

Návrh

ZÁKON

z 2021,

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

Národná rada Slovenskej republiky sa uzniesla na tomto zákone:

Čl. I

Národná rada Slovenskej republiky sa uzniesla na tomto zákone:

Čl. I

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení zákona č. 165/2002 Z. z., zákona č. 408/2002 Z. z., zákona č. 210/2003 Z. z., zákona č. 461/2003 Z. z., zákona č. 5/2004 Z. z., zákona č. 365/2004 Z. z., zákona č. 82/2005 Z. z., zákona č. 131/2005 Z. z., zákona č. 244/2005 Z. z., zákona č. 570/2005 Z. z., zákona č. 124/2006 Z. z., zákona č. 231/2006 Z. z., zákona č. 348/2007 Z. z., zákona č. 200/2008 Z. z., zákona č. 460/2008 Z. z., zákona č. 49/2009 Z. z., zákona č. 184/2009 Z. z., zákona č. 574/2009 Z. z., zákona č. 543/2010 Z. z., zákona č. 48/2011 Z. z., zákona č. 257/2011 Z. z., zákona č. 406/2011 Z. z., zákona č. 512/2011 Z. z., zákona č. 251/2012 Z. z., zákona č. 252/2012 Z. z., zákona č. 345/2012 Z. z., zákona č. 361/2012 Z. z., nálezú Ústavného súdu Slovenskej republiky č. 233/2013 Z. z., zákona č. 58/2014 Z. z., zákona č. 103/2014 Z. z., zákona č. 183/2014 Z. z., zákona č. 307/2014 Z. z., zákona č. 14/2015 Z. z., zákona č. 61/2015 Z. z., zákona č. 351/2015 Z. z., zákona č. 378/2015 Z. z., zákona č. 440/2015 Z. z., zákona č. 82/2017 Z. z., zákona č. 95/2017 Z. z., zákona č. 335/2017 Z. z., zákona č. 63/2018 Z. z., zákona č. 347/2018 Z. z., zákona č. 376/2018 Z. z., zákona č. 307/2019 Z. z., zákona č. 319/2019 Z. z., zákona č. 375/2019 Z. z., zákona č. 380/2019 Z. z., zákona č. 63/2020 Z. z., zákona č. 66/2020 Z. z. a zákona č. 157/2020 Z. z. sa mení a dopĺňa takto:

1. § 40 sa dopĺňa odsekom 11, ktorý znie:

„(11) Zamestnanec trvale sa starajúci o dieťa na účely tohto zákona je zamestnanec, ktorý sa osobne stará o vlastné neplnoleté dieťa vrátane striedavej osobnej starostlivosti obidvoch rodičov, a zamestnanec, ktorý sa osobne stará o neplnoleté dieťa zverené mu do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov na základe rozhodnutia súdu. Toto postavenie zamestnancovi vzniká dňom, keď zamestnávateľovi písomne oznámil, že sa trvale stará o dieťa podľa prvej vety, a zaniká dňom, keď sa zamestnanec prestal trvale starať o dieťa podľa prvej vety. Zánik trvalej starostlivosti o dieťa je zamestnanec povinný písomne oznámiť zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu.“

2. V § 45 odsek 2 znie:

„(2) Ak zamestnanec počas dohodnutej skúšobnej doby neodpracoval pre prekážku v práci na jeho strane celú pracovnú zmenu, skúšobná doba sa predlžuje o jeden deň.“

3. § 52 vrátane nadpisu znie:

**„§ 52
Domácka práca a telepráca**

(1) Ak sa práca, ktorá by mohla byť vykonávaná na pracovisku zamestnávateľa, vykonáva pravidelne v rozsahu ustanoveného týždenného pracovného času alebo jeho časti z domácnosti zamestnanca, ide o

- a) domácku prácu,
- b) teleprácu, ak sa práca vykonáva s použitím informačných technológií, pri ktorých dochádza pravidelne k elektronickému prenosu dát na diaľku.

(2) Za domácku prácu alebo teleprácu sa nepovažuje práca, ktorú zamestnanec vykonáva príležitostne alebo za mimoriadnych okolností so súhlasom zamestnávateľa alebo po dohode s ním z domácnosti zamestnanca za predpokladu, že druh práce, ktorý zamestnanec vykonáva podľa pracovnej zmluvy, to umožňuje. Pri výkone práce podľa prvej vety sa primerane uplatní odsek 8 písm. b) a odseky 9 až 11.

(3) Za domácnosť zamestnanca sa na účely odsekov 1 a 2 považuje dohodnuté miesto výkonu práce mimo pracoviska zamestnávateľa.

(4) Na výkon domáckej práce alebo telepráce sa vyžaduje dohoda zamestnávateľa so zamestnancom v pracovnej zmluve.

(5) V pracovnej zmluve možno dohodnúť, že domácka práca alebo telepráca sa v celom rozsahu alebo sčasti bude vykonávať na mieste, ktoré si zamestnanec určí, ak to povaha práce umožňuje. V pracovnej zmluve možno dohodnúť aj rozsah domáckej práce alebo telepráce alebo minimálny rozsah výkonu práce zamestnancom na pracovisku zamestnávateľa, ak sa domácka práca alebo telepráca nemá vykonávať len z domácnosti zamestnanca.

(6) Zamestnávateľ a zamestnanec sa môžu dohodnúť, že zamestnanec si pri domáckej práci alebo telepráci bude sám rozvrhovať pracovný čas v rámci celého týždňa alebo sa domácka práca alebo telepráca bude vykonávať v pružnom pracovnom čase.

(7) Ak si pri domáckej práci alebo telepráci zamestnanec sám rozvrhuje pracovný čas, jeho pracovný pomer sa spravuje týmto zákonom s týmito odchýlkami:

- a) neuplatňujú sa ustanovenia o rozvrhnutí určeného týždenného pracovného času, nepretržitom dennom odpočinku a nepretržitom odpočinku v týždni,
- b) neuplatňujú sa ustanovenia o prestojoch okrem prestojov, za ktoré zodpovedá zamestnávateľ,
- c) zamestnancovi nepatrí náhrada mzdy pri dôležitých osobných prekážkach v práci okrem náhrady mzdy podľa § 141 ods. 2 písm. d),
- d) zamestnancovi nepatrí 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.

- (8) Zamestnávateľ prijme pri domácej práci alebo telepráci vhodné opatrenia, najmä
- a) zabezpečí, nainštaluje a pravidelne udržiava technické vybavenie a programové vybavenie potrebné na výkon telepráce okrem prípadov, keď zamestnanec vykonávajúci teleprácu používa po dohode so zamestnávateľom vlastné technické vybavenie a programové vybavenie,
 - b) zabezpečuje ochranu údajov, ktoré sa spracúvajú a používajú pri telepráci, najmä pokiaľ ide o programové vybavenie,
 - c) uhrádza za podmienok podľa § 145 ods. 2 preukázateľne zvýšené výdavky zamestnanca spojené s používaním vlastného náradia, vlastného zariadenia a vlastných predmetov potrebných na výkon domácej práce alebo telepráce,
 - d) informuje zamestnanca o všetkých obmedzeniach používania technického vybavenia a programového vybavenia, ako aj o následkoch v prípade porušenia týchto obmedzení,
 - e) predchádza izolácii zamestnanca vykonávajúceho domácku prácu alebo teleprácu od ostatných zamestnancov a umožní mu vstup na pracovisko zamestnávateľa, ak je to možné, za účelom stretnutia sa s ostatnými zamestnancami,
 - f) umožňuje zamestnancovi vykonávajúcemu domácku prácu alebo teleprácu prístup k prehľbovaniu kvalifikácie rovnako ako porovnateľnému zamestnancovi s miestom výkonu práce na pracovisku zamestnávateľa.

(9) Zamestnanec vykonávajúci domácku prácu alebo teleprácu je povinný bezodkladne informovať zamestnávateľa o technických problémoch spojených s nefunkčnosťou technického vybavenia a programového vybavenia, o nefunkčnosti internetového pripojenia alebo o iných podobných príčinách, ktoré mu znemožňujú vykonávať prácu.

(10) Zamestnanec vykonávajúci domácku prácu alebo teleprácu má právo počas jeho nepretržitého denného odpočinku a nepretržitého odpočinku v týždni, ak mu nie je v tomto čase nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť alebo práca nadčas, počas čerpania dovolenky, sviatku, pre ktorý práca odpadla, a prekážky v práci nepoužívať pracovné prostriedky slúžiace na výkon domácej práce alebo telepráce. Zamestnávateľ nesmie posudzovať ako nesplnenie povinnosti, ak zamestnanec odmietne vykonať prácu alebo splniť pokyn v čase podľa prvej vety.

(11) Zamestnanec vykonávajúci domácku prácu alebo teleprácu sa nesmie zvýhodniť alebo obmedziť v porovnaní s porovnateľným zamestnancom s miestom výkonu práce na pracovisku zamestnávateľa.“.

4. V § 58a ods. 1 sa na konci pripája táto veta: „Pri dočasnom pridelení zamestnanca v pracovnom pomere medzi ovládajúcou osobou a ovládanou osobou dohodnutom bezodplatne sa ustanovenie druhej vety neuplatní; tým nie je dotknutá náhrada nákladov preukázateľne vynaložených na pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a na podmienky zamestnávania zamestnanca.“.

5. § 89 znie:

„§ 89

(1) Pružný pracovný čas sa neuplatní v deň, počas ktorého je zamestnanec na pracovnej ceste. Zamestnávateľ na tento účel určí pevný začiatok a koniec pracovnej zmeny.

(2) Ustanovenie odseku 1 sa neuplatní, ak pracovná cesta zasahuje výlučne do základného pracovného času alebo ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú inak. Zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov určiť ďalšie prípady, v ktorých sa ustanovenie odseku 1 neuplatní.“.

6. V § 103 ods. 2 sa na konci pripája táto veta: „Zamestnancovi, ktorý sa začne alebo prestane trvale starať o dieťa v priebehu kalendárneho roka, zvýšenie dovolenky za kalendárny rok podľa prvej vety nad rámec základnej výmery dovolenky podľa odseku 1 patrí v pomernom rozsahu určenom ako podiel počtu dní trvalej starostlivosti o dieťa v príslušnom kalendárnom roku a počtu dní kalendárneho roka.“.

7. V § 118 ods. 2 sa za slovo „odchodné,“ vkladajú slová „príspevok na stravovanie podľa § 152 ods. 3 a 8,“.

8. V § 134 sa vypúšťa odsek 6.

Doterajšie odseky 7 až 11 sa označujú ako odseky 6 až 10.

9. V § 134 ods. 9 sa slová „odsekov 1 až 9“ nahrádzajú slovami „odsekov 1 až 8“.

10. V § 152 ods. 1 druhej vete sa na konci bodka nahrádza čiarkou a pripájajú tieto slová: „a voči zamestnancovi, ktorému poskytuje účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie (ďalej len „finančný príspevok na stravovanie“)“.

11. V § 152 ods. 2 sa slová „Nárok na poskytnutie stravy“ nahrádzajú slovami „Nárok na zabezpečenie stravovania alebo poskytnutie finančného príspevku na stravovanie“ a slová „poskytnutie ďalšieho teplého hlavného jedla“ sa nahrádzajú slovami „ďalšie stravovanie alebo poskytnúť ďalší finančný príspevok na stravovanie“.

12. V § 152 odseky 6 a 7 znejú:

„(6) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok na stravovanie v sume podľa odseku 8, ak

- a) povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku,
- b) zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravovanie podľa odseku 2,
- c) zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom,
- d) ide o zamestnanca vykonávajúceho domácku prácu alebo teleprácu a zamestnávateľ mu nezabezpečí stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo, ak by stravovanie podľa odseku 2 bolo v rozpore s povahou vykonávanej domáckej práce alebo telepráce.

(7) Zamestnávateľ, ktorý nezabezpečuje stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa, ak nejde o prípady podľa odseku 6, je povinný umožniť zamestnancom výber medzi zabezpečením stravovania prostredníctvom

právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, formou stravovacej poukážky alebo poskytnutím finančného príspevku na stravovanie. Zamestnávateľ určí primeranú lehotu na výber zo strany zamestnanca a minimálnu dobu, počas ktorej je zamestnanec viazaný svojím výberom, najviac však 12 mesiacov. Podrobnosti výberu a realizácie povinnosti zamestnávateľa zabezpečovať stravovanie alebo poskytovať finančný príspevok na stravovanie na základe výberu môže zamestnávateľ ustanoviť vo vnútornom predpise. Zamestnávateľ na základe výberu zamestnanca zabezpečuje zamestnancovi stravovanie prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, formou stravovacej poukážky alebo poskytuje zamestnancovi finančný príspevok na stravovanie v sume podľa odseku 8. Do uskutočnenia výberu zo strany zamestnanca zamestnávateľ zabezpečuje zamestnancovi stravovanie prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, formou stravovacej poukážky alebo mu poskytuje finančný príspevok na stravovanie v sume podľa odseku 8.“.

13. V § 152 sa za odsek 7 vkladá nový odsek 8, ktorý znie:

„(8) Suma finančného príspevku na stravovanie je suma, ktorou zamestnávateľ prispieva na stravovanie iným zamestnancom podľa odseku 3 prvej vety, najmenej však 55 % minimálnej hodnoty stravovacej poukážky podľa odseku 4. Ak zamestnávateľ neprispieva na stravovanie iným zamestnancom podľa odseku 3, suma finančného príspevku na stravovanie je najmenej 55 % minimálnej hodnoty stravovacej poukážky podľa odseku 4, najviac však 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu. Okrem sumy podľa prvej vety alebo druhej vety zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi príspevok podľa osobitného predpisu.“.

Doterajší odsek 8 sa označuje ako odsek 9.

14. V § 188 sa za slovo „určení“ vkladá slovo „výšky“.

15. V § 223 ods. 2 sa slová „§ 124 a šiestej časti“ nahrádzajú slovami „§ 124, šiestej časti a § 173 až 175“.

16. V § 227 ods. 1 sa za prvú vetu vkladá nová druhá veta a nová tretia veta, ktoré znejú: „Za fyzickú osobu, ktorá má štatút žiaka strednej školy, sa na účely prvej vety považuje aj fyzická osoba v čase od riadneho ukončenia štúdia na strednej škole do 31. októbra toho istého kalendárneho roka. Za fyzickú osobu, ktorá má štatút študenta dennej formy vysokoškolského štúdia, sa na účely prvej vety považuje aj fyzická osoba v čase od riadneho ukončenia štúdia v dennej forme vysokoškolského štúdia prvého stupňa do 31. októbra toho istého kalendárneho roka.“.

17. V § 228 ods. 2 tretia veta znie: „Neoddeliteľnou súčasťou dohody o brigádnickej práci študentov je potvrdenie o štatúte žiaka strednej školy alebo štatúte študenta dennej formy vysokoškolského štúdia; to neplatí v prípade podľa § 227 ods. 1 druhej vety a tretej vety.“.

18. V § 228 ods. 2 sa za tretiu vetu vkladá nová štvrtá veta, ktorá znie: „Štatút žiaka strednej školy a štatút študenta dennej formy vysokoškolského štúdia podľa § 227 ods. 1 druhej vety a tretej vety sa preukazuje dokladom o riadnom ukončení štúdia.“.

19. V § 230 ods. 1 sa za prvú vetu vkladá nová druhá veta, ktorá znie: „Za odborovú organizáciu koná príslušný odborový orgán určený jej stanovami.“ a v poslednej vete sa za slová „u zamestnávateľa“ vkladajú slová „a o tom, kto za ňu koná,“ a za slovo „členov“ sa vkladá slovo „príslušného“.

20. V § 230 ods. 2 sa na konci pripájajú tieto vety: „Podmienkou pôsobenia odborovej organizácie u zamestnávateľa je, že všetci členovia príslušného odborového orgánu sú v pracovnom pomere so zamestnávateľom, ak sa odborová organizácia so zamestnávateľom nedohodne inak. Podmienka podľa druhej vety sa neuplatňuje na člena príslušného odborového orgánu počas šiestich mesiacov odo dňa skončenia jeho pracovného pomeru u zamestnávateľa.“

21. Za § 252o sa vkladá § 252p, ktorý vrátane nadpisu znie:

„§ 252p

Prechodné ustanovenia k úpravám účinným od 1. marca 2021

(1) Zamestnávateľ, ktorý pred 1. januárom 2022 uzatvoril zmluvu o zabezpečení stravovacích poukážok s právnickou osobou alebo fyzickou osobou, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, je povinný postupovať podľa § 152 ods. 2, 3 a 6 v znení účinnom pred 1. marcom 2021 až do skončenia tejto zmluvy, najneskôr však od 1. januára 2022.

(2) Zamestnávateľ, ktorý zamestná zamestnanca od 1. marca 2021 do 31. decembra 2021, alebo zamestnávateľ, ktorému účinnosť zmluvy o zabezpečení stravovacích poukážok skončí v období od 1. marca 2021 do 31. decembra 2021, je povinný postupovať podľa § 152 ods. 2, 3 a 6 v znení účinnom pred 1. marcom 2021.

(3) Ustanovenie § 230 ods. 2 druhej vety v znení účinnom od 1. marca 2021 sa na odborovú organizáciu, ktorá začala u zamestnávateľa pôsobiť pred 1. marcom 2021, uplatňuje od 1. septembra 2021.“

Čl. II

Zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení zákona č. 519/1991 Zb., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 54/1996 Z. z., zákona č. 209/2001 Z. z., zákona č. 551/2003 Z. z., zákona č. 553/2003 Z. z., zákona č. 585/2004 Z. z., zákona č. 103/2007 Z. z., zákona č. 328/2007 Z. z., zákona č. 555/2007 Z. z., zákona č. 400/2009 Z. z., zákona č. 564/2009 Z. z., zákona č. 557/2010 Z. z., zákona č. 416/2013 Z. z., zákona č. 125/2016 Z. z., nález Ústavného súdu Slovenskej republiky č. 186/2016 Z. z., zákona č. 183/2017 Z. z., zákona č. 177/2018 Z. z. a zákona č. 268/2018 Z. z. sa mení takto:

V § 14 ods. 2 sa vypúšťa tretia veta.

Čl. III

Zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení zákona č. 43/2004 Z. z., zákona č. 177/2004 Z. z., zákona č. 191/2004 Z. z., zákona č. 391/2004 Z. z., zákona č. 538/2004 Z. z.,

zákona č. 539/2004 Z. z., zákona č. 659/2004 Z. z., zákona č. 68/2005 Z. z., zákona č. 314/2005 Z. z., zákona č. 534/2005 Z. z., zákona č. 660/2005 Z. z., zákona č. 688/2006 Z. z., zákona č. 76/2007 Z. z., zákona č. 209/2007 Z. z., zákona č. 519/2007 Z. z., zákona č. 530/2007 Z. z., zákona č. 561/2007 Z. z., zákona č. 621/2007 Z. z., zákona č. 653/2007 Z. z., zákona č. 168/2008 Z. z., zákona č. 465/2008 Z. z., zákona č. 514/2008 Z. z., zákona č. 563/2008 Z. z., zákona č. 567/2008 Z. z., zákona č. 60/2009 Z. z., zákona č. 184/2009 Z. z., zákona č. 185/2009 Z. z., zákona č. 504/2009 Z. z., zákona č. 563/2009 Z. z., zákona č. 374/2010 Z. z., zákona č. 548/2010 Z. z., zákona č. 129/2011 Z. z., zákona č. 231/2011 Z. z., zákona č. 250/2011 Z. z., zákona č. 331/2011 Z. z., zákona č. 362/2011 Z. z., zákona č. 406/2011 Z. z., zákona č. 547/2011 Z. z., zákona č. 548/2011 Z. z., zákona č. 69/2012 Z. z., uznesenia Ústavného súdu Slovenskej republiky č. 188/2012 Z. z., zákona č. 189/2012 Z. z., zákona č. 252/2012 Z. z., zákona č. 288/2012 Z. z., zákona č. 395/2012 Z. z., zákona č. 70/2013 Z. z., zákona č. 135/2013 Z. z., zákona č. 318/2013 Z. z., zákona č. 463/2013 Z. z., zákona č. 180/2014 Z. z., zákona č. 183/2014 Z. z., zákona č. 333/2014 Z. z., zákona č. 364/2014 Z. z., zákona č. 371/2014 Z. z., zákona č. 25/2015 Z. z., zákona č. 61/2015 Z. z., zákona č. 62/2015 Z. z., zákona č. 79/2015 Z. z., zákona č. 140/2015 Z. z., zákona č. 176/2015 Z. z., zákona č. 253/2015 Z. z., zákona č. 361/2015 Z. z., zákona č. 375/2015 Z. z., zákona č. 378/2015 Z. z., zákona č. 389/2015 Z. z., zákona č. 437/2015 Z. z., zákona č. 440/2015 Z. z., zákona č. 341/2016 Z. z., zákona č. 264/2017 Z. z., zákona č. 279/2017 Z. z., zákona č. 335/2017 Z. z., zákona č. 344/2017 Z. z., zákona č. 57/2018 Z. z., zákona č. 63/2018 Z. z., zákona č. 112/2018 Z. z., zákona č. 209/2018 Z. z., zákona č. 213/2018 Z. z., zákona 317/2018 Z. z., zákona č. 347/2018 Z. z., zákona č. 368/2018 Z. z., zákona č. 385/2018 Z. z., zákona č. 4/2019 Z. z., zákona č. 10/2019 Z. z., zákona č. 54/2019 Z. z., zákona č. 88/2019 Z. z., zákona č. 155/2019 Z. z., zákona č. 221/2019 Z. z., zákona č. 223/2019 Z. z., zákona č. 228/2019 Z. z., zákona č. 233/2019 Z. z., zákona č. 301/2019 Z. z., zákona č. 315/2019 Z. z., zákona č. 316/2019 Z. z., zákona č. 319/2019 Z. z., zákona č. 390/2019 Z. z., zákona č. 393/2019 Z. z., zákona č. 462/2019 Z. z., zákona č. 46/2020 Z. z. a zákona č. 198/2020 Z. z. sa mení takto:

V § 5 ods. 7 písm. b) sa vypúšťajú slová „ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom,“.

Čl. IV

Zákon č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 125/2006 Z. z., zákona č. 52/2010 Z. z., zákona č. 223/2011 Z. z., zákona č. 308/2013 Z. z., zákona č. 495/2013 Z. z., zákona č. 351/2015 Z. z., zákona č. 294/2017 Z. z. a zákona č. 320/2019 Z. z. sa mení takto:

V § 7b ods. 5 písm. a) sa slová „päť dní“ nahrádzajú slovami „30 dní“.

Čl. V

Zákon č. 103/2007 Z. z. o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o tripartite) sa mení a dopĺňa takto:

1. V § 3 odseky 2 a 3 znejú:

„(2) Zástupcami zamestnávateľov na účely tohto zákona sú zástupcovia vymenovaní reprezentatívnymi združeniami zamestnávateľov.¹⁾ Reprezentatívne združenie zamestnávateľov je

- a) združenie zamestnávateľov, ktoré združuje zamestnávateľov z viacerých odvetví hospodárstva alebo ktoré má pôsobnosť najmenej v piatich krajoch, a zamestnávateľa, ktorých združuje, spolu zamestnávajú najmenej 100 000 zamestnancov v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu,
- b) ak počet reprezentatívnych združení zamestnávateľov podľa písmena a) je menej ako tri, združenie zamestnávateľov, ktoré združuje zamestnávateľov z viacerých odvetví hospodárstva alebo ktoré má pôsobnosť najmenej v piatich krajoch, a zamestnávateľa, ktorých združuje, spolu zamestnávajú menej ako 100 000 zamestnancov v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu; ak je takýchto združení viac, reprezentatívnymi združeniami zamestnávateľov sú združenia zamestnávateľov, ktorí zamestnávajú najviac zamestnancov v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu, najviac však v takom počte, aby celkový počet reprezentatívnych združení zamestnávateľov nepresiahol tri.

(3) Zástupcami zamestnancov na účely tohto zákona sú reprezentatívne združenia odborových zväzov.¹⁾ Reprezentatívne združenie odborových zväzov je

- a) združenie odborových zväzov, ktoré združuje zamestnancov v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu z viacerých odvetví hospodárstva s najmenej 100 000 zamestnancami, ktorí sú členmi odborov,
- b) ak počet združení odborových zväzov podľa písmena a) je menej ako tri, združenie odborových zväzov, ktoré združuje zamestnancov v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu z viacerých odvetví hospodárstva s menej ako 100 000 zamestnancami, ktorí sú členmi odborov; ak je takýchto združení viac, reprezentatívnymi združeniami odborových zväzov sú združenia odborových zväzov, ktoré združujú najviac zamestnancov v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu, ktorí sú členmi odborov, najviac však v takom počte, aby celkový počet reprezentatívnych združení odborových zväzov nepresiahol tri.“.

2. V § 3 ods. 4 sa za prvú vetu vkladá nová druhá veta a nová tretia veta, ktoré znejú:

„Zástupcovia zamestnávateľov podľa odseku 2 písm. b) preukazujú svoju reprezentatívnosť aj na žiadosť združení zamestnávateľov, ktoré vyslovilo pochybnosť o ich reprezentatívnosti z dôvodu, že zamestnávateľa, ktorých združuje, zamestnávajú väčší počet zamestnancov v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu; pochybnosť o reprezentatívnosti možno vysloviť najskôr po uplynutí 12 mesiacov od uznania reprezentatívnosti. Zástupcovia zamestnancov podľa odseku 3 písm. b) preukazujú svoju reprezentatívnosť aj na žiadosť združení odborových zväzov, ktoré vyslovilo pochybnosť o ich reprezentatívnosti z dôvodu, že združuje väčší počet zamestnancov v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu, ktorí sú členmi odborov; pochybnosť o reprezentatívnosti možno vysloviť najskôr po uplynutí 12 mesiacov od uznania reprezentatívnosti.“.

3. V § 5 sa na konci tretej vety a štvrtej vety bodka nahrádza čiarkou a pripájajú sa tieto slová: „najmenej však v počte jeden.“.

4. V § 7 odsek 6 znie:
„(6) Plenárne zasadnutie je schopné prijímať závery, ak sú na jeho zasadnutí prítomní najmenej štyria členovia rady, ktorí sú členmi vlády alebo štátnymi tajomníkmi, najmenej štyria členovia rady zastupujúci zamestnávateľov a najmenej štyria členovia rady zastupujúci zamestnancov. Ak plenárne zasadnutie nie je schopné prijímať závery, právo člena rady zastupujúceho zamestnávateľov a člena rady zastupujúceho zamestnancov zúčastneného na plenárnom zasadnutí predložiť svoje stanovisko a prerokovať ho s členmi rady vymenovanými vládou a s ostatnými členmi rady zúčastnenými na plenárnom zasadnutí nie je dotknuté.“
5. V § 7 ods. 7 sa na konci pripája táto veta: „Ak plenárne zasadnutie nebolo schopné prijímať závery, z rokovania plenárneho zasadnutia sa vyhotoví záznam, ktorého súčasťou je stanovisko člena rady podľa odseku 6 druhej vety.“
6. V § 8 ods. 5 písm. d) sa na konci pripájajú tieto slová: „a o skutočnostiach podľa § 7 ods. 7 poslednej vety“.
7. § 9 sa dopĺňa odsekom 3, ktorý znie:
„(3) Závery predsedníctva sú prijaté, ak s nimi vysloví súhlas nadpolovičná väčšina všetkých členov predsedníctva, najmenej však jeden člen predsedníctva vymenovaný vládou, jeden člen predsedníctva vymenovaný reprezentatívnymi združeniami zamestnávateľov a jeden člen predsedníctva vymenovaný reprezentatívnymi združeniami zamestnancov; tým nie je dotknuté právo predsedu rady zvolat' plenárne zasadnutie podľa § 8 ods. 5 písm. b).“
8. § 11 vrátane nadpisu znie:

„§ 11 Sekretariát

Činnosť rady vecne, organizačne a administratívne zabezpečuje sekretariát prostredníctvom tajomníka, ktorého vymenúva a odvoláva predseda rady. Návrh na vymenovanie a odvolanie tajomníka predseda rady vopred oznámi členom predsedníctva, a ak o to člen predsedníctva požiada, návrh s ním prerokuje.“

9. Za § 12 sa dopĺňa § 13, ktorý vrátane nadpisu znie:

„§ 13 Prechodné ustanovenie k úpravám účinným od 1. marca 2021

Ak je k 28. februáru 2021 počet reprezentatívnych združení zamestnávateľov alebo reprezentatívnych združení odborových zväzov zastúpených v rade menší ako tri, všetky združenia zamestnávateľov alebo združenia odborových zväzov, ktoré požiadajú o zastúpenie v rade do 30. apríla 2021, sa posúdia vo vzťahu k § 3 ods. 2 písm. b) alebo § 3 ods. 3 písm. b) k 30. aprílu 2021.“

Čl. VI

Zákon č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 378/2015 Z. z., zákona č. 125/2016 Z. z., zákona č. 69/2018 Z. z., zákona č. 107/2018 Z. z., zákona č. 177/2018 Z. z., zákona č. 347/2018 Z. z., zákona č. 35/2019 Z. z., zákona č. 319/2019 Z. z., zákona č. 377/2019 Z. z., zákona č. 477/2019 Z. z. a zákona č. 126/2020 Z. z. sa mení a dopĺňa takto:

1. V § 120 ods. 1 písm. h) sa za slovom „republiky“ slovo „a“ nahrádza čiarkou a na konci sa pripájajú tieto slová: „a voči profesionálnemu vojakovi, ktorému poskytuje účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie (ďalej len „finančný príspevok na stravovanie“)“.
 2. V § 120 odsek 4 znie:
„(4) Veliteľ poskytne profesionálnemu vojakovi finančný príspevok na stravovanie v sume uvedenej v odseku 3 iba vtedy, ak
 - a) povinnosť zabezpečiť profesionálnemu vojakovi stravovanie vylučujú podmienky výkonu štátnej služby,
 - b) veliteľ nemôže zabezpečiť stravovanie podľa odseku 2 alebo
 - c) nejde o poskytnutie proviantných náležitostí podľa § 204 a profesionálny vojak na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania profesionálnych vojakov zabezpečených veliteľom.“.
 3. V § 120 sa za odsek 4 vkladá nový odsek 5, ktorý znie:
„(5) Ak nie je možné zabezpečiť stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa, a ak nejde o prípady podľa odseku 4, veliteľ umožní profesionálnemu vojakovi výber medzi zabezpečením stravovania prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby formou stravovacej poukážky, alebo finančným príspevkom na stravovanie v sume uvedenej v odseku 3. Primeranú lehotu na výber zo strany profesionálneho vojaka, minimálnu dobu, počas ktorej je profesionálny vojak viazaný svojím výberom, najviac však 24 mesiacov, postup, ak profesionálny vojak v určenej lehote neuskutoční výber a podrobnosti výberu ustanoví služobný predpis.“.
- Doterajšie odseky 5 až 7 sa označujú ako odseky 6 až 8.
4. V § 217 ods. 1 sa slová „§ 40 ods. 1, 2, 6 a 7“ nahrádzajú slovami „§ 40 ods. 1, 2, 6, 7 a 11“.
 5. Za § 235f sa vkladá § 235g, ktorý vrátane nadpisu znie:

„§ 235g

Prechodné ustanovenie k úpravám účinným od 1. marca 2021

Služobný úrad, ktorý pred 1. januárom 2022 uzatvoril zmluvu o zabezpečení stravovacích poukážok s právnickou osobou alebo fyzickou osobou, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, je povinný postupovať podľa § 120 ods. 2, 3 a 4 v znení účinnom pred 1. marcom 2021. Služobný úrad, ktorý prijme do služobného pomeru profesionálneho vojaka od

1. marca 2021 do 31. decembra 2021, alebo služobný úrad, ktorému účinnosť zmluvy o zabezpečení stravovacích poukážok skončí v období od 1. marca 2021 do 31. decembra 2021, je povinný postupovať podľa § 120 ods. 2, 3 a 4 v znení účinnom pred 1. marcom 2021.“.

Čl. VII

Zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 334/2017 Z. z., zákona č. 63/2018 Z. z., zákona č. 112/2018 Z. z., zákona č. 177/2018 Z. z., zákona č. 318/2018 Z. z., zákona č. 347/2018 Z. z., zákona č. 6/2019 Z. z., zákona č. 35/2019 Z. z., zákona č. 54/2019 Z. z., zákona č. 83/2019 Z. z., nález Ústavného súdu Slovenskej republiky č. 90/2019 Z. z., zákona č. 319/2019 Z. z., zákona č. 397/2019 Z. z., zákona č. 470/2019 Z. z., zákona č. 126/2020 Z. z. a zákona č. 134/2020 Z. z. sa mení a dopĺňa takto:

1. V § 52 ods. 3 sa za slová „nezapočítava čas“ vkladá slovo „celodenných“.
2. V § 171 sa slová „§ 40 ods. 1, 2, 5 až 8“ nahrádzajú slovami „§ 40 ods. 1, 2, 5 až 8 a 11“, slová „§ 152 ods. 1, 2, 4 až 8“ sa nahrádzajú slovami „§ 152 ods. 1, 2, 4 až 7 a 9“ a slová „písm. a) a § 240“ sa nahrádzajú slovami „písm. a), § 240 a § 250b“.
3. Doterajší text § 171 sa označuje ako odsek 1 a dopĺňa sa odsekom 2, ktorý znie:
„(2) Na účely § 152a a § 152b Zákonníka práce sa započítava doba nepretržitého trvania štátnozamestnaneckého pomeru v služobnom úrade, v ktorom štátny zamestnanec vykonáva štátnu službu.“.
4. Za § 193dc sa vkladá § 193dd, ktorý vrátane nadpisu znie:

„§ 193dd

Prechodné ustanovenie účinné od 1. marca 2021

Služobný úrad, ktorý pred 1. januárom 2022 uzatvoril zmluvu o zabezpečení stravovacích poukážok s právnickou osobou alebo fyzickou osobou, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, je povinný postupovať podľa osobitného predpisu^{63c)} v znení účinnom pred 1. marcom 2021 až do skončenia účinnosti tejto zmluvy. Služobný úrad, ktorý zamestná zamestnanca od 1. marca 2021 do 31. decembra 2021, alebo služobný úrad, ktorému účinnosť zmluvy o zabezpečení stravovacích poukážok skončí v období od 1. marca 2021 do 31. decembra 2021, je povinný postupovať podľa osobitného predpisu^{63c)} v znení účinnom pred 1. marcom 2021.“.

Poznámka pod čiarou k odkazu 63c znie:
„^{63c)} § 152 ods. 2, 3 a 6 Zákonníka práce.“.

Čl. VIII

Tento zákon nadobúda účinnosť 1. marca 2021 okrem čl. I šiesteho bodu, ktorý nadobúda účinnosť 1. januára 2022.