) A betegszabadság befejezése vagy a rokkantság vagy részleges rokkantság elismerése (201. § (1) bek.) okán kieső jövedelem pótlását és a hátramaradott hozzátartozók eltartásával (207. §) kapcsolatos költségek térítésének rendezését azon munkavállalókra és hátramaradott hozzátartozókra is ki kell terjeszteni, akik 2002. március 31-ig jogosultak voltak ezen térítésre; érvényes ez azon térítésekre is, amelyekről 2002. március 31-ig jogerős döntés született vagy amelyek összege megállapodás tárgyát képezte.

(3) Ha a munkavállalók javadalmazása órabér alapján történik, a munkáltató köteles az órabér díjszabását a jelen törvény hatályba lépésének napja előtti megszabott heti kötelező munkaidő és a 85. § (5) bek. alapján meghatározott heti munkaidő között fennálló arányban növelni. A havi munkabér ezen okból kifolyólag nem változik.

podľa osobitného predpisu, sa na účely § 64 posudzuje ako zamestnanec, ktorý je uznaný dočasne za práceneschopného. Zamestnanec, ktorý sa vráti do práce po skončení izolácie, osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu alebo osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu podľa osobitného predpisu, sa na účely § 157 ods. 3 posudzuje ako zamestnanec, ktorý sa vráti do práce po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti.

(6) Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu celkom alebo sčasti pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa na základe rozhodnutia príslušného orgánu alebo pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa ako dôsledku vyhlásenia mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 80 % jeho priemerného zárobku, najmenej však v sume minimálnej mzdy; ustanovenie § 142 ods. 4 tým nie je dotknuté.

(7) Ustanovenie odseku 6 sa nevzťahuje na zamestnancov subjektov hospodárskej mobilizácie, v ktorých bola uložená pracovná povinnosť.

DVANÁSTA ČASŤ
Prechodné a záverečné ustanovenia

Prechodné ustanovenia

§ 251

(1) Ustanoveniami tohto zákona sa spravujú aj pracovnoprávne vzťahy, ktoré vznikli pred 1. aprílom 2002, ak nie je ďalej ustanovené inak. Nároky, ktoré z nich vznikli, a právne úkony urobené pred 1. aprílom 2002 sa posudzujú podľa doterajších predpisov.

(2) Úprava náhrady za stratu na zárobku po skončení pracovnej neschopnosti alebo pri uznaní invalidity alebo čiastočnej invalidity (§ 201 ods. 1) a úprava náhrady nákladov na výživu pozostalých (§ 207) sa uskutoční aj u zamestnancov a pozostalých, ktorým náhrada patrila do 31. marca 2002; to platí aj pre náhrady, o ktorých bolo do 31. marca 2002 právoplatne rozhodnuté alebo ktorých výška bola dohodnutá.

(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.

252. §

(1) A jelen törvény hatályba lépését megelőzően a Munka Törvénykönyve 27. § (3) – (5) bekezdése alapján választás vagy kinevezés alapján keletkezett munkaviszony jelen törvény szerint munkaszerződés alapján létrejött munkaviszonynak minősül.

(2) A munkavállaló 85. § (9) bekezdésébe foglalt, a rendkívüli munkaidőben végzett munkát is tartalmazó munkaideje a 2002. április 1-től 2003. december 31-ig terjedő időszakban legfeljebb heti 58 óra lehet.

(3) A 87. § (1), (2) és (4) bekezdésének, a 90 – 93. §, a 94. § (2), (3) és (4) bekezdésének, valamint a 96. § rendelkezései a 2002. április 1-től 2004. december 31-ig terjedő időszakban nem vonatkoznak a közlekedésben egyenlőtlen munkaidő-beosztás alapján dolgozó munkavállalók munkaidejére és pihenőidejére. Ezen munkaidőt a 2002. április 1-től 2004. december 31-ig terjedő időszakban a Szlovák Köztársaság Közlekedési, Postaügyi és Távközlési Minisztériuma módosítja az illetékes felsőbb szakszervezeti bizottsággal történt megállapodás alapján.

§ 252

(1) Pracovné pomery, ktoré boli založené voľbou alebo vymenovaním podľa § 27 ods. 3 až 5 Zákonníka práce pred dňom nadobudnutia účinnosti tohto zákona, sa považujú za pracovné pomery vzniknuté pracovnou zmluvou podľa tohto zákona.

(2) Pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas, ustanovený v § 85 ods. 9, je v období od 1. apríla 2002 do 31. decembra 2003 najviac 58 hodín týždenne.

(3) Ustanovenia § 87 ods. 1, 2 a 4, § 90 až 93, § 94 ods. 2, 3 a 4 a § 96 sa v období od 1. apríla 2002 do 31. marca 2004 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 31. marca 2004 upraví Ministerstvo dopravy, pôšt a telekomunikácií Slovenskej republiky po dohode s príslušným vyšším odborovým orgánom.

252.a §

(1) További eltérő rendelkezések hiányában jelen törvény rendelkezései alkalmazandók a 2003. július 1-e előtt létrejött munkajogviszony esetében is. A munkajogviszony létrejötte, miképp a belőle kifolyó, 2003. július 1-e előtt keletkezett teljesítések a 2003. június 30-a előtt hatályos jogszabályok alapján ítélendők meg.

(2) Ha a felmondás benyújtására 2003. július 1-e előtt került sor, a munkaviszony a felmondási idő leteltével, a 2003. június 30-a előtt hatályos előírások alapján szűnik meg.

(3) A 2003. július 1-e előtt munkavégzési megállapodás alapján létesített munkajogviszony esetében, a belőle kifolyó teljesítéseket is beleértve, a 2003. június 30-a előtt hatályos munkajogi előírások alkalmazandók; ezen munkajogviszony legkésőbb 2003. december 31-én megszűnik.

§ 252a

(1) Ustanoveniami tohto zákona sa spravujú aj pracovnoprávne vzťahy, ktoré vznikli pred 1. júlom 2003, ak nie je ďalej ustanovené inak. Vznik pracovnoprávnych vzťahov, ako aj nároky, ktoré z nich vznikli pred 1. júlom 2003, sa posudzujú podľa predpisov platných do 30. júna 2003.

(2) Ak bola daná výpoveď pred 1. júlom 2003, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby podľa predpisov platných do 30. júna 2003.

(3) Pracovnoprávne vzťahy, ktoré boli založené dohodou o pracovnej činnosti uzatvorené pred 1. júlom 2003 vrátane nárokov, ktoré z nich vznikli, sa spravujú pracovnoprávnymi predpismi platnými do 30. júna 2003 a skončia sa najneskôr do 31. decembra 2003.

252.b §

További eltérő rendelkezések hiányában jelen törvény rendelkezései alkalmazandók a 2007. szeptember 1-e előtt létrejött munkajogviszony esetében is. A 2002. április 1-e előtt keletkezett jogügyletek és az ezekből kifolyó teljesítések a 2007. augusztus 31-ig hatályos jogi szabályozás szerint ítélendők meg.

§ 252b

Ustanoveniami tohto zákona sa spravujú aj pracovnoprávne vzťahy, ktoré vznikli pred 1. septembrom 2007, ak nie je ďalej ustanovené inak. Právne úkony urobené pred 1. septembrom 2007 a nároky, ktoré z nich vznikli, sa posudzujú podľa právnej úpravy platnej do 31. augusta 2007.

252.c §

2009. március 1-től hatályos átmeneti rendelkezések

(1) Ha a 2009. március 1-e és 2012. december 31-e közé eső időszakban a munkavállaló üzemeltetési okoknál

§ 252c

Prechodné ustanovenia účinné k 1. marcu 2009

(1) Ak v období od 1. marca 2009 do 31. decembra 2012 nemôže zamestnanec z vážnych prevádzkových dôvodov vykonávať prácu, môže zamestnávateľ, po dohode

fogva nem végezhet munkát, a munkáltató a munkavállalói képviselettel történt egyeztetés követően a 230. § alapján szabadnapban részesítheti, amely alapján a munkavállaló legkevesebb a 119. § (3) bekezdésébe foglalt törzsbérnek megfelelő munkabérre jogosult. Ha az első mondatba foglalt, a munkáltató oldalán felmerült akadályoztatás elhárul, a szerződött feleknek a munkavállalóra nézve előnyösebb megállapodása hiányában a munkavállaló köteles bérigénytől mentesen ledolgozni az első mondatba foglalt szabadnapot.
(2) Ha a munkavállaló rendkívüli munkaidőben, a megszabott heti kötelező munkaidőn túl dolgozza le az (1) bekezdésbe foglalt szabadnapot, az nem minősül rendkívüli munkaidőben történt munkavégzésnek.
(3) Az (1) bekezdésbe foglalt szabadnap munkavégzésnek minősül.
(4) A munkáltató köteles nyilvántartást vezetni az (1) bekezdésbe foglalt szabadnapokról és a munkaidő azon tartamáról, amely során a munkavállaló az (1) bekezdésbe foglalt szabadnapot dolgozza le, úgy, hogy feljegyzésre kerüljön azon időszak kezdete és vége, amely során a munkáltató munkát végzett.
(5) A 154. § (1) bekezdésébe foglalt átlagkereset meghatározása során az (1) bekezdés első mondatába foglalt munkabért nem kell figyelembe venni; a ledolgozott órák számának meghatározása során az (1) bekezdés első mondatába foglalt időtartamot nem kell figyelembe venni.

252.d §
2010. március 1-től hatályos átmeneti rendelkezés

(1) Jelen törvény rendelkezései alkalmazandók a 2010. március 1-e előtt létrejött munkajogviszony esetében is. A 2010. március 1-e előtt keletkezett jogügyletek és az ezekből kifolyó teljesítések a 2010. február 28-ig hatályos jogszabályok szerint ítélendők meg.
(2) A 2010. március 1-e előtt meghatározott időre létesített munkaviszony a szerződésben foglalt határidő elteltével szűnik meg.

252.e §
2011. január 1-től hatályos átmeneti rendelkezés

Az a női munkavállaló, amely 2011. január 1-e előtt kezdte meg szülési szabadsága merítését, illetve az a férfi munkavállaló, amely a 166. § (1) bek. értelmében 2011. január 1-e előtt kezdte meg gyermekgondozási szabadsága merítését, és ezen szabadságra való jogosultságuk 2011. január 1-hez fennáll, a 2011. január 1-ig hatályos jogszabályok alapján jogosultak ezen szabadságra.

252.f §
2011. június 6-tól hatályos átmeneti rendelkezés

so zástupcami zamestnancov podľa § 230 poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno, za ktoré patrí zamestnancovi mzda najmenej vo výške základnej zložky mzdy podľa § 119 ods. 3. Ak pominie prekážka v práci na strane zamestnávateľa podľa prvej vety, je zamestnanec povinný odpracovať poskytnuté pracovné voľno bez nároku na mzdu, ktorá bola poskytnutá podľa prvej vety, ak sa zmluvné strany nedohodnú na priaznivejšej úprave pre zamestnancov.
(2) Ak zamestnanec nadpracúva prácou vykonávanou nad určený týždenný pracovný čas pracovné voľno, ktoré mu zamestnávateľ poskytol podľa odseku 1, nejde o prácu nadčas.
(3) Čas pracovného voľna poskytnutého zamestnancovi podľa odseku 1 sa posudzuje ako výkon práce.
(4) Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu pracovného voľna poskytnutého podľa odseku 1 a evidenciu pracovného času, v ktorom si zamestnanec nadpracúva pracovné voľno poskytnuté podľa odseku 1 tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu.
(5) Na účely zisťovania priemerného zárobku podľa § 134 ods. 1 sa do zúčtovanej mzdy nezahŕňa mzda vyplatená zamestnancovi podľa odseku 1 prvej vety; do počtu odpracovaných hodín sa nezhŕňa čas, počas ktorého zamestnanec vykonáva prácu podľa odseku 1 druhej vety.

§ 252d
Prechodné ustanovenie účinné k 1. marcu 2010

(1) Ustanoveniami tohto zákona sa spravujú aj pracovnoprávne vzťahy, ktoré vznikli pred 1. marcom 2010. Právne úkony urobené pred 1. marcom 2010 a nároky, ktoré z nich vznikli, sa posudzujú podľa právnej úpravy účinnej do 28. februára 2010.
(2) Pracovné pomery na určitú dobu uzatvorené pred 1. marcom 2010 sa skončia uplynutím doby, na ktorú boli dohodnuté.

§ 252e
Prechodné ustanovenie účinné od 1. januára 2011

Žene, ktorá nastúpila na materskú dovolenku pred 1. januárom 2011 a mužovi, ktorý nastúpil na rodičovskú dovolenku podľa § 166 ods. 1 pred 1. januárom 2011, ktorým nárok na túto dovolenku trvá k 1. januáru 2011, patrí táto dovolenka podľa predpisov účinných od 1. januára 2011.

§ 252f
Prechodné ustanovenie účinné od 6. júna 2011

(1) A szerződött felek eltérő megállapodása hiányában a 241 – 250. § 2011. június 6-tól hatályos rendelkezései nem vonatkoznak azon, a tagállamok területén működő vállalkozásra vagy a tagállamok területén működő vállalkozáscsoportra, amelyek esetében a transznacionális tájékoztatásról és konzultációról szóló megállapodás aláírására vagy módosítására 2009. június 5-ét követően került sor. Ez abban az esetben is érvényes, ha a szerződött felek megállapodnak az első mondatba foglalt megállapodás 2011. június 5-e utáni alapvető módosításában, meghosszabbításában vagy megújításában.

252.g §
2011. szeptember 1-től hatályos átmeneti rendelkezés

(1) Jelen törvény rendelkezései alkalmazandók a 2011. szeptember 1-e előtt létrejött munkajogviszony esetében is. A 2011. szeptember 1-e előtt keletkezett jogügyletek és az ezekből kifolyó teljesítések a 2011. augusztus 31-ig hatályos jogszabályok szerint ítélendők meg.
(2) A 2011. szeptember 1-e előtt meghatározott időre létesített munkaviszony a szerződésbe foglalt határidő elteltével szűnik meg.
(3) A 252.c § 2011. szeptember 1-től nem alkalmazandó. A 252.c § alapján 2011. szeptember 1-e előtt kötött szerződésekből eredő jogok és kötelezettségek a 2011. augusztus 31-étől hatályos jogi szabályozás alapján ítélendők meg.
(4) A szakszervezeti alapszervezet 2011. szeptember 1-e előtti, a munkáltató valamennyi munkavállalójának képviseletére kiterjedő joga 2012. december 31-ig a 2011. augusztus 31-ig hatályos jogszabályok szerint ítélendők meg; ezen szakszervezeti alapszervezet esetében a munkáltató a 230. § (3) bekezdésébe foglalt eljárás alkalmazását 2013. január 1-étől vezetheti be.

252.h §
2013. január 1-től hatályos átmeneti rendelkezés

2013. január 1-e előtt kötött, a 2013. január 1-től hatályos 227. §-ba foglalt feltételekre ki nem terjedő diákmunka-szerződés alapján a munkavállaló legfeljebb 2013. január 31-ig végezhet munkát. Az első mondatban foglalt diákmunka-szerződés legkésőbb 2013. január 31-én hatályát veszti.

252.i §
2013. január 1-től hatályos átmeneti rendelkezések

(1) Jelen törvény alkalmazandó a 2013. január 1-e előtt létrejött munkajogviszony esetében is.
(2) A 2013. január 1-e előtt megkezdett próbaidő a 2012. december 31-ig hatályos jogszabályok szerint ítélendők meg.

(1) Ustanovenia § 241 až 250 účinné od 6. júna 2011 sa nevzťahujú na zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov a skupinu zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov, u ktorých bola dohoda, ktorá zabezpečuje nadnárodné informovanie a prerokovanie, podpísaná alebo zmenená od 5. júna 2009 do 5. júna 2011, ak sa zmluvné strany nedohodnú inak. To platí aj v prípade, ak sa zmluvné strany dohodnú, že dohoda podľa prvej vety sa podstatne zmení, predĺži alebo obnoví po 5. júni 2011.
(2) Na dohody podľa odseku 1 sa vzťahuje právna úprava účinná do 5. júna 2011.

§ 252g
Prechodné ustanovenie účinné od 1. septembra 2011

(1) Ustanoveniami tohto zákona sa spravujú aj pracovnoprávne vzťahy, ktoré vznikli pred 1. septembrom 2011. Právne úkony urobené pred 1. septembrom 2011 a nároky, ktoré z nich vznikli, sa posudzujú podľa právnej úpravy účinnej do 31. augusta 2011.
(2) Pracovné pomery na určitú dobu uzatvorené pred 1. septembrom 2011 sa skončia uplynutím doby, na ktorú boli dohodnuté.
(3) Ustanovenie § 252c sa od 1. septembra 2011 nepoužije. Práva a povinnosti vyplývajúce z dohôd uzatvorených podľa § 252c pred 1. septembrom 2011 sa posudzujú podľa právnej úpravy účinnej do 31. augusta 2011.
(4) Právo odborovej organizácie pôsobiacej u zamestnávateľa pred 1. septembrom 2011 samostatne zastupovať všetkých zamestnancov zamestnávateľa sa posudzuje do 31. decembra 2012 podľa právnej úpravy účinnej do 31. augusta 2011; u tejto odborovej organizácie môže zamestnávateľ uplatniť postup podľa § 230 ods. 3 od 1. januára 2013.

§ 252h
Prechodné ustanovenie účinné od 1. januára 2013

Zamestnanec môže vykonávať prácu na základe dohody o brigádnickej práci študentov uzatvorenej pred 1. januárom 2013, pri ktorej nie sú splnené podmienky ustanovené v § 227 účinnom od 1. januára 2013, najdlhšie do 31. januára 2013. Dohoda o brigádnickej práci študentov podľa prvej vety sa skončí najneskôr 31. januára 2013.

§ 252i
Prechodné ustanovenia účinné od 1. januára 2013

(1) Týmto zákonom sa spravujú aj pracovnoprávne vzťahy, ktoré vznikli pred 1. januárom 2013.
(2) Skúšobná doba, ktorá začala plynúť pred 1. januárom 2013, sa posudzuje podľa predpisov účinných do 31. decembra 2012.

(3) A 2013. január 1-e előtt meghatározott időre létesített munkaviszony a szerződésben foglalt határidő elteltével szűnik meg, amennyiben megszűnésére ezen határidő előtt nem kerül sor.
(4) A 2013. január 1-e előtt adott munkáltatói felmondás és az abból eredő követelések a 2012. december 31-ig hatályos jogszabályok alapján ítélendők meg. A 2013. január 1-e előtt kötött, a munkaviszony megszüntetéséről szóló megállapodás és az abból eredő követelések a 2012. december 31-ig hatályos jogszabályok alapján ítélendők meg.
(5) A 2013. január 1-e előtt véget ért munkaviszony alapján kifizetett végkielégítés a 2012. december 31-ig hatályos jogszabályok alapján ítélendő meg.
(6) A 2012. december 31-ig hatályos 142.a § értelmében 2013. január 1-e előtt kiadott, a munkáltató által törzsbér folyósításával javadalmazott szabadnap ledolgozása során a 2012. december 31-ig hatályos előírások alapján kell eljárni. A 2012. december 31-ig hatályos 142.a § értelmében kiadott, 2012. december 31-ig le nem dolgozott szabadnap 2013. január 1-étől átvihető a 87.a §-ba foglalt munkaidő-számla negatív egyenlegébe.
(7) 2013. január 1-étől a 252.g § (4) bekezdése nem alkalmazandó.

252.j §

2014. július 1-től hatályos átmeneti rendelkezés

A 2014. július 1-e előtt életbe lépett megbízási szerződés, diákmunka-szerződés és munkavégzési megállapodás legkésőbb 2015. június 30-án hatályát veszti.

2015. március 1-től hatályos átmeneti rendelkezések

252.k §

(1) Az 58. § (1) bek. második mondatába foglalt rendelkezés a 2015. március 1-ét megelőzően megállapodásba foglalt ideiglenes áthelyezés esetében nem alkalmazandó.
(2) A 2015. március 1-ét megelőzően megállapodásba foglalt ideiglenes áthelyezés legkésőbb 2017. február 28-án hatálytalanná válik.
(3) A munkaerő-kölcsönző által 2013. május 1-e és 2015. február 28-a közötti időszakra megújított ideiglenes áthelyezést a 2015. március 1-től hatályos 58. § (6) bek. alkalmazásában figyelembe kell venni a megújított ideiglenes áthelyezések számának meghatározása során; nem vonatkozik ez a 84. § (4) bekezdésébe foglalt okból megújított ideiglenes áthelyezésre.

252.l §

(1) Ha a 2015. március 1-e és 2015. augusztus 31-e közötti időszakban a kölcsönvevő munkáltató vagy a munkaerő-közvetítő ügynökség egyoldalúan eláll az 58. §

(3) Pracovný pomer na určitú dobu uzatvorený pred 1. januárom 2013 sa skončí uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý, ak k jeho skončeniu nedôjde pred uplynutím tejto doby.
(4) Výpoveď daná zamestnávateľom zamestnancovi pred 1. januárom 2013 a nároky, ktoré z nej vznikli, sa posudzujú podľa predpisov účinných do 31. decembra 2012. Dohoda o skončení pracovného pomeru uzatvorená pred 1. januárom 2013 a nároky, ktoré z nej vznikli, sa posudzujú podľa predpisov účinných do 31. decembra 2012.
(5) Odchodné pri skončení pracovného pomeru, ktorý sa skončil pred 1. januárom 2013, sa posudzuje podľa predpisov účinných do 31. decembra 2012.
(6) Pri odpracúvaní pracovného voľna poskytnutého pred 1. januárom 2013 podľa § 142a účinného do 31. decembra 2012, za ktoré zamestnávateľ poskytol zamestnancovi základnú zložku mzdy, sa postupuje podľa predpisov účinných do 31. decembra 2012. Pracovné voľno poskytnuté podľa § 142a ods. 1 účinného do 31. decembra 2012, ktoré nebolo odpracované do 31. decembra 2012, možno od 1. januára 2013 previesť na záporný účet konta pracovného času podľa § 87a.
(7) Od 1. januára 2013 sa ustanovenie § 252g ods. 4 nepoužije.

§ 252j

Prechodné ustanovenie účinné od 1. júla 2014

Dohoda o vykonaní práce, dohoda o brigádnickej práci študentov a dohoda o pracovnej činnosti uzatvorené pred 1. júlom 2014 sa skončia najneskôr 30. júna 2015.

Prechodné ustanovenia účinné od 1. marca 2015

§ 252k

(1) Ustanovenie § 58 ods. 1 druhej vety sa nevzťahuje na dočasné pridelenie dohodnuté pred 1. marcom 2015.
(2) Dočasné pridelenie dohodnuté pred 1. marcom 2015 sa skončí najneskôr 28. februára 2017.
(3) Opätovne dohodnuté dočasné pridelenie agentúrou dočasného zamestnávania od 1. mája 2013 do 28. februára 2015 sa na účely § 58 ods. 6 účinného od 1. marca 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. marca 2015 do 31. augusta 2015 užívateľský zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania jednostranne skončili dočasné pridelenie

alapján létesített ideiglenes áthelyezéstől, mielőtt a munkaerő-közvetítő ügynökség és az ideiglenesen áthelyezett munkavállaló közötti, határozott idejű munkaviszonyról szóló szerződés hatályát vesztené, ezen határozott idejű munkaviszony tartamának azon időszak minősül, amely

a) a munkaviszony létrejöttétől az ideiglenes áthelyezés megszűnéséig számított 6 hónapnál rövidebb időtartam esetében az ideiglenes áthelyezés megszűnésétől számított 14 nap, de legkésőbb a határozott idejű munkaviszony eredetileg megállapított határidejének,

b) a munkaviszony létrejöttétől az ideiglenes áthelyezés megszűnéséig számított 6 hónapnál rövidebb és 12 hónapnál hosszabb időtartam esetében az ideiglenes áthelyezés megszűnésétől számított 28 nap, de legkésőbb a határozott idejű munkaviszony eredetileg megállapított határidejének,

c) a munkaviszony létrejöttétől az ideiglenes áthelyezés megszűnéséig számított 12 hónapnál rövidebb és 18 hónapnál hosszabb időtartam esetében az ideiglenes áthelyezés megszűnésétől számított 42 nap, de legkésőbb a határozott idejű munkaviszony eredetileg megállapított határidejének,

d) a munkaviszony létrejöttétől az ideiglenes áthelyezés megszűnéséig számított 18 hónapnál hosszabb időtartam esetében az ideiglenes áthelyezés megszűnésétől számított 56 nap, de legkésőbb a határozott idejű munkaviszony eredetileg megállapított határidejének

leteltével ér véget.

(2) Ha a munkaerő-közvetítő ügynökség és a munkavállaló megállapodik a határozott idejű munkaviszony határidő előtt történő megszüntetéséről, mivel a kölcsönvevő munkáltató vagy a munkaerő-közvetítő ügynökség a 2015. március 1-e és 2015. augusztus 31-e közötti időszakban egyoldalúan eláll az 58. § alapján létesített ideiglenes áthelyezéstől, a munkavállaló legalább olyan mértékű végkielégítésre jogosult, amely megfelelne a bérpótlék azon összegének, amelyre a munkaviszony megállapodás alapján történő megszüntetésétől az (1) bekezdésbe foglalt határidőig számított napok alapján jogosult volna; a 76. § 4 – 6. bekezdései egyenlően alkalmazandók.

252.m §

2018. május 1-től hatályos átmeneti rendelkezések

2018. május 1-től 2019. április 30-ig a bérpótlék összege egy óra

a) szombati munkavégzés esetén

1. a 122.a § 1. bek. szerint legalább a külön jogszabály által szabályozott, euróban kifejezett minimál órabér 25%-a,

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. marca 2015 do 31. augusta 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.

§ 252m

Prechodné ustanovenie účinné od 1. mája 2018

Od 1. mája 2018 do 30. apríla 2019 je suma mzdového zvýhodnenia za každú hodinu

a) práce v sobotu podľa

1. § 122a ods. 1 najmenej 25 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu,

2. § 122a ods. 2 najmenej 20 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu,

2. a 122.a § 2. bek. szerint legalább a külön jogszabály által szabályozott, euróban kifejezett minimál órabér 20%-a,

b) vasárnapi munkavégzés esetén

1. a 122.b § 1. bek. szerint legalább a külön jogszabály által szabályozott, euróban kifejezett minimál órabér 50%-a,

2. a 122.b § 2. bek. szerint legalább a külön jogszabály által szabályozott, euróban kifejezett minimál órabér 40%-a,

c) éjszakai munkavégzés esetén

1. a 123 § 1. bek. szerint legalább a külön jogszabály által szabályozott, euróban kifejezett minimál órabér 30%-a, és ha veszélyes munkát végző munkavállalóról van szó, legalább a külön jogszabály által szabályozott, euróban kifejezett minimál órabér 35%-a

2. a 123 § 2. bek. szerint legalább a külön jogszabály által szabályozott, euróban kifejezett minimál órabér 25%-a.

b) práce v nedeľu podľa

1. § 122b ods. 1 najmenej 50 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu,

2. § 122b ods. 2 najmenej 40 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu,

c) nočnej práce podľa

1. § 123 ods. 1 najmenej 30 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu, a ak ide o zamestnanca vykonávajúceho rizikovú prácu, najmenej 35 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu,

2. § 123 ods. 2 najmenej 25 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.

253. §

A jelen törvény hatályba lépése előtti időszak alapján esedékes százalékok és azon időszak, amely alapján a munkabaleset vagy munkahelyi ártalom miatt bekövetkezett munkaképtelenség okán keletkezett bérkiesés térítésének kiszámítása során meghatározó átlagkereset megállapításra kerül, az eddigi előírások alapján határozandók meg.

§ 253

Za obdobie pred dňom nadobudnutia účinnosti tohto zákona patria percentá a obdobie, za ktoré sa upravuje priemerný zárobok rozhodujúci na výpočet náhrady za stratu na zárobku po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti vzniknutej pracovným úrazom alebo chorobou z povolania podľa doterajších predpisov.

254. §

(1) Az általánosan kötelező jogi előírások által használt „fizetés“ fogalom alatt jelen törvény alkalmazásában bér értendő.

(2) Az „egészségvédelmi hatóság“ kifejezés és annak valamennyi formája a törvény teljes szövegében az „egészségügy terén illetékes államigazgatási hatóság“ kifejezéssel, illetve a „megváltozott munkaképességű munkavállaló“ kifejezés az „egészségkárosult munkavállaló“ kifejezéssel és ezek megfelelő formáival helyettesítendők.

§ 254

(1) Kde sa vo všeobecne záväzných právnych predpisoch používa pojem „plat", je ním mzda podľa tohto zákona.

(2) Slová „orgány na ochranu zdravia“ vo všetkých tvaroch sa v celom texte zákona nahrádzajú slovami „orgány štátnej správy v oblasti verejného zdravotníctva“ v príslušnom tvare a slová „zamestnanec so zmenenou pracovnou schopnosťou“ vo všetkých tvaroch sa v celom texte zákona nahrádzajú slovami „zamestnanec so zdravotným postihnutím“ v príslušnom tvare.

Záró rendelkezések

Záverečné ustanovenia

254.a §

Jelen törvénnyel átvételre kerülnek az Európai Unió jogilag kötelező erejű aktusai, amelyek a 2. sz. mellékletben vannak feltüntetve.

§ 254a

Týmto zákonom sa preberajú právne záväzné akty Európskej únie uvedené v prílohe č. 2.

255. §

Megszüntető rendelkezés

Hatályát veszíti:

1. a Tt. 65/1965. sz. Munka Törvénykönyve a Tt. 88/1968. sz. törvénye, a Tt. 153/1969. sz. törvénye, a Tt.

§ 255

Zrušovacie ustanovenie

Zrušujú sa:

1. zákon č. 65/1965 Zb. Zákonník práce v znení zákona č. 88/1968 Zb., zákona č. 153/1969 Zb., zákona č.

100/1970. sz. törvénye, a Tt. 159/1971. sz. törvénye, a Tt. 20/1975. sz. törvénye, a Tt. 72/1982. sz. törvénye, a Tt. 111/1984. sz. törvénye, a Tt. 22/1985. sz. törvénye, a Tt. 52/1987. sz. törvénye, a Tt. 98/1987. sz. törvénye 18 §-a, a Tt. 188/1988. sz. törvénye, a Tt. 81/1990. sz. törvénye, a Tt. 101/1990. sz. törvénye, a Tt. 3/1991. sz. törvénye, a Tt. 297/1991. sz. törvénye, a Tt. 231/1992. sz. törvénye, a Tt. 264/1992. sz. törvénye, a Tt. 542/1992. sz. törvénye, a Szlovák Köztársaság Nemzeti Tanácsának Tt. 10/1993. sz. törvénye, a Szlovák Köztársaság Nemzeti Tanácsának Tt. 275/1993. sz. törvénye, a Szlovák Köztársaság Nemzeti Tanácsának Tt. 304/1995. sz. törvénye, a Szlovák Köztársaság Nemzeti Tanácsának Tt. 90/1996. sz. törvénye, a Szlovák Köztársaság Nemzeti Tanácsának Tt. 206/1996. sz. törvénye, a Szlovák Köztársaság Nemzeti Tanácsának Tt. 330/1996. sz. törvénye, a Tt. 379/1997. sz. törvénye, a Tt. 43/1998. sz. törvénye, a Tt. 190/1998. sz. törvénye, a Tt. 297/1999. sz. törvénye, a Tt. 95/2000. sz. törvénye, a Tt. 244/2000 sz. törvénye, a Tt. 245/2000. sz. törvénye, a Tt. 154/2001. sz. törvénye, a Tt. 158/2001. sz. törvénye olvasatában,

2. a Tt. 120/1990. sz., a szakszervezeti alapszervezetek és a munkáltatók némely kölcsönös viszonyát szabályozó törvénye a Tt. 3/1991. sz. törvénye és a Szlovák Köztársaság Nemzeti Tanácsának Tt. 55/1996. sz. törvénye olvasatában,

3. a Tt. 195/1991. sz., a munkaviszony megszűnése esetén kifizetendő végkielégítést szabályozó törvénye a Szlovák Köztársaság Nemzeti Tanácsának Tt. 10/1993. sz. törvénye olvasatában,

4. a Tt. 1/1992. sz., a bérről, a munkahelyi készenlét javadalmazásáról és az átlagkeresetről szóló törvénye a Szlovák Köztársaság Nemzeti Tanácsának Tt. 10/1993. sz., törvénye, a Szlovák Köztársaság Nemzeti Tanácsának Tt. 52/1996 sz. törvénye, a Szlovák Köztársaság Nemzeti Tanácsának Tt.90/1996. sz. törvénye, a Tt. 248/1997. sz. törvénye, a Tt. 190/1998. sz. törvénye és a Tt. 105/1999. sz. törvénye olvasatában,

5. a Csehszlovák Szocialista Köztársaság Kormánya Tt. 75/1982 sz., a szén- és lignitbányák mélységi fejtésein dolgozó munkavállalók különleges járulékos szabadságáról szóló rendelete,

6. a Csehszlovák Szocialista Köztársaság Kormánya Tt. 25/1985. sz., az építőiparban foglalkoztatott egyes munkavállalók különleges járulékos szabadságáról szóló rendelete,

7. a Szlovák Szocialista Köztársaság Kormánya Tt. 27/1985. sz., az egybefüggő heti pihenőnap egyes munkavállalók esetében eltérő kiosztásáról szóló rendelete a Szlovák Szocialista Köztársaság Kormánya Tt. 230/1988. sz. rendelete olvasatában,

100/1970 Zb., zákona č. 159/1971 Zb., zákona č. 20/1975 Zb., zákona č. 72/1982 Zb., zákona č. 111/1984 Zb., zákona č. 22/1985 Zb., zákona č. 52/1987 Zb., § 18 zákona č. 98/1987 Zb., zákona č. 188/1988 Zb., zákona č. 81/1990 Zb., zákona č. 101/1990 Zb., zákona č. 3/1991 Zb., zákona č. 297/1991 Zb., zákona č. 231/1992 Zb., zákona č. 264/1992 Zb., zákona č. 542/1992 Zb., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 10/1993 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 275/1993 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 304/1995 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 90/1996 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 206/1996 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 330/1996 Z. z., zákona č. 379/1997 Z. z., zákona č. 43/1998 Z. z., zákona č. 190/1998 Z. z., zákona č. 297/1999 Z. z., zákona č. 95/2000 Z. z., zákona č. 244/2000 Z. z., zákona č. 245/2000 Z. z., zákona č. 154/2001 Z. z. a zákona č. 158/2001 Z. z.,

2. zákon č. 120/1990 Zb., ktorým sa upravujú niektoré vzťahy medzi odborovými organizáciami a zamestnávateľmi v znení zákona č. 3/1991 Zb. a zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 55/1996 Z. z.,

3. zákon č. 195/1991 Zb. o odstupnom poskytovanom pri skončení pracovného pomeru v znení zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 10/1993 Z. z.,

4. zákon č. 1/1992 Zb. o mzde, odmene za pracovnú pohotovosť a o priemernom zárobku v znení zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 10/1993 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 52/1996 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 90/1996 Z. z., zákona č. 248/1997 Z. z., zákona č. 190/1998 Z. z. a zákona č. 105/1999 Z. z.,

5. nariadenie vlády Československej socialistickej republiky č. 75/1982 Zb. o osobitnej dodatkovej dovolenke pracovníkov pracujúcich v podzemí hlbinných uhoľných a lignitových baní,

6. nariadenie vlády Československej socialistickej republiky č. 25/1985 Zb. o osobitnej dodatkovej dovolenke niektorých pracovníkov organizácií stavebnej výroby,

7. nariadenie vlády Slovenskej socialistickej republiky č. 27/1985 Zb. o odchylnom poskytovaní nepretržitého odpočinku v týždni niektorým pracovníkom v znení nariadenia vlády Slovenskej socialistickej republiky č. 230/1988 Zb.,

8. nariadenie vlády Československej socialistickej republiky č. 99/1987 Zb. o pracovnoprávnych vzťahoch pracovníkov medzinárodných hospodárskych organizácií,

9. nariadenie vlády Československej socialistickej republiky č. 223/1988 Zb., ktorým sa vykonáva Zákonník práce v znení zákonného opatrenia Predsedníctva Federálneho zhromaždenia č. 362/1990 Zb., nariadenia vlády

8. a Csehszlovák Szocialista Köztársaság Kormánya Tt. 99/1987. sz., a nemzetközi gazdasági szervezetek alkalmazottainak munkajogviszonyáról szóló rendelete,
9. a Csehszlovák Szocialista Köztársaság Kormánya Tt. 223/1988. sz., a Munka Törvénykönyve rendelkezéseinek a Szövetségi Gyűlés Elnöksége Tt. 362/1990. sz. jogszabályi intézkedésének, a Cseh és Szlovák Föderatív Köztársaság Kormánya Tt. 13/1991. sz. rendelete, a Tt. 231/1992. sz. törvénye, a Szlovák Köztársaság Kormánya Tt. 645/1992. sz. rendelete, a Szlovák Köztársaság Nemzeti Tanácsa Tt. 162/1993. sz. törvénye, a Szlovák Köztársaság Kormánya Tt. 190/1994. sz. rendelete, a Szlovák Köztársaság Kormánya Tt. 153/1995. sz. rendelete, a Szlovák Köztársaság Nemzeti Tanácsa Tt. 330/1996. sz. törvénye és a Tt. 297/1999. sz. törvénye olvasatában történő végrehajtásáról szóló rendelete,
10. a Cseh és Szlovák Föderatív Köztársaság Kormánya Tt. 121/1991. sz., a munkajogviszony és a magánvállalkozások viszonyát szabályozó rendelete a Cseh és Szlovák Föderatív Köztársaság Kormánya Tt. 14/1991. sz. rendelete, a Tt. 231/1992. sz. törvénye és a Szlovák Köztársaság Nemzeti Tanácsa Tt. 206/1996. sz. törvénye olvasatában,
11. a Cseh és Szlovák Föderatív Köztársaság Kormánya Tt. 406/1991. sz., a nem vállalkozói tevékenységet kifejtő szervezetek által foglalkoztatott munkavállalók szabadságának meghosszabbításáról szóló rendelete,
12. a Cseh és Szlovák Föderatív Köztársaság Kormánya Tt. 43/1992. sz., a minimális bértarifa, valamint a nehéz és egészségre káros munkakörülmények közepette végzett munka, illetve az éjszakai munkavégzés alapján járó bérkedvezmény megállapításáról szóló rendelete a Szlovák Köztársaság Kormánya Tt. 645/1992. sz. rendelete, a Szlovák Köztársaság Kormánya Tt. 249/1993. sz. rendelete, a Szlovák Köztársaság Kormánya Tt. 84/1996. sz. rendelete, a Szlovák Köztársaság Kormánya Tt. 2/1998. sz. rendelete, a Szlovák Köztársaság Kormánya Tt. 65/1999. sz. rendelete, a Tt. 105/1999. sz. törvénye, a Szlovák Köztársaság Kormánya Tt. 374/1999. sz. rendelete, és a Szlovák Köztársaság Kormánya Tt. 299/2000. sz. rendelete olvasatában,
13. a Szlovák Köztársaság Kormánya Tt. 294/1997.sz., a munkavállalónak karanténintézkedés okán foganatosított alacsonyabb bérezésű munkára történő áthelyezése során a munkáltató által kifizetett bérkiegészítés okán keletkezett kiadások térítéséről szóló rendelete,
14. a Szlovák Köztársaság Kormánya Tt. 335/1997. sz., a bérszabályozás minőségi mutatóit, a növekmény és a minőségi mutatók arányát, a regulációs járulékok nagyságát, a meghatározásához szükséges adatokat, a járulék fizetésének esedékességét, módját és az értékelt időszakot szabályozó rendelete,
15. az Állami Tervbizottság Tt. 62/1996. sz., a munkaidő rövidítésének alapelveiről és a munka- és üzemmenet

Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky č. 13/1991 Zb., zákona č. 231/1992 Zb., nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 645/1992 Zb., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 162/1993 Z. z., nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 190/1994 Z. z., nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 153/1995 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 330/1996 Z. z. a zákona č. 297/1999 Z. z.,
10. nariadenie vlády Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky č. 121/1990 Zb. o pracovnoprávnych vzťahoch pri súkromnom podnikaní občanov v znení nariadenia vlády Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky č. 14/1991 Zb., zákona č. 231/1992 Zb. a zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 206/1996 Z. z.,
11. nariadenie vlády Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky č. 406/1991 Zb. o predĺžení dovolenky na zotavenie v organizáciách, ktoré neprevádzkujú podnikateľskú činnosť,
12. nariadenie vlády Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky č. 43/1992 Zb. o ustanovení minimálnych mzdových taríf a mzdového zvýhodnenia za prácu v sťaženom a zdraviu škodlivom pracovnom prostredí a za prácu v noci v znení nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 645/1992 Zb., nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 249/1993 Z. z., nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 84/1996 Z. z., nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 2/1998 Z. z., nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 65/1999 Z. z., zákona č. 105/1999 Z. z., nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 374/1999 Z. z. a nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 299/2000 Z. z.,
13. nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 294/1997 Z. z. o podmienkach úhrady nákladov zamestnávateľovi na doplatok ku mzde alebo k platu pri prevedení zamestnanca na prácu s nižšou mzdou alebo platom z dôvodu karanténneho opatrenia,
14. nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 335/1997 Z. z., ktorým sa v usmerňovaní miezd upravujú kvalitatívne ukazovatele, primeranosť prírastku miezd ku kvalitatívnym ukazovateľom, výška regulačného odvodu, údaje na jeho výpočet, splatnosť odvodu, spôsob jeho úhrady a hodnotené obdobie,
15. vyhláška Štátnej plánovacej komisie č. 62/1966 Zb. o zásadách pre skracovanie pracovného času a pre úpravu pracovných a prevádzkových režimov v znení zákona č. 1/1992 Zb.,
16. vyhláška Ministerstva práce a sociálnych vecí č. 63/1968 Zb. o zásadách pre skracovanie týždenného pracovného času a pre zavádzanie prevádzkových a pracovných režimov s päťdenným pracovným týždňom v znení vyhlášky č. 200/1968 Zb., zákona č. 188/1988 Zb., zákona č. 3/1991 Zb. a zákona č. 1/1992 Zb.,

módosításáról szóló rendelete a Tt. 1/1992. sz. törvény olvasatában,
16. a Munkaügyi és Szociális Minisztérium Tt. 63/1968. sz., a heti munkaidő rövidítéséről és az ötnapos munkahét alapú munka- és üzemmenetek bevezetéséről szóló rendelete a Tt. 200/1968. sz. rendelet, a Tt. 188/1988. sz. törvény, a 3/1991. sz. törvény és az 1/1992. sz. törvény olvasatában,
17. az Oktatási Minisztérium Tt. 140/1968. sz., a felnőttképzésben részt vevők számára biztosított munkahelyi engedményekről és gazdasági ellátásról szóló rendelete a Tt. 188/1988. sz. törvény olvasatában.
18. a Központi Szakszervezeti Tanács és a Föderális Pénzügyminisztérium Tt. 172/1973. sz., a dolgozóknak a Forradalmi Szakszervezeti Mozgalomban betöltendő tisztség okán a munkaköri feladatok ellátása alól történő felmentéséről szóló rendelete a Tt. 3/1991. sz. rendelet olvasatában,
19. a Föderális Munkaügyi és Szociális Minisztérium Tt. 121/1982. sz., a munkaidő némely módosításáról szóló rendelete,
20. a Föderális Munkaügyi és Szociális Minisztérium Tt. 25/1987. sz., a munkaidőnek a 21 évnél fiatalabb, mélységi fejtéseknél dolgozó munkavállalókra kiterjedő, egészségi okokkal indokolt, bércsökkentés nélkül történő rövidítésének alapelveiről szóló rendelete a Tt. 235/1992. sz. törvénye olvasatában,
21. a Föderális Munkaügyi és Szociális Minisztérium Tt. 95/1987. sz., a karcinogén vegyi anyagokkal dolgozó munkavállalók járulékos szabadságáról szóló rendelete a Tt. 235/1992. sz. törvénye olvasatában,
22. a Föderális Munkaügyi és Szociális Minisztérium Tt. 96/1987. sz., a munkaidőnek karcinogén vegyi anyagokkal dolgozó munkavállalókra kiterjedő, egészségi okokkal indokolt, bércsökkentés nélkül történő rövidítésének alapelveiről szóló rendelete a Tt. 108/1989. sz. rendelete és a Tt. 235/1992. sz. törvénye olvasatában,
23. a Föderális Munkaügyi és Szociális Minisztérium Tt. 196/1989. sz., a rugalmas munkaidőről szóló rendelete a Tt. 1/1992. sz. törvény olvasatában,
24. a Föderális Munkaügyi és Szociális Minisztérium Tt. 18/1991. sz., az egyéb közérdekben kifejtett tevékenységről szóló rendelete,
25. a Föderális Gazdasági Minisztérium 1990. október 12-i keltezésű, a 21 évnél fiatalabb munkavállalók mélységi fejtéseknél történő alkalmazásának tilalmáról szóló rendelete (regisztrálva a Tt. 77/1990. sz. törvényben).

256. §
A törvény hatálya

Jelen törvény 2002. április 1-én lép hatályba, kivéve az 5. § (2) – (5) bekezdéseit és a 241 – 250. §-t, amelyek a Szlovák Köztársaságnak az Európai Unióhoz történő csatlakozásával lépnek hatályba.

17. vyhláška Ministerstva školstva č. 140/1968 Zb. o pracovných úľavách a hospodárskom zabezpečení študujúcich popri zamestnaní v znení zákona č. 188/1988 Zb.,
18. vyhláška Ústrednej rady odborov a Federálneho ministerstva financií č. 172/1973 Zb. o uvoľňovaní pracovníkov zo zamestnania na výkon funkcie v Revolučnom odborovom hnutí v znení vyhlášky č. 3/1991 Zb.,
19. vyhláška Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 121/1982 Zb. o niektorých úpravách pracovného času,
20. vyhláška Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 45/1987 Zb. o zásadách pre skrátenie pracovného času bez zníženia mzdy zo zdravotných dôvodov pracovníkom do 21 rokov veku v podzemí hlbinných baní v znení zákona č. 235/1992 Zb.,
21. vyhláška Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 95/1987 Zb. o dodatkovej dovolenke pracovníkov, ktorí pracujú s chemickými karcinogénmi v znení zákona č. 235/1992 Zb.,
22. vyhláška Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 96/1987 Zb. o zásadách pre skrátenie pracovného času bez zníženia mzdy zo zdravotných dôvodov pracovníkom, ktorí pracujú s chemickými karcinogénmi v znení vyhlášky č. 108/1989 Zb. a zákona č. 235/1992 Zb.,
23. vyhláška Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 196/1989 Zb. o pružnom pracovnom čase v znení zákona č. 1/1992 Zb.,
24. vyhláška Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 18/1991 Zb. o iných úkonoch vo všeobecnom záujme,
25. výnos Federálneho ministerstva hospodárstva z 12. októbra 1990 o zákaze práce v podzemí hlbinných baní pre pracovníkov mladších ako 21 rokov (registrovaný v čiastke 77/1990 Zb.).

§ 256
Účinnosť

Tento zákon nadobúda účinnosť 1. apríla 2002 okrem § 5 ods. 2 až 5 a § 241 až 250, ktoré nadobudnú účinnosť vstupom Slovenskej republiky do Európskej únie.

Rudolf Schuster s. k.
Jozef Migaš s. k.
Mikuláš Dzurinda s. k.

A Tt. 311/2001 sz. törvényének 1. sz. melléklete

A MUNKA NEHÉZSÉGI FOKAINAK JELLEMZŐI

A munka nehézségi foka a munka összetettsége, nehézsége és a felelősség alapján a következő jellemzők által kerül meghatározásra:

a) az első nehézségi fokot az eljárások és utasítások pontos betartása mellett történő segéd-, előkészítő- és manipulációs munka végzése jellemzi,

b) a második nehézségi fokot kiszolgáló jellegű, összefüggő rutinmunka, illetve adott eljárások vagy üzemrendszer alapján történő, vagy anyagi felelősséggel járó rutin jellegű, ellenőrizhető szakmunka; egyszerű kézműves munka; egészségügyi segédmunka; ismétlődő, ellenőrizhető munka; ellenőrizhető, utasítások és adott eljárások alapján megvalósuló adminisztratív, gazdaságjogi, műszaki-karbantartói vagy gazdasági munka végzése jellemzi,

c) a harmadik nehézségi fokot változatos szakmunka és összefüggő szakmunka vagy kevésbé összetett önálló ügykezelés; önálló, alkotó jellegű kézműves munka; más személyek testi épsége és biztonsága, vagy nehezen elhárítható kár keletkezése okán fennálló, fokozott lelki terheléssel járó, berendezések vagy gyártási folyamatok irányítására vagy operatív biztosítására irányuló munka végzése jellemzi,

d) a negyedik nehézségi fokot szakértelmet igénylő ügykezelés önálló ellátása vagy fokozott lelki terheléssel járó, részleges terv- és rendszerszintű, illetve módszertani munka; az egészségi állapotra vonatkozó felelősséggel járó egészségügyi ellátás és egészségügyi szaktevékenység; esetlegesen más személyek testi épségére és egészségére vonatkozó felelősséggel járó, összetett folyamatokat vagy összetett berendezések kiterjedt állományait irányító, szervező vagy koordináló munka végzése jellemzi,

e) az ötödik nehézségi fokot magas fokú lelki terheléssel járó, specializált terv- és rendszerszintű, illetve alkotó vagy módszertani munka; a legösszetettebb részlegek menetének teljes körű biztosítására és az ügykezelés újszerű eljárásainak rendszerbeli meghatározására irányuló; az egészségi állapotra vonatkozó felelősséggel járó, az egészségügyi ellátás adott szakterületén belüli specializált és szaktevékenységre irányuló; összetett folyamatok és rendszerek

Rudolf Schuster v. r.
Jozef Migaš v. r.
Mikuláš Dzurinda v. r.

Príloha č. 1 k zákonu č. 311/2001 Z. z.

CHARAKTERISTIKY STUPŇOV NÁROČNOSTI PRACOVNÝCH MIEST

Pracovné miesta sú podľa miery zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti práce zamestnanca vymedzené týmito charakteristikami:

a) pracovné miesto zodpovedajúce prvému stupňu náročnosti práce charakterizuje výkon pomocných, prípravných alebo manipulačných prác podľa presných postupov a pokynov,

b) pracovné miesto zodpovedajúce druhému stupňu náročnosti práce charakterizuje výkon ucelených obslužných rutinných prác alebo odborných rutinných kontrolovateľných prác podľa daných postupov alebo prevádzkových režimov, alebo prác spojených s hmotnou zodpovednosťou; výkon jednoduchých remeselných prác; výkon sanitárnych pracovných činností v zdravotníctve; výkon opakovaných, kontrolovateľných prác administratívnych, hospodárskosprávnych, prevádzkovo-technických alebo ekonomických podľa pokynov alebo ustanovených postupov,

c) pracovné miesto zodpovedajúce tretiemu stupňu náročnosti práce charakterizuje výkon rôznorodých odborných alebo ucelených odborných prác alebo samostatné zabezpečovanie menej zložitých agend; samostatný výkon individuálnych tvorivých remeselných prác; riadenie alebo operatívne zabezpečovanie chodu zariadení alebo prevádzkových procesov spojené so zvýšenou duševnou námahou s prípadnou zodpovednosťou za zdravie a bezpečnosť iných osôb alebo za ťažko odstrániteľné škody,

d) pracovné miesto zodpovedajúce štvrtému stupňu náročnosti práce charakterizuje samostatné zabezpečovanie odborných agend alebo výkon čiastkových koncepčných, systémových a metodických prác spojený so zvýšenou duševnou námahou; poskytovanie zdravotnej starostlivosti, odborné činnosti v zdravotníctve so zodpovednosťou za zdravie ľudí; riadenie, organizácia alebo koordinácia zložitých procesov alebo rozsiahleho súboru veľmi zložitých zariadení s prípadnou zodpovednosťou za životy a zdravie iných osôb,

e) pracovné miesto zodpovedajúce piatemu stupňu náročnosti práce charakterizuje výkon špecializovaných systémových, koncepčných, tvorivých alebo

irányítására, szervezésére és koordinálására irányuló, az eljárások optimalizálását és a megoldási lehetőségek meghatározását is magában foglaló munka végzése jellemzi,
f) a hatodik nehézségi fokot a feladatok alkotó jellegű megoldására irányuló, nem szokványos módszereket feltételező, előre nem specifikált eredményt hozó, a széles körű társadalmi következményekkel járó károk iránti magas fokú felelősséget magában hordozó; az egészségi állapotra vonatkozó felelősséggel járó, az egészségügyi ellátás területén belül specializált és tanúsítványhoz kötött tevékenység kifejtését célzó; összetett folyamatok irányítására, szervezésére és koordinálására irányuló, a visszafordíthatatlan anyagi és erkölcsi károk iránti felelősséget magában hordozó, a lakosság széles körét általánosan veszélyeztető összetett konfliktushelyezetek kezelésének képessége iránt magas fokú igényt támasztó munka végzése jellemzi.

metodických prác s vysokou duševnou námahou; komplexné zabezpečovanie najzložitejších úsekov a agend s určovaním nových postupov v rámci systému; výkon odborných a špecializovaných činností v príslušnom odbore zdravotnej starostlivosti so zodpovednosťou za zdravie ľudí; riadenie, organizácia a koordinácia veľmi zložitých procesov a systémov vrátane voľby a optimalizácie postupov a spôsobov riešenia,
f) pracovné miesto zodpovedajúce šiestemu stupňu náročnosti práce charakterizuje tvorivé riešenie úloh neobvyklým spôsobom s nešpecifikovanými výstupmi s vysokou mierou zodpovednosti za škody s najširšími spoločenskými dôsledkami; výkon špecializovaných a certifikovaných činností v zdravotnej starostlivosti so zodpovednosťou za zdravie a životy ľudí; riadenie, organizácia a koordinácia najzložitejších systémov so zodpovednosťou za neodstrániteľné hmotné a morálne škody so značnými nárokmi na schopnosť riešiť zložité a konfliktné situácie spojené spravidla so všeobecným ohrozením najširšej skupiny osôb.

A Tt. 311/2001 sz. törvényének 1.a sz. melléklete

A TÖRVÉNYI SZABÁLYOZÁSBA FOGLALT PIHENŐNAPOKON IS FOLYTATHATÓ KISKERESKEDELMI TEVÉKENYSÉG

1. üzemanyagtöltő-állomásokon folytatott kiskereskedelmi tevékenység,
2. gyógyszertárakban folytatott kiskereskedelmi tevékenység, gyógyszerek kiadása,
3. repülőtereken, kikötőkben, egyéb tömegközlekedési létesítményekben és kórházakban folytatott kiskereskedelmi tevékenység,
4. menetjegyek értékesítése,
5. emléktárgyak értékesítése,
6. virágok értékesítése május 8-án, szeptember 1-jén, valamint virágok és sírhelyek díszítésére szolgáló tárgyak értékesítése november 1-jén.

Príloha č. 1a k zákonu č. 311/2001 Z. z.

MALOOBCHODNÝ PREDAJ, PRI KTOROM MOŽNO ZAMESTNANCOVI NARIADIŤ ALEBO S NÍM DOHODNÚŤ PRÁCU V DŇOCH USTANOVENÝCH ZÁKONOM

1. maloobchodný predaj na čerpacích staniciach s palivami a mazivami,
2. maloobchodný predaj a výdaj liekov v lekárňach,
3. maloobchodný predaj na letiskách, v prístavoch, v ostatných zariadeniach verejnej hromadnej dopravy a v nemocniciach,
4. predaj cestovných lístkov,
5. predaj suvenírov,
6. predaj kvetov 8. mája, 1. septembra a predaj kvetov a predmetov určených na výzdobu hrobového miesta 1. novembra.

A Tt. 311/2001 sz. törvényének 2. sz. melléklete

AZ EURÓPAI UNIÓTÓL ÁTVETT, JOGILAG KÖTELEZŐ ÉRVÉNYŰ AKTUSOK LISTÁJA

1. A Tanács 1991. június 25-i 91/383/EGK irányelve a határozott idejű vagy munkaerő-kölcsönzés céljából létesített munkaviszonyban álló munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségének javítását elősegítő intézkedések kiegészítéséről (az EU Hivatalos Lapja különkiadása, fej. 5/köt. 1; az EK Hivatalos Lapja L 206, 1991. 07. 29.).

Príloha č. 2 k zákonu č. 311/2001 Z. z.

ZOZNAM PREBERANÝCH PRÁVNE ZÁVÄZNÝCH AKTOV EURÓPSKEJ ÚNIE

1. Smernica Rady 91/383/EHS z 25. júna 1991 doplňujúca opatrenia na podporu zlepšení v ochrane bezpečnosti a zdravia pri práci pracovníkov s pracovným pomerom na dobu určitú alebo s dočasným pracovným pomerom (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 1; Ú. v. ES L 206, 29. 7. 1991).
2. Smernica Rady 91/533/EHS zo 14. októbra 1991 o povinnosti zamestnávateľa informovať zamestnancov o

2. A Tanács 1991. október 14-i 91/533/EGK irányelve a munkaadónak a munkavállalóval szembeni, a szerződés vagy a munkaviszony feltételeiről való tájékoztatási kötelezettségéről (az EU HL különkiadása, fej. 5/köt. 2; EK HL L 288, 1991. 10. 18.).
3. A Tanács 1992. október 19-i 92/85/EGK irányelve a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről (tizedik egyedi irányelv a 89/391/EGK irányelv 16. cikke (1) bekezdésének értelmében) (az EU HL különkiadása, fej. 5/köt. 2; EK HL L 348, 1992. 11. 28.).
4. A Tanács 1994. június 22-i 94/33/EK irányelve a fiatal személyek munkahelyi védelméről (az EU HL különkiadása, fej. 5/köt. 2; EK HL L 216, 1994. 08. 20.).
5. A Tanács 1994. szeptember 22-i 94/45/EK irányelve az Európai Üzemi Tanács létrehozásáról vagy a Közösség szintjén jelentős vállalkozások vagy vállalkozáscsoportok munkavállalóinak tájékoztatásáról és konzultációba történő bevonásáról (az EU HL különkiadása, fej. 5/köt. 2; EK HL L 254, 1994. 09. 30) a Tanács 1997. december 15-i 97/74/EK irányelve (az EU HL különkiadása, fej. 5/köt. 3; EK HL L 10, 1998. 01. 16.) és a Tanács 2006. november 20-i 2006/109/EK irányelve (EU HL L 363, 2006. 12. 20.) olvasatában.
6. A Tanács 1996. június 3-i 96/34/EK irányelve a szülői szabadságról szóló, az UNICE, a CEEP és az ETUC közötti keretmegállapodásról (az EU HL különkiadása, fej. 5/köt. 2; EK HL L 16, 1998. 01. 21.) a Tanács 1997. december 15-i 97/75/EK irányelve (az EU HL különkiadása, fej. 5/köt. 3; EK HL L 16, 1998. 01. 16.) olvasatában.
7. Az Európai Parlament és a Tanács 1996. december 16-i 96/71/EK irányelve a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről (az EU HL különkiadása, fej. 5/köt. 2; EK HL L 18, 1997. 01. 21.).
8. A Tanács 1997. december 15-i 97/81/EK irányelve az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról (az EU HL különkiadása, fej. 5/köt. 3; EK HL L 14, 1998. 01. 20.) a Tanács 1998. április 7-i 98/23/EK irányelve (az EU HL különkiadása, fej. 5/köt. 3; EK HL L 131, 1998. 05. 05.) olvasatában.
9. A Tanács 1998. július 20-i 98/59/EK irányelve a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről (az EU HL különkiadása, fej. 5/köt. 3; EK HL L 225, 1998. 08. 12.).
10. A Tanács 1999. június 28-i 1999/70/EK irányelve az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról (az EU HL különkiadása, fej. 5/köt. 3; EK HL L 175, 1997. 07. 10.).

podmienkach vzťahujúcich sa na zmluvu alebo na pracovno-právny vzťah (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 2; Ú. v. ES L 288, 18. 10. 1991).
3. Smernica Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (desiata samostatná smernica v zmysle článku 16 (1) smernice 89/391/EHS) (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 2; Ú. v. ES L 348, 28. 11. 1992).
4. Smernica Rady 94/33/ES z 22. júna 1994 o ochrane mladých ľudí pri práci (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 2; Ú. v. ES L 216, 20. 8. 1994).
5. Smernica Rady 94/45/ES z 22. septembra 1994 o zriaďovaní Európskej zamestnaneckej rady alebo postupu v podnikoch s významom na úrovni Spoločenstva a v skupinách podnikov s významom na úrovni Spoločenstva na účely informovania zamestnancov a prerokovania s nimi (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 2; Ú. v. ES L 254, 30. 9. 1994) v znení smernice Rady 97/74/ES z 15. decembra 1997 (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 3; Ú. v. ES L 10, 16. 1. 1998) a smernice Rady 2006/109/ES z 20. novembra 2006 (Ú. v. EÚ L 363, 20. 12. 2006).
6. Smernica Rady 96/34/ES z 3. júna 1996 o rámcovej dohode o rodičovskej dovolenke uzavretej medzi UNICE, CEEP a ETUC (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 2; Ú. v. ES L 145, 19. 6. 1996) v znení smernice Rady 97/75/ES z 15. decembra 1997 (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 3; Ú. v. ES L 16. 1. 1998).
7. Smernica Európskeho Parlamentu a Rady 96/71/ES zo 16. decembra 1996 o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 2; Ú. v. ES L 18, 21. 1. 1997).
8. Smernica Rady 97/81/ES z 15. decembra 1997 týkajúca sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 3; Ú. v. ES L 14, 20. 1. 1998) v znení smernice Rady 98/23/ES zo 7. apríla 1998 (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 3; Ú. v. ES L 131, 5. 5. 1998).
9. Smernica Rady 98/59/ES z 20. júla 1998 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 3; Ú. v. ES L 225, 12. 8. 1998).
10. Smernica Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 3; Ú. v. ES L 175, 10. 7. 1999).
11. Smernica Rady 2000/43/ES z 29. júna 2000, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 20/zv. 1; Ú. v. ES L 180, 19. 7. 2000).

11. A Tanács 2000. június 29-i 2000/43/EK irányelve a faji vagy etnikai hovatartozástól független, egyenlő bánásmód bevezetéséről (az EU HL különkiadása, fej. 20/köt. 1; EK HL L 180, 2000. 07. 19.).
12. A Tanács 2000. november 27-i 2000/78/EK irányelve a foglalkoztatás és alkalmazás során alkalmazandó azonos elbánás általános kereteiről (az EU HL különkiadása, fej. 5/köt. 4; EK HL L 303, 2000. 12. 02.).
13. A Tanács 2001. március 12-i 2001/23/EK irányelve a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről (az EU HL különkiadása, fej. 5/köt. 4; EK HL L 82, 2001. 03. 22.).
14. Az Európai Parlament és a Tanács 2002. március 11-i 2002/14/EK irányelve az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról (az EU HL különkiadása, fej. 5/köt. 4; EK HL L 80, 2002. 03. 23.).
15. Az Európai Parlament és a Tanács 2003. november 4-i 2003/88/EK irányelve a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól (az EU HL különkiadása, fej. 5/köt. 4; EK HL L 299, 2003. 11. 18.).
16. Az Európai Parlament és a Tanács 2006. július 5-i 2006/54/EK irányelve az esélyegyenlőség a foglalkoztatás és alkalmazás során alkalmazandó, férfiak és nők közötti azonos elbánás elveinek érvényesítéséről (átdolgozott változat) (EU HL L 204, 2006. 07. 26.).
17. Az Európai Parlament és a Tanács 2008. október 22-i 2008/94/EK irányelve a munkavállalók védelméről a munkáltató fizetésképtelensége esetén (kodifikált változat) (EU HL L 283, 2008. 10. 28.).
18. Az Európai Parlament és a Tanács 2008. november 19-i 2008/104/EK irányelve a munkaerő-kölcsönzés szabályairól (EU HL L 327, 2008. 12. 05.).
19. Az Európai Parlament és a Tanács 2009. május 6-i 2009/38/EK irányelve az európai üzemi tanács létrehozásáról vagy a Közösség szintjén jelentős vállalkozások vagy vállalkozáscsoportok munkavállalóinak tájékoztatását és konzultációba történő bevonását célzó eljárás bevezetéséről (átdolgozott kiadás) (EU HL L 122, 2009. 05. 16.).
20. A Tanács 2010. március 8-i 2010/18/EU irányelve a BUSINESSEUROPE, az UEAPME, a CEEP és az ESZSZ által a gyermekgondozási szabadságról kötött, felülvizsgált keretmegállapodás végrehajtásáról és a 96/34/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (EU HL L 68, 2010. 03. 18.).
21. Az Európai Parlament és a Tanács 2014. május 15-i 2014/67/EU irányelve a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv érvényesítéséről és a belső piaci információs rendszer keretében történő igazgatási együttműködésről szóló 1024/2012/EU rendelet (az „IMI-rendelet“) módosításáról (EU HL L 159, 2014. 05. 28.).

12. Smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolaní (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 4; Ú. v. ES L 303, 2. 12. 2000).
13. Smernica Rady 2001/23/ES z 12. marca 2001 o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa zachovania práv zamestnancov pri prevodoch podnikov, závodov alebo častí podnikov alebo závodov (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 4; Ú. v. ES L 82, 22. 3. 2001).
14. Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2002/14/ES z 11. marca 2002, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre informovanie a porady so zamestnancami v Európskom spoločenstve (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 4; Ú. v. ES L 80, 23. 3. 2002).
15. Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 4; Ú. v. EÚ L 299, 18. 11. 2003).
16. Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie) (Ú. v. EÚ L 204, 26. 7. 2006).
17. Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2008/94/ES z 22. októbra 2008 o ochrane zamestnancov pri platobnej neschopnosti ich zamestnávateľa (kodifikované znenie) (Ú. v. EÚ L 283, 28. 10. 2008).
18. Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci (Ú. v. EÚ L 327, 5. 12. 2008).
19. Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2009/38/ES zo 6. mája 2009 o zriaďovaní európskej zamestnaneckej rady alebo postupu v podnikoch s významom na úrovni Spoločenstva a v skupinách podnikov s významom na úrovni Spoločenstva na účely informovania zamestnancov a porady s nimi (prepracované znenie) (Ú. v. EÚ L 122, 16. 5. 2009).
20. Smernica Rady 2010/18/EÚ z 8. marca 2010, ktorou sa vykonáva revidovaná Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke uzavretá medzi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a ETUC a zrušuje smernica 96/34/ES (Ú. v. EÚ L 68, 18. 3. 2010).
21. Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/67/EÚ z 15. mája 2014 o presadzovaní smernice 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb, ktorou sa mení nariadenie (EÚ) č. 1024/2012 o administratívnej spolupráci prostredníctvom informačného systému o vnútornom trhu („nariadenie o IMI“) (Ú. v. EÚ L 159, 28. 5. 2014).
22. Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/66/EÚ z 15. mája 2014 o podmienkach vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín v rámci vnútropodnikového presunu (Ú. v. EÚ L 157, 27.5.2014).

22. Az Európai Parlament és a Tanács 2014/66/EU irányelve (2014. május 15.) a harmadik országbeli állampolgárok vállalaton belüli áthelyezés keretében történő belépésének és tartózkodásának feltételeiről. (HL L 157., 2014.5.27.)
23. Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2015/1794 irányelve (2015. október 6.) a 2008/94/EK, a 2009/38/EK és a 2002/14/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvnek, valamint a 98/59/EK és a 2001/23/EK tanácsi irányelvnek a tengerészek tekintetében történő módosításáról (HL L 263., 2015.10.8.)

23. Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2015/1794 zo 6. októbra 2015, ktorou sa menia smernice Európskeho parlamentu a Rady 2008/94/ES, 2009/38/ES a 2002/14/ES a smernice Rady 98/59/ES a 2001/23/ES, pokiaľ ide o námorníkov (Ú. v. EÚ L 263, 8.10.2015).