

A Tt. 552/2003. sz. törvénye

A KÖZALKALMAZOTTI MUNKAVÉGZÉSRŐL

Kelt: 2003. november 6.

Módosítva:

Tt. 369/2004, hatályos 2004. július 1-től
Tt. 365/2004, hatályos 2004. július 1-től
Tt. 330/2007, hatályos 2008. január 1-től
Tt. 490/2008, hatályos 2009. január 1-től
Tt. 151/2010, hatályos 2010. július 1-től
Tt. 257/2011, hatályos 2011. szeptember 1-től
Tt. 361/2012, hatályos 2013. január 1-től
Tt. 103/2014, hatályos 2014. július 1-től
Tt. 307/2014, hatályos 2015. január 1-től
Tt. 375/2015, hatályos 2016. január 1-től
Tt. 354/2016, hatályos 2017. január 1-től
Tt. 55/2017, hatályos 2017. június 1-től
Tt. 243/2017, hatályos 2018. január 1-től
Tt. 177/2018, hatályos 2019. január 1-től
Tt. 470/2019, hatályos 2020. január 1-től

A Szlovák Köztársaság Nemzeti Tanácsa a következő törvényt fogadta el:

1. §

A törvény tárgya és hatálya

(1) A törvény célja a munkaadók és az alkalmazottak közalkalmazotti jogviszony során gyakorolt jogainak, illetve kötelezettségeinek szabályozása.

(2) Ez a törvény az alábbi munkaadók alkalmazottjaira vonatkozik a közalkalmazotti jogviszonyban történő munkavégzés során:

- a) állami szervek, községek, magasabb szintű területi-közigazgatási egységek (megyék) és jogi személyek, amelyek törvényi felhatalmazás alapján jogosultak rendelkezni a közigazgatásban tevékenykedő magánszemélyek vagy jogi személyek jogairól és kötelezettségeiről,
- b) törvény által, állami szerv által, község által, illetve külön jogszabály szerint a magasabb szintű közigazgatási egység által létrehozott jogi személyek,¹⁾ továbbá a köztulajdonban álló kutatóintézetek,^{1a)}

Zákon č. 552/2003 Z. z.

O VÝKONE PRÁCE VO VEREJNOM ZÁUJME

zo 6. novembra 2003

Zmena:

369/2004 Z. z. s účinnosťou od 1. júla 2004
365/2004 Z. z. s účinnosťou od 1. júla 2004
330/2007 Z. z. s účinnosťou od 1. januára 2008
490/2008 Z. z. s účinnosťou od 1. januára 2009
151/2010 Z. z. s účinnosťou od 1. júla 2010
257/2011 Z. z. s účinnosťou od 1. septembra 2011
361/2012 Z. z. s účinnosťou od 1. januára 2013
103/2014 Z. z. s účinnosťou od 1. júla 2014
307/2014 Z. z. s účinnosťou od 1. januára 2015
375/2015 Z. z. s účinnosťou od 1. januára 2016
354/2016 Z. z. s účinnosťou od 1. januára 2017
55/2017 Z. z. s účinnosťou od 1. júna 2017
243/2017 Z. z. s účinnosťou od 1. januára 2018
177/2018 Z. z. s účinnosťou od 1. januára 2019
470/2019 Z. z. s účinnosťou od 1. januára 2020

Národná rada Slovenskej republiky sa uzniesla na tomto zákone:

§ 1

Predmet a pôsobnosť zákona

(1) Tento zákon upravuje práva a povinnosti zamestnancov a zamestnávateľov pri výkone práce vo verejnom záujme.

(2) Tento zákon sa vzťahuje na zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme k zamestnávateľom, ktorými sú

- a) štátne orgány, obce, vyššie územné celky a právnické osoby, ktorým zákon zveruje právomoc rozhodovať o právach a povinnostiach fyzických osôb alebo právnických osôb v oblasti verejnej správy,
- b) právnické osoby zriadené zákonom, právnické osoby zriadené štátnym orgánom, obcou alebo vyšším územným celkom podľa osobitného predpisu¹⁾ a verejné výskumné inštitúcie,^{1a)}
- c) právnické osoby založené štátnym orgánom, obcou alebo vyšším územným celkom, ak majetková účasť alebo súčet majetkovej účasti štátu, obce alebo vyššieho územného celku je viac ako 67 %,

c) állami szerv, község, illetve magasabb szintű területi-közigazgatási egység által alapított jogi személyek, amennyiben ezekben az állami tulajdonrész, vagy az állam, a község, illetve a magasabb szintű közigazgatási egység tulajdonrészeinek összege meghaladja a 67 százalékos arányt,

d) állami szerv, község vagy magasabb szintű területi egység által alapított egyéb jogi személyek, amelyek esetében az irányító, az ellenőrző, illetve a felügyeleti szervek tagjainak többségére az állami szerv, a község, illetve a magasabb szintű közigazgatási egység tesz javaslatot.

(3) A 2. bekezdés c) pontja szerinti jogi személy alkalmazottainak munkaviszonyára többé nem vonatkoznak ezen törvény rendelkezései, amennyiben a szóban forgó jogi személynél az állami tulajdonrész, illetve az állam, a község vagy a magasabb szintű közigazgatási egység tulajdonrészeinek összege 67 százalék alá csökken; mindez a tulajdonrész átruházásnak napjától érvényes.

(4) A közalkalmazotti munkavégzés során az alkalmazottak munkaviszonyát a Munka Törvénykönyve szabályozza, amennyiben jelen jogszabály, vagy más külön előírás²⁾ ettől eltérően nem rendelkezik.

(5) Ez a törvény nem vonatkozik azon alkalmazottakra, akik kézműves, kézi, vagy anyagmozgatási munkákat végeznek, jellemzően fizikai munkavégzés keretében.

(6) A körzeti választási bizottság tagja és jegyzőkönyvvezetője, a körzeti népszavazási bizottság tagja és jegyzőkönyvvezetője, valamint a helyi képviselő-testület bizottságának tagja és számlálóbiztos a tevékenységét nem munkaviszony keretében végzi.

2. §

Fogalmak meghatározása

(1) Alkalmazott jelen törvény megfogalmazásában az a természetes személy, aki munkaviszony keretében közalkalmazotti munkát végez az 1. § 2. bekezdés szerinti munkaadó számára, illetve a képviseleti szerv is, amely munkaviszonyban áll a munkaadóval.

(2) Közérdek a jelen törvény megfogalmazásában az az érdek, amely anyagi vagy egyéb jellegű hasznot hoz valamennyi polgárnak vagy a polgárok többségének. Azon munkavállalók esetében, akiknek az 1. § 2. bekezdés c) pontja szerinti jogi személyek a munkaadói, a közalkalmazotti munkavégzés egyben az ezen jogi személyekkel szembeni munkavállalói kötelezettségek teljesítését is jelenti, a Kereskedelmi Törvénykönyv szabályai szerint.

(3) A személyes érdek jelen törvény megfogalmazásában az az érdek, amely anyagi vagy egyéb előnyt hoz az alkalmazottnak, vagy a hozzá közeli (hozzátartozó) személyeknek.³⁾

(4) Érdekellentét e törvény megfogalmazásában az a tényállás, mely esetben az alkalmazott a személyes érdek részesíti előnyben a közérdekkel szemben.

d) iné právnické osoby založené štátnym orgánom, obcou alebo vyšším územným celkom, u ktorých väčšinu členov riadiacich, kontrolných alebo dozorných orgánov navrhuje štátny orgán, obec alebo vyšší územný celok.

(3) Na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov právnickej osoby podľa odseku 2 písm. c) sa nevzťahujú ustanovenia tohto zákona, ak majetková účasť alebo súčet majetkovej účasti štátu, obce alebo vyššieho územného celku sa zníži pod úroveň 67 %, a to odo dňa prevodu majetkovej účasti.

(4) Na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa vzťahuje Zákonník práce, ak tento zákon alebo osobitný predpis²⁾ neustanovuje inak.

(5) Tento zákon sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí vykonávajú pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce.

(6) Činnosť člena okrskovej volebnej komisie, zapisovateľa okrskovej volebnej komisie, člena okrskovej komisie pre referendum, zapisovateľa okrskovej komisie pre referendum, sčítacieho komisára a člena komisie obecného zastupiteľstva sa nevykonáva v pracovnoprávnom vzťahu.

§ 2

Vymedzenie niektorých pojmov

(1) Zamestnanec podľa tohto zákona je fyzická osoba, ktorá je v pracovnoprávnom vzťahu k zamestnávateľovi uvedenému v § 1 ods. 2 pri výkone práce vo verejnom záujme, ako aj štatutárny orgán, ktorý je v pracovnoprávnom vzťahu k zamestnávateľovi.

(2) Verejný záujem podľa tohto zákona je záujem, ktorý prináša majetkový prospech alebo iný prospech všetkým občanom alebo väčšine občanov. U zamestnancov zamestnávateľa, ktorými sú právnické osoby podľa § 1 ods. 2 písm. c), výkon práce vo verejnom záujme je aj plnenie povinností zamestnancov v záujme týchto právnických osôb podľa Obchodného zákonníka.

(3) Osobný záujem podľa tohto zákona je záujem, ktorý prináša majetkový prospech alebo iný prospech zamestnancovi alebo jemu blízkym osobám.³⁾

(4) Rozpor záujmov podľa tohto zákona je skutočnosť, ak zamestnanec uprednostní osobný záujem pred verejným záujmom.

3. §

A közalkalmazotti munkavégzés feltételei

- (1) Jelen törvény szerinti munkavállalóvá válhat az a természetes személy, aki
- jogilag teljes mértékben cselekvőképes,
 - feddhetetlen,
 - teljesíti a képzésre és az egyéni képzésre vonatkozó feltételeket, amennyiben ezeket külön előírás megköveteli,⁴⁾
 - rendelkezik a végzendő munkához szükséges egészségügyi alkalmassággal, amennyiben ezt külön előírás megköveteli,⁵⁾
 - megválasztották vagy kinevezték, amennyiben a megválasztást vagy kinevezést jelen törvény vagy külön előírás⁶⁾ a közalkalmazotti munkavégzés feltételül szabja,
 - jogosult a külön előírás⁷⁾ szerinti titkos adatok megismerésére, amennyiben a megállapodás szerint végzendő munkához az ilyen jogosultságra szüksége lesz,
 - vallásoktatás esetén rendelkezik a megfelelő egyház vagy vallási közösség⁸⁾ belső előírásai szerinti felhatalmazással.
- (2) Az 1-es bekezdésben felsorolt feltételeket az alkalmazottnak a közalkalmazotti munkavégzés teljes időtartama alatt teljesítenie kell.
- (3) Nem számít feddhetetlennek e törvény értelmezésében a szándékos bűncselekmény miatt jogerősen elítélt személy.
- (4) A feddhetetlenség igazolására a bünyügyi nyilvántartásból¹⁰⁾ származó, három hónapnál nem régebbi kivonat szolgál. A feddhetetlenség a feddhetetlenség igazolására külön előírás⁷⁾ alapján kiadott bünyügyi nyilvántartási kivonattal vagy annak másolatával is igazolható.
- (5) A szlovák állampolgárságú természetes személy a 4. bekezdés szerinti feddhetetlenség megállapítása céljából a munkaviszony megkötése előtt biztosítja a bünyügyi nyilvántartási kivonat lekéréséhez szükséges adatokat^{10aa)} a munkáltató – amely egyben a külön előírás szerinti szolgálati hivatal is^{10a)} – részére. Az első mondatban említett adatokat a bünyügyi nyilvántartási kivonat kiadása céljából a munkáltató, amely a külön előírás szerinti szolgálati hivatal^{10a)} is egyben, a munkaviszony keletkezése előtt elektronikus formában megküldi az állami szolgálat központi információs rendszerén^{10b)} keresztül a Szlovák Köztársaság Legfőbb Ügyészségének (továbbiakban csak „legfőbb ügyészség”); a legfőbb ügyészség és a kerületi ügyészség a munkaviszony keletkezése előtt az első mondat szerinti adatokat a legfőbb ügyészség információs rendszerén keresztül elektronikus formában továbbítják a bünyügyi nyilvántartáshoz a bünyügyi nyilvántartási kivonat kiadása céljából.
- (6) A szlovák állampolgárságú természetes személy a 4.

§ 3

Predpoklady výkonu práce vo verejnom záujme

- (1) Zamestnancom podľa tohto zákona sa môže stať fyzická osoba, ktorá
- má spôsobilosť na právne úkony v plnom rozsahu,
 - je bezúhonná,
 - spĺňa kvalifikačné predpoklady a osobitné kvalifikačné predpoklady, ak to vyžaduje osobitný predpis,⁴⁾
 - má zdravotnú spôsobilosť na prácu, ktorú má vykonávať, ak to vyžaduje osobitný predpis,⁵⁾
 - bola zvolená alebo vymenovaná, ak tento zákon alebo osobitný predpis⁶⁾ voľbu alebo vymenovanie ustanovuje ako predpoklad vykonávania práce vo verejnom záujme,
 - je oprávnená na oboznamovanie sa s utajovanými skutočnosťami podľa osobitného predpisu,⁷⁾ ak sa takéto oprávnenie na dohodnutú prácu vyžaduje,
 - má poverenie podľa vnútorných predpisov príslušnej cirkvi alebo náboženskej spoločnosti,⁸⁾ ak vyučuje náboženstvo.
- (2) Predpoklady uvedené v odseku 1 musí zamestnanec spĺňať po celý čas výkonu práce vo verejnom záujme.
- (3) Za bezúhonného na účely tohto zákona sa nepovažuje ten, kto bol právoplatne odsúdený za úmyselný trestný čin.
- (4) Bezúhonnosť sa preukazuje výpisom z registra trestov¹⁰⁾ nie starším ako tri mesiace. Bezúhonnosť možno preukázať aj výpisom z registra trestov alebo odpisom registra trestov vydaným na účely preukázania bezúhonnosti podľa osobitného predpisu.⁷⁾
- (5) Fyzická osoba, ktorá je štátnym občanom Slovenskej republiky, poskytne na účel preukázania bezúhonnosti podľa odseku 4 pred uzavretím pracovnoprávneho vzťahu zamestnávateľovi, ktorý je súčasne služobným úradom podľa osobitného predpisu,^{10a)} údaje potrebné na vyžiadanie výpisu z registra trestov.^{10aa)} Údaje podľa prvej vety zamestnávateľ, ktorý je súčasne služobným úradom podľa osobitného predpisu,^{10a)} zašle pred vznikom pracovnoprávneho vzťahu prostredníctvom centrálného informačného systému štátnej služby^{10b)} v elektronickej podobe Generálnej prokuratúre Slovenskej republiky (ďalej len „generálna prokuratúra“) na vydanie výpisu z registra trestov; generálna prokuratúra a krajská prokuratúra zašlú pred vznikom pracovnoprávneho vzťahu údaje podľa prvej vety v elektronickej podobe prostredníctvom informačného systému generálnej prokuratúry registru trestov na vydanie výpisu z registra trestov.
- (6) Fyzická osoba, ktorá je štátnym občanom Slovenskej republiky, poskytne na účel preukázania bezúhonnosti podľa odseku 4 pred uzavretím pracovnoprávneho vzťahu zamestnávateľovi, ktorý nie je súčasne služob-

bekezdés szerinti feddhetetlenség megállapítása céljából a munkaviszony megkötése előtt biztosítja a bünygyi nyilvántartási kivonat lekéréshez szükséges adatokat^{10aa)} a munkáltató részére, amely egyben nem számít a külön előírás szerinti szolgálati hivatalnak.^{10a)} A munkáltató, amely nem számít a külön előírás szerinti szolgálati hivatalnak,^{10a)} az első mondat szerinti adatokat a bünygyi nyilvántartási kivonat kiadása céljából a munkaviszony keletkezése előtt elektronikus formában elküldi a legfőbb ügyészség információs rendszerén keresztül.

(7) A nem szlovák állampolgárságú természetes személy a 4. bekezdés szerinti feddhetetlenség igazolása céljából a munkaviszony létesítése előtt a saját állampolgársága szerinti ország által kiadott bünygyi nyilvántartási kivonatot vagy ahhoz hasonló dokumentumot mutatja be a munkáltatónak.

(8) A kinevezés előfeltétele az állam által létesített jogi személy képviseleti szervének tisztsége betöltésének.

4. § Jogügyletek

Amennyiben az alkalmazott képviseleti szerv feladatát látja el, a vele szembeni munkáltatói jogügyleteket az a testület végzi, amely kinevezte vagy megválasztotta. Amennyiben a képviseleti szervet a Szlovák Köztársaság köztársasági elnöke nevezte ki külön előírás alapján, úgy a munkáltatói jogügyleteket az államigazgatás központi szervének az a vezetője végzi, amelynek a hatáskörébe tartozik, hacsak külön előírás másképp nem szabályozza. Amennyiben a képviseleti szervet külön előírás szerinti¹¹⁾ kollektív testület nevezte ki vagy választotta meg, úgy a jogi ügyleteket a kollektív testület elnöke, vagy az e testület által megbízott természetes személy végzi. Egyéb esetekben a felettes szerv képviseleti szerve hajtja végre a jogi ügyleteket. Amennyiben a munkáltató nem rendelkezik felettes szervvel, a jogi ügyleteket a létrehozó képviseleti szerve végzi. Amennyiben a munkáltató sem felettes szervvel, sem alapítóval nem rendelkezik, a jogi ügyleteket az államigazgatás központi szervének azon vezetője végzi, akiknek a hatáskörébe ez tartozik.

5. § Vezető alkalmazotti poszt pályáztatása

(1) Pályáztatás útján kell betölteni annak a vezető alkalmazottnak a posztját, aki a képviseleti szerv feladatát látja el az 1. § 2. bekezdés szerinti munkáltatónál, valamint azon további vezető alkalmazott pozícióját is, amely alkalmazott esetében a munkarend ezt előírja; ez nem érvényes azokra az esetekre, amikor külön előírás¹²⁾ a vezető alkalmazott kiválasztásának más módjáról is rendelkezik, illetve amikor a vezető alkalmazott megválasztását vagy kinevezését kollektív testület hatáskörébe utalja.

ným úradom podľa osobitného predpisu,^{10a)} údaje potrebné na vyžiadanie výpisu z registra trestov.^{10aa)} Údaje podľa prvej vety zašle zamestnávateľ, ktorý nie je súčasne služobným úradom podľa osobitného predpisu,^{10a)} pred vznikom pracovnoprávneho vzťahu v elektronickej podobe prostredníctvom elektronickej komunikácie generálnej prokuratúre na vydanie výpisu z registra trestov. (7) Fyzická osoba, ktorá nie je štátnym občanom Slovenskej republiky, na účel preukázania bezúhonnosti podľa odseku 4 predloží pred uzavretím pracovnoprávneho vzťahu zamestnávateľovi výpis z registra trestov alebo obdobný doklad vydaný štátom, ktorého je občanom.

(8) Vymenovanie je predpokladom výkonu funkcie štatutárneho orgánu právnickej osoby zriadenej štátnym orgánom.

§ 4 Právne úkony

Právne úkony za zamestnávateľa voči zamestnancovi, ktorý je štatutárnym orgánom, robí orgán, ktorý ho vymenoval alebo zvolil. Ak je štatutárny orgán vymenovaný prezidentom Slovenskej republiky podľa osobitného predpisu, robí právne úkony za zamestnávateľa vedúci ústredného orgánu štátnej správy, do ktorého pôsobnosti patrí, ak osobitný predpis neustanovuje inak. Ak je štatutárny orgán vymenovaný alebo zvolený kollektívnym orgánom podľa osobitného predpisu,¹¹⁾ robí právne úkony jeho predseda alebo iná fyzická osoba týmto orgánom poverená. V ostatných prípadoch robí právne úkony štatutárny orgán nadriadeného orgánu. Ak zamestnávateľ nemá nadriadený orgán, robí právne úkony štatutárny orgán zriaďovateľa. Ak zamestnávateľ nemá nadriadený orgán ani zriaďovateľa, robí právne úkony vedúci ústredného orgánu štátnej správy, do ktorého pôsobnosti patrí.

§ 5 Výberové konanie na miesto vedúceho zamestnanca

(1) Miesto vedúceho zamestnanca, ktorý vykonáva funkciu štatutárneho orgánu u zamestnávateľa uvedeneho v § 1 ods. 2, a miesto ďalšieho vedúceho zamestnanca, u ktorého to určí pracovný poriadok, sa obsadzuje na základe výsledku výberového konania; to neplatí ak osobitný predpis¹²⁾ ustanovuje aj iný spôsob výberu vedúceho zamestnanca alebo ustanovuje voľbu alebo vymenovanie vedúceho zamestnanca kollektívnym orgánom.

(2) Výberovým konaním na obsadenie miesta vedúceho

(2) A vezető alkalmazott pozíciójának betöltésére lefolytatott, 1. bekezdésben foglaltak szerinti pályázati eljárás (továbbiakban csak „pályázati eljárás”) során a pályázó azon képességeit és szakmai ismereteit vizsgálják, amelyek szükségesek, illetve megfelelőek a vezető alkalmazotti kötelezettségek teljesítéséhez és ellátásához. A pályázati eljárás során szükséges betartani a külön törvénnyel szabályozott^{12a)} egyenlő bánásmód elvét a munkaviszony és a hasonló jogviszonyok vonatkozásában. Az egyenlő bánásmód elvével összhangban tilos a házassági és a családi állapot szerinti megkülönböztetés, ahogyan a bőrszín, a nyelv, a politikai vagy egyéb gondolkodásmód, a szakmai tevékenység, a nemzetiség, a szociális eredet, a vagyon, a nem, illetve a társadalmi rang alapján való megkülönböztetés is.

(3) A pályázati eljárást a munkáltató kihirdeti a sajtóban vagy a tömegmédia más, általánosan elérhető eszközeiben, melyek körébe tartozik elsősorban a televízió, a rádió és az internet. A képviselői szerv pozíciójára kiírt pályázatot a létesítő, az alapító, illetve az az államigazgatási szerv hirdeti ki, amelynek hatáskörébe tartozik az a munkáltató, amelynél a képviselői szerv a funkcióját betölti majd. A pályázati eljárást legalább három héttel annak megkezdése előtt ki kell hirdetni. A pályázati eljárásról szóló közlemény az alábbiakat tartalmazza:

- a) a munkáltató megnevezését, beleértve a községet is, ahol a munkáltató székhelye található,
- b) a tisztséget, amelyet betöltenek a pályázati eljárással
- c) a tisztség betöltéséhez szükséges képzettségi feltételeket és a külön előírás szerinti⁴⁾ különálló feltételeket,
- d) egyéb, a tisztség betöltésével kapcsolatos feltételeket és elvárásokat,
- e) az elvárt dokumentumok listáját,
- f) a pályázati eljárásban való részvétellel vonatkozó kérelem beadásának helyét és időpontját.

(4) A pályázati eljárást kihirdető munkáltató pályázati bizottságot hoz létre és kinevezi annak tagjait. A képviselői szerv tisztségére kiírt pályázati eljárás esetében a pályázati bizottság tagjait a létrehozó vagy az alapító nevezi ki. Amennyiben a munkáltató sem létrehozóval, sem alapítóval nem rendelkezik, a pályázati bizottság tagjait az az államigazgatási szerv nevezi ki, amelynek hatáskörébe a munkáltató tartozik. A pályázati bizottság legkevesebb három tagból áll, közülük legalább egyet az alkalmazottak képviselője jelöl ki. A pályázati bizottság tagjainak összlétszáma páratlan.

(5) A 3. § 1. bekezdés a), c), valamint e) és g) pontjában foglalt feltételeknek eleget tevő pályázókat a pályázati bizottság meghívja a pályázati eljárásra, legkevesebb hét nappal annak kezdete előtt, megjelölve a kiválasztási eljárás napját, helyét és óráját. A kiválasztási eljárás írásos formában, szóbeli interjú formájában, illetve vegyesen:

zamestnanca ustanoveného v odseku 1 (ďalej len „výberové konanie“) sa overujú schopnosti a odborné znalosti uchádzača, ktoré sú potrebné alebo vhodné vzhľadom na povahu povinností, ktoré má zamestnanec vykonávať na mieste vedúceho zamestnanca. Pri výberovom konaní sa musí dodržiavať zásada rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahoch ustanovená osobitným zákonom.^{12a)} V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa zakazuje diskriminácia aj z dôvodu manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia.

(3) Výberové konanie vyhlasuje zamestnávateľ v tlači alebo v iných všeobecne prístupných prostriedkoch masovej komunikácie, ktorými sú najmä televízia, rozhlas a internet. Výberové konanie na miesto štatutárneho orgánu vyhlasuje zriaďovateľ alebo zakladateľ alebo orgán štátnej správy, do ktorého pôsobnosti zamestnávateľ, u ktorého bude funkciu štatutárneho orgánu vykonávať, patrí. Výberové konanie sa vyhlasuje najmenej tri týždne pred jeho začatím. Oznámenie o vyhlásení výberového konania obsahuje

- a) názov zamestnávateľa vrátane obce, kde je sídlo zamestnávateľa,
- b) funkciu, ktorá sa obsadzuje výberovým konaním,
- c) kvalifikačné predpoklady a osobitné kvalifikačné predpoklady na vykonávanie funkcie podľa osobitného predpisu,⁴⁾
- d) iné kritériá a požiadavky v súvislosti s obsadzovanou funkciou,
- e) zoznam požadovaných dokladov,
- f) dátum a miesto podania žiadosti o účasť na výberovom konaní.

(4) Zamestnávateľ, ktorý vyhlásil výberové konanie, zriadi výberovú komisiu a vymenuje jej členov. Členov výberovej komisie pri výberovom konaní na miesto štatutárneho orgánu vymenúva zriaďovateľ alebo zakladateľ. Ak zamestnávateľ nemá zriaďovateľa alebo zakladateľa, členov výberovej komisie vymenuje orgán štátnej správy, do ktorého pôsobnosti zamestnávateľ patrí. Výberová komisia má najmenej troch členov, z ktorých najmenej jedného člena určí zástupca zamestnancov. Celkový počet členov výberovej komisie je nepárny.

(5) Uchádzača, ktorý spĺňa predpoklady podľa § 3 ods. 1 písm. a), c) až e) a g), výberová komisia pozve na výberové konanie najmenej sedem dní pred jeho začatím s uvedením dátumu, miesta a hodiny výberového konania. Výberové konanie sa uskutočňuje písomnou formou alebo pohovorom, alebo písomnou formou a pohovorom.

(6) Výberová komisia zhodnotí výsledok výberového konania a na základe výsledkov určí poradie uchádzačov a zverejní výsledok výberového konania tak, aby bolo

írásban és szóbeli megbeszélés formájában zajlik.

(6) A pályázati bizottság értékeli a pályázati eljárás eredményét, majd ezen eredmények alapján közzéteszi a pályázók sorrendjét, illetve olyan módon teszi közzé a pályázat végeredményét, hogy az valamennyi pályázó számára elérhető legyen. A pályázók megállapított sorrendje kötelező erővel bír a megpályázott tisztség betöltése során. A sorrend szerinti jelölt a feddhetetlenség 3. § 4. bekezdése szerinti megállapítása céljából a munkaviszony létesítése előtt a 3. § 4 - 7. bekezdése szerint jár el.

(7) A pályázati bizottság a kiválasztási eljárás lezárultától számított tizedik napig írásban értesíti a pályázókat a kiválasztási eljárás eredményéről.

(8) Amennyiben a pályázati bizottság a pályázati eljárás alapján senkit nem választ ki a jelöltek közül a vezető alkalmazotti tisztség betöltésére, mivel egyik jelölt sem teljesítette a kiírásban szereplő feltételeket, a munkáltató új pályázati eljárást ír ki.

(9) Pályázati eljárás nélkül betölteni a megüresedett vezető alkalmazotti tisztséget csakis az e törvény szerint lefolytatott sikeres pályázati eljárást követő kinevezésig lehet, legfeljebb azonban hat hónap időtartamra.

(10) Az a jelölt, aki megkárosítva érzi magát a pályázati eljárás feltételeinek be nem tartása miatt, bíróságon kérheti jogai érvényesítését, beleérve a nem vagyoni jellegű kárának arányos mértékű pénzübeli megtérítését is.

6. §

(1) A betöltendő álláshelyekről a közalkalmazotti munkavégzés terén a munkáltató köteles olyan helyen tájékoztatást közzétenni, ahol az elérhető az alkalmazottak számára. Köteles továbbá a munkaadó lehetővé tenni az alkalmazottak és más természetes személyek számára is, hogy pályázhassanak ezen üres munkahelyekre.

(2) A munkáltató az egyes jelentkezők alkalmassága alapján dönt az üres munkapozíciók betöltéséről, figyelembe véve e személyek közalkalmazotti munkavégzéshez szükséges ismereteit és képességeit.

7. §

Az alkalmazottak alárendeltségi viszonyai

Az egymással közeli/rokoni viszonyban álló alkalmazottakat,³⁾ valamint az egymással közeli hozzátartozói viszonyban álló alkalmazottakat és köztisztséget betöltő természetes személyeket tilos kölcsönösen közvetlen alá-fölérendeltségi viszonyba helyezni egymással, illetve úgy beosztani őket, hogy a pénztári, illetve könyvitelsi ellenőrzés során egymást ellenőrizzék. Kivételt képeznek ez alól a Szlovák Köztársaság külképviseleteinek alkalmazottai külföldön, illetve azon munkáltató alkalmazottai, ahol egyetlen vezető alkalmazott dolgozik, aki egyben a képviselői szerv feladatait is ellátja.

prístupné každému uchádzačovi. Poradie uchádzačov je záväzná pri obsadení funkcie; zamestnávateľ uzavrie pracovný pomer s uchádzačom podľa poradia. Uchádzač podľa poradia na účel preukázania bezúhonnosti podľa § 3 ods. 4 pred uzavretím pracovnoprávneho vzťahu postupuje podľa § 3 ods. 4 až 7.

(7) Výberová komisia písomne oznámi uchádzačovi výsledok výberového konania do desiatich dní od jeho skončenia.

(8) Ak výberová komisia na základe výberového konania nevyberie uchádzača na obsadzované miesto vedúceho zamestnanca, pretože žiadny uchádzač nevyhovelo ustanoveným podmienkam, zamestnávateľ vyhlási nové výberové konanie.

(9) Voľné miesto vedúceho zamestnanca možno obsadiť bez výberového konania len do vymenovania po úspešnom vykonaní výberového konania podľa tohto zákona, a to najdlhšie na šesť mesiacov.

(10) Uchádzač, ktorý sa cíti poškodený v dôsledku nedodržania podmienok pri výberovom konaní, môže sa domáhať svojich práv na súde vrátane primeranej náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch.

§ 6

(1) Zamestnávateľ je povinný informovať o voľných pracovných miestach na výkon práce vo verejnom záujme na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancom prístupné, a umožniť zamestnancom a iným fyzickým osobám uchádzať sa o tieto voľné pracovné miesta.

(2) Zamestnávateľ rozhodne o obsadení voľného pracovného miesta na základe posúdenia vhodnosti jednotlivých uchádzačov z hľadiska ich znalostí a schopností na výkon práce vo verejnom záujme.

§ 7

Podriadenosť zamestnancov

Zamestnancov, ktorí sú blízkymi osobami,³⁾ a zamestnancov a fyzické osoby vykonávajúce verejnú funkciu, ktorí sú blízkymi osobami, nemožno zaradiť do vzájomnej priamej podriadenosti alebo nadriadenosti alebo tak, aby jeden podliehal pokladničnej kontrole alebo účtovnej kontrole druhého, okrem zamestnancov zastupiteľských úradov Slovenskej republiky v zahraničí a zamestnancov zamestnávateľa, u ktorého pôsobí len jeden vedúci zamestnanec, ktorý je štatutárnym orgánom.

8. §

**Az alkalmazott kötelezettségei
és a rá vonatkozó korlátozások**

- (1) Az alkalmazott köteles:
- a) betartani a Szlovák Köztársaság Alkotmányát, az alkotmány erejű törvényeket és a törvényeket, valamint a többi, általánosan kötelező érvényű jogi előírást és a belső előírásokat, érvényesíteni ezeket legjobb tudása és lelkiismerete szerint, tiszteletben tartani és védeni az emberi méltóságot és az emberi jogokat,
 - b) pártatlanul cselekedni és dönteni, továbbá tartózkodni mindentől a közalkalmazotti jogviszonyban végzett munka során, ami veszélyeztethetné a pártatlanságba vetett bizalmat, valamint a cselekvés és a döntéshozatal objektivitását,
 - c) betartani a titoktartási kötelezettséget a közalkalmazotti munkavégzés során tudomására jutott olyan tényekről, amelyek a munkáltató érdekei okán nem hozhatók más személyek tudomására, még a munkaviszony befejezte után sem; kivételt képez ez alól, ha a titoktartási kötelezettséget a képviselői szerv vagy az általa megbízott vezető alkalmazott feloldotta, ha csak külön előírás⁷⁾ másképp nem rendelkezik erről,
 - d) tartózkodni az érdekütközéshez vezető cselekedetektől,
 - e) nem visszaélni a munkavégzése során és azzal összefüggésben tudomására jutott információkkal saját maga, illetve a közeli hozzátartozó személyek javára, vagy más természetes és jogi személyek javára; ez a kötelezettség a munkaviszony lezárulta után is érvényben marad,
 - f) tartózkodni az olyan cselekvéstől, amelyből a munkaadót kötelezően terhelő jogosulatlan ígéretek és kötelezettségek keletkeznek,
 - g) jelenteni a feljebbvaló vezető alkalmazottnak, adott esetben a bűnüldöző szerveknek a munkaadó tulajdonában vagy kezelésében lévő vagyon elvesztét vagy megrongálását,
 - h) jelenteni a munkáltatójának, hogy törvényesen elítélték szándékos bűncselekményért, illetve megfosztották a jogi cselekvőképességétől, illetve korlátozták a jogi cselekvőképességét.
- (2) A munkavállalónak tilos:
- a) olyan tevékenységet folytatnia, amely jelentős mértékben csökkentené a betöltött tisztséggel kapcsolatos méltóságát,
 - b) üzleti kapcsolatot közvetíteni önmaga, illetve más természetes vagy jogi személy számára
 1. az állammal,
 2. a községgel,
 3. a magasabb szintű területi egységekkel,
 4. állami céggel, állami költségvetéshez kapcsolódó céllalappal, illetve más, állam által irányított

§ 8

**Povinnosti
a obmedzenia zamestnanca**

- (1) Zamestnanec je povinný
- a) dodržiavať Ústavu Slovenskej republiky, ústavné zákony, zákony, ostatné všeobecne záväzné právne predpisy a vnútorné predpisy a uplatňovať ich podľa svojho najlepšieho vedomia a svedomia, rešpektovať a chrániť ľudskú dôstojnosť a ľudské práva,
 - b) konať a rozhodovať nestrannane a zdržať sa pri výkone práce vo verejnom záujme všetkého, čo by mohlo ohroziť dôveru v nestrannosť a objektivnosť konania a rozhodovania,
 - c) zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri výkone práce vo verejnom záujme a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám, a to aj po skončení pracovného pomeru; to neplatí, ak ho tejto povinnosti zbavil štatutárny orgán alebo ním poverený vedúci zamestnanec, ak osobitný predpis⁷⁾ neustanovuje inak,
 - d) zdržať sa konania, ktoré by mohlo viesť k rozporu záujmov,
 - e) nezneužívať informácie nadobudnuté v súvislosti a pri vykonávaní zamestnania vo vlastný prospech alebo v prospech blízkych osôb alebo iných fyzických osôb alebo právnických osôb; táto povinnosť platí aj po skončení pracovného pomeru,
 - f) zdržať sa konania, z ktorého vyplývajú neoprávnené prisľuby alebo záväzky zaväzujúce zamestnávateľa,
 - g) oznámiť nadriadenému vedúcemu zamestnancovi, prípadne orgánu činnému v trestnom konaní stratu alebo poškodenie majetku vo vlastníctve alebo v správe zamestnávateľa,
 - h) oznámiť zamestnávateľovi, že bol právoplatne odsúdený za úmyselný trestný čin alebo že bol pozbavený spôsobilosti na právne úkony, alebo že jeho spôsobilosť na právne úkony bola obmedzená.
- (2) Zamestnanec nesmie
- a) vykonávať činnosť, ktorou by sa významnou mierou znižovala jeho dôstojnosť vo vzťahu k vykonávanej funkcii alebo by sa ohrozovala jeho nestrannosť,
 - b) sprostredkovať pre seba alebo inú fyzickú osobu alebo právnickú osobu obchodný styk
 1. so štátom,
 2. s obcou,
 3. s vyšším územným celkom,
 4. so štátnym podnikom, štátnym účelovým fondom a s inou právnickou osobou zriadenou štátom,
 5. s rozpočtovou organizáciou alebo príspevkovou organizáciou, inou právnickou osobou zriadenou obcou,

jogi személlyel,

5. költségvetési szervezettel, támogatott szervezettel, illetve más, a község által létesített jogi személlyel,

6. költségvetési szervezettel, támogatott szervezettel, illetve más, a magasabb szintű területi egység által létesített jogi személlyel, vagy

7. egyéb jogi személlyel, melyben az állam, a Szlovák Köztársaság Nemzeti Vagyonalapja, község vagy magasabb szintű területi egység tulajdonrészrel rendelkezik; a tilalom nem érvényes abban az esetben, ha az alkalmazott ezen tevékenysége a közalkalmazotti munkavégzéséből következik,

c) a közalkalmazotti munkavégzéshez kapcsolódóan ajándékokat vagy egyéb előnyöket kérni, illetve elfogadni, vagy másokat ezek nyújtására biztatni; ez a tilalom nem vonatkozik a közalkalmazotti munkavégzéshez kapcsolódóan szokásosan nyújtott, illetve a munkaadó által adott, vagy a törvény által biztosított ajándékokra és előnyökre,

d) nyilvános üzleti pályázat vagy nyilvános árverés keretében történt vagyonszerzéstől eltérő módon tulajdont szerezni az államtól, a községtől vagy a magasabb területi egységtől, hacsak külön előírás¹³⁾ másképp nem rendelkezik, kivéve, ha a község vagy a magasabb területi egység közzéteszi a vagyonszerzés körülményeit; ugyanez vonatkozik az alkalmazottal közeli kapcsolatban álló személyekre is,

e) a közalkalmazotti munkavégzéshez kapcsolódó szimbólumokat saját haszonszerzéshez felhasználni,

f) visszaélni a közalkalmazotti munkavégzéshez kapcsolódó előnyökkel, értve ezt a közalkalmazottként végzett munka befejezése utáni időszakra is,

g) közalkalmazotti munkavégzéshez kapcsolódóan hamis nyilatkozatot tenni.

(3) A 1. bekezdés c) pontja szerinti titoktartási kötelezettség nem vonatkozik bűncselekmény vagy más társadalomellenes tevékenység bejelentésére.^{13aa)}

9. §

A képviseleti szerv tisztségét ellátó, valamint az irányító, ellenőrző és felügyelő testületekben tagsággal bíró vezető alkalmazott vállalkozói és más kereseti tevékenysége

(1) Az a vezető alkalmazott, aki az 1. § 2 bekezdés szerinti munkaadónál a képviseleti szerv tisztségét tölti be, nem vállalkozhat és nem végezhet más kereseti tevékenységet sem, továbbá nem lehet tagja vállalkozó tevékenységet végző jogi személyek irányító, ellenőrző vagy felügyeleti szerveinek. A jogi személyek irányítói, ellenőrzési és felügyeleti szerveiben vállalt tagság tilalma nem vonatkozik arra a vezető munkavállalóra, akit a

6. s. költségvetési szervezettel, támogatott szervezettel, illetve más, a község által létesített jogi személlyel, vagy

7. s. inou právnickou osobou s majetkovou účasťou štátu, Fondu národného majetku Slovenskej republiky, obce alebo vyššieho územného celku; to neplatí, ak takáto činnosť vyplýva zamestnancovi z výkonu práce vo verejnom záujme,

c) požadovať alebo prijímať dary alebo iné výhody alebo navádzať iného na poskytovanie darov alebo iných výhod v súvislosti a pri výkone práce vo verejnom záujme; to neplatí, ak ide o dary alebo iné výhody poskytované obvykle pri výkone práce vo verejnom záujme alebo na základe zákona alebo zamestnávateľom,

d) nadobúdať majetok od štátu, obce alebo vyššieho územného celku inak ako vo verejnej súťaži alebo vo verejnej dražbe, ak osobitný predpis neustanovuje inak,¹³⁾ s výnimkou, ak obec alebo vyšší územný celok zverejní podmienky nadobudnutia majetku; to sa vzťahuje aj na osoby blízke zamestnancovi,

e) používať symboly spojené s výkonom práce vo verejnom záujme na osobný prospech,

f) zneužívať výhody vyplývajúce z výkonu práce vo verejnom záujme, a to ani po skončení výkonu týchto prác,

g) poskytovať nepravdivé vyhlásenia súvisiace s vykonávaním práce vo verejnom záujme.

(3) Povinnosť mlčanlivosti podľa odseku 1 písm. c) sa nevzťahuje na oznámenie kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.^{13aa)}

§ 9

Podnikanie, výkon inej zárobkovej činnosti vedúceho zamestnanca, ktorý vykonáva funkciu štatutárneho orgánu, a členstvo

v riadiacich, kontrolných alebo dozorných orgánoch

(1) Vedúci zamestnanec, ktorý vykonáva funkciu štatutárneho orgánu u zamestnávateľa uvedeného v § 1 ods. 2, nesmie podnikať alebo vykonávať inú zárobkovú činnosť a byť členom riadiacich, kontrolných alebo dozorných orgánov právnických osôb, ktoré vykonávajú podnikateľskú činnosť. Zákaz členstva v riadiacich, kontrolných alebo dozorných orgánoch právnických osôb sa nevzťahuje na tohto vedúceho zamestnanca, ak je vyslaný do riadiaceho, kontrolného alebo dozorného orgánu

munkaadója delegált jogi személyek irányítói, ellenőrzési és felügyeleti szerveibe, és ez a tevékenysége a vezető alkalmazott munkavégzéséből következik. Ez a vezető alkalmazott nem fogadhat el jutalmat, más bevételt vagy további előnyöket a szóban forgó jogi személytől.

(2) Az 1. bekezdésben felsorolt korlátozások nem vonatkoznak az állami egészségügyi intézményekben, illetve a nem állami, de község vagy magasabb szintű területi egység által alapított egészségügyi létesítményekben nyújtott egészségügyi szolgáltatásokra, a kutatói, a pedagógiai, a lektori, az előadói, a publicisztikai, az irodalmi, a művészeti, avagy a sport tevékenységekre, a kollektív érdekegyeztetés folyamatában végzett közvetítői vagy kijelölt döntőbírói szerepre, a saját vagy saját kiskorú gyermekei vagyonának kezelésére, a kormánytanácsadó testületében való részvételre, a békítőbizottság tagjaként végzett tevékenységekre, valamint az Európai Unió programjai által finanszírozott projektekből következő tevékenységekre. A képviseleti szerv funkcióját betöltő vezető alkalmazott fordítói, tolmácsi, illetve szakértői tevékenységet csakis a bíróság, egyéb állami szerv, illetve a község, valamint a magasabb szintű területi egység számára végezhet.

(3) Az 1. bekezdés szerint korlátozások szintén nem vonatkoznak

a) a képviseleti szerv tisztségét betöltő vezető alkalmazottnak az Európai Unió fejlesztési támogatási programja keretében másik állam számára biztosított, az Európai Unió nevében minisztérium vagy más központi államigazgatási szerv által megvalósított, és az Európai Unió által finanszírozott projektben való részvételére,

b) a képviseleti szerv tisztségét betöltő vezető alkalmazottnak azon tevékenységére, melynek során a Szlovák Köztársaság költségvetéséből vagy más forrásból finanszírozott projekteket bírálja el,

c) azon tevékenységekre, melyek célja a felülvizsgálati programok végrehajtása.

(4) A képviseleti szerv tisztségét betöltő vezető alkalmazott köteles a vezető tisztségbe történt kinevezését követő 30. napig befejezni más kereseti tevékenységét, vállalkozói tevékenységét, illetve megszüntetni tagságát azon jogi személyek irányító, ellenőrző és felügyeleti szerveiben, amely jogi személyek a vonatkozó jogi előírásoknak megfelelően végzik vállalkozói tevékenységüket.

9.a §

(1) Az alkalmazott a munkaviszonyban végzett tevékenysége mellett a munkáltató jóváhagyása nélkül is végezhet olyan további kereső tevékenységet, melynek tartalma megegyezik a munkáltató által végzett tevékenységgel, így dolgozhat:

a) az Európai Unió fejlesztési támogatási programja

právnicek személye zamestnávateľom a ak takáto činnosť vyplýva z výkonu jeho práce; tento vedúci zamestnanec nemôže od príslušnej právnickej osoby poberať odmenu, iný príjem alebo ďalšiu výhodu.

(2) Obmedzenia ustanovené v odseku 1 sa nevzťahujú na poskytovanie zdravotnej starostlivosti v štátnych zdravotníckych zariadeniach alebo v neštátnych zdravotníckych zariadeniach, ktorých zriaďovateľom je obec, vyšší územný celok, na vedeckú činnosť, pedagogickú činnosť, lektorskú činnosť, prednášateľskú činnosť, publicistickú činnosť, literárnu činnosť, umeleckú činnosť alebo športovú činnosť, činnosť sprostredkovateľa a rozhodcu pri kolektívnom vyjednávaní a na správu vlastného majetku alebo na správu majetku svojich maloletých detí, na činnosť v poradnom orgáne vlády, na činnosť člena v rozkladovej komisii a na činnosť, ktorá vyplýva z projektov financovaných z programov Európskej únie. Vedúci zamestnanec, ktorý vykonáva funkciu štatutárneho orgánu, môže vykonávať činnosť znalca, tlmočníka alebo prekladateľa len vtedy, ak sa táto činnosť vykonáva pre súd, pre iný štátny orgán, pre obec alebo pre vyšší územný celok.

(3) Obmedzenie podľa odseku 1 sa tiež nevzťahuje na

- a) účasť vedúceho zamestnanca, ktorý vykonáva funkciu štatutárneho orgánu, na projekte rozvojovej pomoci Európskej únie iným krajinám, realizovanom ministerstvom alebo ostatným ústredným orgánom štátnej správy v mene Európskej únie a financovanom Európskou úniou,
- b) činnosť vedúceho zamestnanca, ktorý vykonáva funkciu štatutárneho orgánu, pri posudzovaní projektu financovaného zo štátneho rozpočtu Slovenskej republiky alebo z iných zdrojov,
- c) činnosti, ktorých predmetom je uskutočňovanie programu supervízie.

(4) Vedúci zamestnanec, ktorý vykonáva funkciu štatutárneho orgánu, je povinný do 30 dní odo dňa jeho ustanovenia na miesto vedúceho zamestnanca skončiť inú zárobkovú činnosť, podnikanie alebo členstvo v riadiacich, kontrolných alebo dozorných orgánoch právnických osôb, ktoré vykonávajú podnikateľskú činnosť spôsobom vyplývajúcim z príslušných právnych predpisov.

§ 9a

(1) Zamestnanec môže popri svojom zamestnaní vykonávanom v pracovnom pomere vykonávať zárobkovú činnosť, ktorá je zhodná s predmetom činnosti zamestnávateľa, bez jeho súhlasu:

a) na projekte rozvojovej pomoci Európskej únie iným krajinám, realizovanom ministerstvom alebo

keretében másik állam számára biztosított, az Európai Unió nevében minisztérium vagy más központi államigazgatási szerv által megvalósított, és az Európai Unió által finanszírozott projekten,

b) a Szlovák Köztársaság költségvetéséből vagy más forrásból finanszírozott projekt elbírálásán,

c) a felülvizsgálati programok végrehajtásán.

(2) Az alkalmazott és a képviseleti szerv tisztségét betöltő vezető alkalmazott, aki részt vesz az Európai Unió fejlesztési támogatási programja által más állam számára biztosított, az Európai Unió nevében minisztérium vagy más központi államigazgatási szerv által megvalósított, és az Európai Unió által finanszírozott projektben, felemelést kap a munkavégzés alól egy naptári évben legfeljebb 60 nap erejéig.

(3) A 2. bekezdés szerint biztosított felmentés idejére csakis abban az esetben jár az alkalmazottnak, vagy a képviseleti szerv tisztségét betöltő vezető alkalmazottnak a tisztség utáni fizetése, illetve a havi átlagkeresete, ha ez a fizetés, illetve havi átlagkereset az Európai Unió eszközeiből kerül visszafinanszírozásra.

(4) Munkavégzésnek minősül az alkalmazottnak, vagy a képviseleti szerv tisztségét betöltő vezető alkalmazottnak biztosított munka alóli felmentés abban az esetben, ha nekik erre az időre jár a tisztség utáni fizetés vagy a havi átlagkereset.

9.b §

A munkáltató fizetés nélküli szabadságot biztosít a házastársát külföldi közalkalmazotti munkavégzésére vagy állami külszolgálatra^{13a)} elkísérő munkavállalónak. A fizetés nélküli szabadságot az alkalmazott kérésére biztosítja a munkáltató a külföldre történő kíséret időtartamáig.

10. §

Vagyonbevallás

(1) A vezető alkalmazott köteles nyilatkozni vagyoni viszonyairól

a) a vezető alkalmazotti helyre történt kinevezése utáni 30. napig,

b) minden naptári év március 31-ig.

(2) A képviseleti szerv funkcióját az 1. § 2. bekezdése szerinti munkáltónál betöltő vezető alkalmazott annak a testületnek a külön előírása¹⁴⁾ szerinti mértékben tesz bejelentést vagyoni helyzetéről, amely testület őt jelölte vagy megválasztotta. Amennyiben a képviseleti szervet a Szlovák Köztársaság köztársasági elnöke nevezte ki, úgy vagyoni viszonyairól a vezető alkalmazott azon központi államigazgatási szerv vezetőjének tesz jelentést, amelynek a hatáskörébe tartozik. Amennyiben a képviseleti szervet kollektív testület nevezte ki vagy választotta meg, úgy ezen kollektív testület elnökének, vagy a testület által megbízott természetes személynek nyújtja

ostatným ústredným orgánom štátnej správy v mene Európskej únie a financovanom Európskou úniou,

b) pri posudzovaní projektu financovaného zo štátneho rozpočtu Slovenskej republiky alebo z iných zdrojov,

c) ktorej predmetom je uskutočňovanie programu spoluprávy.

(2) Zamestnancovi a vedúcemu zamestnancovi, ktorý vykonáva funkciu štatutárneho orgánu, ktorý sa zúčastňuje na projekte rozvojovej pomoci Európskej únie iným krajinám, realizovanom ministerstvom alebo ostatným ústredným orgánom štátnej správy v mene Európskej únie a financovanom Európskou úniou, sa poskytne pracovné voľno najviac v rozsahu 60 pracovných dní v kalendárnom roku.

(3) Za čas pracovného voľna poskytnutého podľa odseku 2 zamestnancovi a vedúcemu zamestnancovi, ktorý vykonáva funkciu štatutárneho orgánu, patrí funkčný plat alebo priemerný mesačný zárobok len vtedy, ak je tento funkčný plat alebo priemerný mesačný zárobok refundovaný z prostriedkov Európskej únie.

(4) Ako výkon práce sa posudzuje čas poskytnutého pracovného voľna, za ktorý patrí zamestnancovi a vedúcemu zamestnancovi, ktorý vykonáva funkciu štatutárneho orgánu, funkčný plat alebo priemerný mesačný zárobok.

§ 9b

Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno bez náhrady mzdy zamestnancovi, ktorý nasleduje manžela vykonávajúceho prácu vo verejnom záujme v zahraničí alebo ktorý nasleduje manžela vykonávajúceho štátnu službu v cudzine;^{13a)} pracovné voľno sa poskytne na žiadosť zamestnanca na čas nasledovania manžela do zahraničia.

§ 10

Majetkové priznanie

(1) Vedúci zamestnanec je povinný deklarovať svoje majetkové pomery do

a) 30 dní od ustanovenia na miesto vedúceho zamestnanca,

b) 31. marca každého kalendárneho roka.

(2) Vedúci zamestnanec, ktorý vykonáva funkciu štatutárneho orgánu u zamestnávateľa uvedeného v § 1 ods. 2, oznamuje údaje o svojich majetkových pomeroch v rozsahu podľa osobitného predpisu¹⁴⁾ orgánu, ktorý ho vymenoval alebo zvolil. Ak je štatutárny orgán vymenovaný prezidentom Slovenskej republiky, údaje o svojich majetkových pomeroch oznamuje vedúcemu ústredného orgánu štátnej správy, do ktorého pôsobnosti patrí. Ak je štatutárny orgán vymenovaný alebo zvolený kollektívnym orgánom, jeho predsedovi alebo inej fyzickej osobe týmto orgánom povereným. V ostatných prípadoch vedúci zamestnanec, ktorý vykonáva funkciu štatutárneho

be vagyonyilatkozatát. Egyéb esetekben az 1. § 2. bekezdése szerinti munkáltónál a képviselői szerv tisztségét betöltő vezető alkalmazott a felettes szerv képviselői szervének nyújtja be vagyonbevallását. Amennyiben a munkáltatónak nincs felettes szerve, úgy a létesítő képviselői szervének nyújtja be vagyonbevallását. Amennyiben a munkáltató sem felettes szervvel, sem létrehozóval nem rendelkezik, a vagyonbevallást a központi államigazgatási szerv azon vezetőjének nyújtja be, amelynek a hatáskörébe tartozik.

(3) A vezető alkalmazott vagyoni viszonyairól a képviselői szerv külön előírása¹⁴⁾ szerinti mértékben tesz bevallást.

11. §

Előzetes vélemény

Az alkalmazott előzetes véleményt kérhet a munkáltatótól vagy az általa megbízott természetes személytől arra vonatkozóan, hogy a közalkalmazotti munkavégzés közbeni egyes cselekvések vagy nem cselekvések ütközhetnek-e a jelen törvény által megállapított kötelezettségekkel és korlátozásokkal.

12. §

Munkarend

A munkáltató a munkarendet a munkavállalói képviselői egyetértésével adja ki, ennek híján a munkarend érvénytelen.

13. §

(1) Ha egy természetes vagy jogi személy figyelmezteti a munkáltatót az e törvény szerinti kötelezettségek és korlátozások alkalmazott általi megsértésére, úgy a munkáltató köteles megállapítani, hogy az alkalmazott valóban megszegte-e a számára előírt kötelezettségeket vagy áthágta-e a rá vonatkozó korlátozásokat. A munkáltató a figyelmeztetés tudomásul vételétől számított 30 napon belül köteles tájékoztatni az érintett természetes vagy jogi személyt a vizsgálat eredményéről és a fogantatott intézkedésekről.

(2) A munkáltató akkor köteles az 1. bekezdésben foglaltak szerint eljárni, ha az írásban leadott figyelmeztetést aláírták, valamint abból számára világosan kiderül, ki a figyelmeztetés benyújtója, a figyelmeztetés az alkalmazott mely kötelezettségeit vagy korlátozásait érinti, beleértve azon tény megadását is, melyből következtetni lehet a kötelezettségek megszegésére, illetve a korlátozások áthágására.

13.a §

Kár megtérítése

(1) A munkáltató köteles kérni azon károk megtérítését alkalmazottjától, melyekért az felelős. Az igényelt kártérítést a munkáltató állapítja meg. Amennyiben a kárt a

orgánu u zamestnávateľa uvedeného v § 1 ods. 2, oznamuje údaje o svojich majetkových pomeroch štatutárnemu orgánu nadriadeného orgánu. Ak zamestnávateľ nemá nadriadený orgán, oznamuje údaje o svojich majetkových pomeroch štatutárnemu orgánu zriaďovateľa. Ak zamestnávateľ nemá nadriadený orgán ani zriaďovateľa, oznamuje údaje o svojich majetkových pomeroch vedúcemu ústredného orgánu štátnej správy, do ktorého pôsobnosti patrí.

(3) Vedúci zamestnanec oznamuje údaje o svojich majetkových pomeroch v rozsahu podľa osobitného predpisu¹⁴⁾ štatutárnemu orgánu.

§ 11

Predbežné stanovisko

Zamestnanec môže požiadať zamestnávateľa alebo ním poverenú fyzickú osobu o vydanie predbežného stanoviska, či určité konanie alebo nekonanie pri výkone práce vo verejnom záujme je v rozpore s povinnosťami a obmedzeniami, ktoré sú ustanovené týmto zákonom.

§ 12

Pracovný poriadok

Zamestnávateľ vydá pracovný poriadok po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov, inak je neplatný.

§ 13

(1) Ak fyzická osoba alebo právnická osoba upozorní zamestnávateľa na porušenie povinnosti alebo obmedzenia zamestnancom podľa tohto zákona, zamestnávateľ je povinný zistiť, či zamestnanec porušil povinnosti alebo obmedzenia, a do 30 dní od prijatia upozornenia oboznámiť túto právnickú osobu alebo fyzickú osobu s výsledkom, ako aj s prijatým opatrením.

(2) Zamestnávateľ je povinný konať podľa odseku 1, ak písomné upozornenie je podpísané, je z neho zrejmé, kto ho podáva, akého porušenia povinnosti alebo obmedzenia zamestnanca sa týka vrátane uvedenia skutočností, z ktorých možno odvodiť porušenie povinnosti alebo obmedzenia.

§ 13a

Náhrada škody

(1) Zamestnávateľ je povinný požadovať od zamestnanca náhradu škody, za ktorú mu zamestnanec zodpovedá. Požadovanú náhradu škody určí zamestnávateľ.

képviselési szerv tisztségét betöltő vezető munkavállaló okozta – akár egyedül, akár beosztott alkalmazottal közösen –, a kártérítésről a 4. §-ban megjelölt testület dönt.

(2) A gondatlanságból okozott kár esetén a munkáltató a tényleges kárnál, illetve az alkalmazott havi tisztség után járó fizetése vagy havi átlagos keresete négyszeresénél kisebb összegben is megszabhatja a kártérítés mértékét. Ha tényleges kár kisebb az alkalmazott egy havi bruttó fizetésénél vagy egy havi átlagkereseténél, a kártérítési összegnek legalább a tényleges kár egyharmadát el kell érnie. Amennyiben a gondatlanságból okozott tényleges kár meghaladja az alkalmazott havi fizetésének vagy havi átlagkeresetének négyszeresét, úgy a kártérítési összeget legkevesebb az alkalmazott egyhavi bruttó fizetésében vagy egy havi átlagkeresetében kell megszabni.

(3) Amennyiben az alkalmazott a kártérítésként megszabott összegnek legalább a kétharmadát már megfizette, a munkáltató eltekinthet a fennmaradó rész követelésétől. Ez a lehetőség nem áll fenn az alkalmazottra bízott értékekben keletkezett hiány esetén, amely értékekkel az elszámolni tartozik, sem a rábízott tárgyak elvesztése esetén, illetve szándékos károkozás esetén, vagy ha a károkozás alkohol, kábítószer, illetve tudatmódosító szer hatása alatt történt.

13.b §

Lelépési díj és végkielégítés

(1) Az üzemi kollektív szerződésben megállapodottak szerint növelhető:

- a) a végkielégítés összege, legfeljebb a havi fizetés vagy a havi átlagkereset legfeljebb kétszeresével
- b) a lelépési díj összege, legfeljebb a havi fizetés vagy a havi átlagkereset legfeljebb kétszeresével.

(2) Ha az alkalmazott a munkaviszony megszűnése után ismét belép munkaviszony keretében ugyanahhoz a munkáltatóhoz vagy annak jogutódjához, miközben még nem járt le a végkielégítés alapján meghatározott időszak, az alkalmazott köteles visszafizetni a végkielégítés összegét vagy annak arányos részét, hacsak a munkáltatóval nem állapodik meg másképp. Az alkalmazott köteles a munkaviszony újbóli létesítésétől számított 15 napon belül visszafizetni a végkielégítés összegét, hacsak a munkáltatóval eltérően nem állapodik meg. A végkielégítés arányos részét a munkaviszony ismételt létesítésétől a végivégkielégítésből következő időszak leteltéig tartó napok száma alapján állapítják meg. Az első és harmadik mondat rendelkezéseit a szolgálati hivatalban keletkezett állami alkalmazotti jogviszony során azon munkáltató külön előírásához^{10a)} mérten alkalmazzák, amely munkáltató az alkalmazottnak a végkielégítést nyújtotta.

13.c §

Egyszeri rendkívüli kártalanítás

Ak škodu spôsobil zamestnanec, ktorý je štatutárnym orgánom sám alebo spoločne s podriadeným zamestnancom, náhradu škody určí orgán uvedený v § 4.

(2) Náhradu škody spôsobenej z nedbanlivosti môže zamestnávateľ určiť nižšou sumou, ako je skutočná škoda alebo ako je štvornásobok funkčného platu alebo priemerného mesačného zárobku zamestnanca. Ak skutočná škoda spôsobená z nedbanlivosti je nižšia ako jeden funkčný plat alebo priemerný mesačný zárobok zamestnanca, suma náhrady škody musí byť najmenej jedna tretina skutočnej škody. Ak skutočná škoda spôsobená z nedbanlivosti je vyššia ako štvornásobok funkčného platu alebo priemerného mesačného zárobku zamestnanca, suma náhrady škody musí byť najmenej jeden funkčný plat alebo priemerný mesačný zárobok zamestnanca.

(3) Ak zamestnanec uhradil aspoň dve tretiny určenej sumy náhrady škody, môže zamestnávateľ upustiť od vymáhania zvyšnej sumy náhrady škody. To neplatí, ak ide o zodpovednosť zamestnanca za schodok na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať, a o zodpovednosť zamestnanca za stratu zverených predmetov, alebo ak bola škoda spôsobená úmyselne alebo pod vplyvom alkoholu alebo po požití omamnej látky alebo psychotropnej látky.

§ 13b

Odstupné a odchodné

(1) V podnikovej kolektívnej zmluve možno dohodnúť zvýšenie

- a) odchodného najviac o dvojnásobok funkčného platu alebo priemerného mesačného zárobku,
- b) odstupného najviac o dvojnásobok funkčného platu alebo priemerného mesačného zárobku.

(2) Ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi opäť k tomu istému zamestnávateľovi alebo k jeho právnenému 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. Zamestnanec je povinný vrátiť odstupné do 15 dní od opätovného vzniku pracovného pomeru, 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. Ustanovenia prvej až tretej vety sa použijú primerane pri vzniku štátnozamestnaneckého pomeru v služobnom úrade podľa osobitného predpisu,^{10a)} ktorý ako zamestnávateľ poskytol zamestnancovi odstupné.

§ 13c

Jednorazové mimoriadne odškodnenie

- (1) Annak az alkalmazottnak, akinek munkavégzési helyét a Szlovák Köztársaság külképviseletén, külföldön jelölték ki, és aki külföldön végzett közalkalmazotti munkavégzéssel összefüggésben vált elismerten csökkent munkaképességűvé terrortámadás, háborús események vagy természeti katasztrófák okán, egyszeri rendkívüli kártalanítást biztosítanak, a legutóbb bevallott külföldi bruttó fizetésének¹⁵⁾ 3,6–7,2-szerese mértékben.
- (2) Ha az alkalmazott az 1. bekezdésben felsoroltak következtében meghal, a vele egy háztartásban élő házastársnak egyszeri rendkívüli kártalanítást biztosítanak, az alkalmazott legutóbb bevallott külföldi bruttó fizetésének kilencszerese mértékben. Egyszeri rendkívüli kártalanítás jár - az árvasági járadékra való jogosultsággal egyetemben – minden eltartott gyermek után, az alkalmazott legutóbb bevallott külföldi bruttó fizetésének háromszorosa mértékben.
- (3) Az 1. és 2. bekezdések szerinti egyszeri rendkívüli kártalanítás euróban nyújtandó.
- (4) Az egyszeri rendkívüli kártalanítás részleteit a munkáltató a munkarendben szabályozza.

Átmeneti rendelkezések

14. §

- (1) Ezen törvény rendelkezései azon munkajogi viszonyokat is szabályozzák, amelyeket 2003. december 31-ig a közszolgálatról szóló törvény szabályozott. Az annak alapján keletkezett igényeket, illetve a 2004. január 1. előtti jogi ügyleteket a 2003. december 31-ig hatályban volt előírások szerint kell megítélni.
- (2) A közalkalmazotti munkavégzésnek a 3.§ 1 bekezdés a), valamint c)–g) pontjában foglalt feltételei e törvény céljára is teljesítettnek számítanak, ha azokat az alkalmazott a közszolgálati törvény alapján 2003. december 31-ig teljesítette; az egészségügyi alkalmazott esetében a 3. § 1 bekezdés c) pontja szerinti feltétel munkaadóváltás esetén is teljesítettnek számít abban az esetben, ha az egészségügyi alkalmazott azzal megegyező vagy ahhoz hasonló jellegű munkát végez, amely végzésére számára kivételt biztosítottak. A 3. § 1 bekezdés b) pontja szerinti feltétel teljesítését az alkalmazott legkésőbb 2004. december 31-ig igazolja.
- (3) Amennyiben a vezető alkalmazott 2004. január 1-i hatállyal tisztséget tölt be, vállalkozik, egyéb kereső tevékenységet folytat, vagy tagja a 9. § szerinti irányító, ellenőrző, vagy felügyeleti szerveknek, 2004. január 31-ig köteles ezen tevékenységeit befejezni, vagy jogilag releváns lépéseket tenni a befejezésük érdekében.

14.a §

2009. január 1-ével hatályos átmeneti rendelkezések

- (1) Zamestnancovi, ktorého miesto výkonu práce bolo dohodnuté na zastupiteľskom úrade Slovenskej republiky v zahraničí a ktorý bol uznaný invalidným v dôsledku teroristických útokov, vojnových udalostí a živelných udalostí v súvislosti s výkonom práce vo verejnom záujme v zahraničí, sa poskytnú jednorazové mimoriadne odškodnenie v sume 3,6 násobku až 7,2 násobku jeho posledne priznaného zahraničného funkčného platu.¹⁵⁾
- (2) Ak zamestnanec v dôsledku udalostí uvedených v odseku 1 zomrie, poskytnú sa pozostalému manželovi, ktorý s ním žije v domácnosti, jednorazové mimoriadne odškodnenie v sume deväťnásobku posledne priznaného zahraničného funkčného platu zamestnanca. Jednorazové mimoriadne odškodnenie sa poskytnú aj každému nezaopatrenému dieťaťu zamestnanca s nárokom na sirotský dôchodok v sume trojnásobku posledne priznaného zahraničného funkčného platu zamestnanca.
- (3) Jednorazové mimoriadne odškodnenie podľa odsekov 1 a 2 sa poskytnú v eurách.
- (4) Podrobnosti o poskytnutí jednorazového mimoriadneho odškodnenia určí zamestnávateľ v pracovnom poriadku.

Prechodné ustanovenia

§ 14

- (1) Ustanoveniami tohto zákona sa spravujú aj pracovnoprávne vzťahy, ktoré sa do 31. decembra 2003 spravovali zákonom o verejnej službe. Nároky, ktoré z nich vznikli, a právne úkony urobené pred 1. januárom 2004 sa posudzujú podľa predpisov platných do 31. decembra 2003.
- (2) Predpoklady na výkon práce vo verejnom záujme podľa § 3 ods. 1 písm. a), c) až g), ktoré zamestnanec spĺňal podľa zákona o verejnej službe do 31. decembra 2003, sú splnené aj na účely tohto zákona; predpoklad podľa § 3 ods. 1 písm. c) je u zdravotníckeho zamestnanca splnený na účely tohto zákona aj pri zmene zamestnávateľa, ak zdravotnícky zamestnanec vykonáva pracovnú činnosť rovnakého charakteru alebo obdobného charakteru, ako je pracovná činnosť, na ktorej vykonávanie mu bola udelená výnimka. Splnenie predpokladu podľa § 3 ods. 1 písm. b) zamestnanec preukáže najneskôr do 31. decembra 2004.
- (3) Ak vedúci zamestnanec vykonáva k 1. januáru 2004 funkciu, podniká, vykonáva inú zárobkovú činnosť alebo je členom riadiacich, kontrolných a dozorných orgánov podľa § 9, je povinný do 31. januára 2004 ich skončiť alebo vykonať právne relevantný úkon na ich skončenie.

§ 14a

Prechodné ustanovenie účinné k 1. januáru 2009

(1) Ezen törvény a 2009. január 1. előtt keletkezett munkajogi viszonyokat is szabályozza. A 2009. január 1. előtt végrehajtott jogi ügyletek és az ezekből keletkezett igények a 2008. december 31-ig érvényben volt jogi szabályozás alapján ítéltetnek meg.

(2) Ha egy köztisztviséget betöltő természetes személy és egy alkalmazott egymáshoz közeli hozzátartozói³⁾ viszonyban álló személyként beosztásuk révén kölcsönös közvetlen alá-fölérendeltségi viszonyban vannak egymással, illetve beosztásuk folytán a pénztári, illetve könyvelési ellenőrzés során egymást ellenőrzik (7. §), a munkáltató köteles 2009. február 1-ig jogilag releváns lépéseket tenni abból a célból, hogy a helyzetet összhangba hozza ezzel a törvénnyel.

(3) Az az állam által létesített jogi személy képviselői szervének tiszttségét betöltő vezető alkalmazott, akinek munkaviszonya az e törvény hatályba lépése előtt kötött munkaszerződés alapján keletkezett, teljesíti az e törvény szerinti kinevezéshez szükséges feltételeket.

15. §

Megszüntető rendelkezések

Hatályát veszíti a Tt. többször módosított 313/2001. sz. közszolgálati törvényének 2. § 1. és 2. bekezdése, valamint 4–14. §-a.

16. §

A törvény hatálya

Ez a törvény 2004. január 1-én lép hatályba.

Rudolf Schuster s.k.
Pavol Hrušovský s.k.
Mikuláš Dzurinda s.k.

1) Például a Szlovák Köztársaság Nemzeti Tanácsának többször módosított T.t. 303/1995. sz. törvénye a költségvetési szabályokról, a T.t. 302/2001. sz. törvénye a magasabb szintű területi egységek önkormányzatáról (a megyei önkormányzatokról szóló törvény) a Tt. 445/2001. sz. törvénye olvasatában, a Szlovák Nemzeti Tanács többször módosított Tt. 369/1990. sz. törvénye a községi önkormányzatokról.

1a) a Tt. többször módosított 243/2017. sz. törvénye az állami kutatóintézetéről, valamint egyes törvények módosításáról és kiegészítéséről.

2) Például a Tt. 131/2002. sz. törvénye a főiskolákról, valamint egyes törvények módosításáról és kiegészítéséről.

3) A Polgári Törvénykönyv, a Tt. 40/1964. sz. törvényének 116. §-a.

4) Például a Tt. 50/1976. sz. többször módosított törvé-

(1) Ustanoveniami tohto zákona sa spravujú aj pracovnoprávne vzťahy, ktoré vznikli pred 1. januárom 2009. Právne úkony urobené pred 1. januárom 2009 a nároky, ktoré z nich vznikli, sa posudzujú podľa právnej úpravy platnej do 31. decembra 2008.

(2) Ak fyzická osoba, ktorá vykonáva verejnú funkciu, a zamestnanec, ktorí sú blízkyimi osobami,³⁾ sú zaradení do vzájomnej priamej podriadenosti alebo nadriadenosti alebo tak, aby jeden podliehal pokladničnej kontrole alebo účtovnej kontrole druhého (§ 7), je zamestnávateľ povinný do 1. februára 2009 vykonať právne relevantný úkon na zosúladenie s týmto zákonom.

(3) Vedúci zamestnanec, ktorý vykonáva funkciu štatutárneho orgánu právnickej osoby zriadenej štátnym orgánom, ktorého pracovný pomer vznikol na základe pracovnej zmluvy pred dňom nadobudnutia účinnosti tohto zákona, spĺňa predpoklad vymenovania podľa tohto zákona.

§ 15

Zrušovacie ustanovenie

Zrušujú sa § 2 ods. 1 a 2, § 4 až 14 zákona č. 313/2001 Z. z. o verejnej službe v znení neskorších predpisov.

§ 16

Účinnosť

Tento zákon nadobúda účinnosť 1. januára 2004.

Rudolf Schuster v. r.
Pavol Hrušovský v. r.
Mikuláš Dzurinda v. r.

1) Napríklad zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 303/1995 Z. z. o rozpočtových pravidlách v znení neskorších predpisov, zákon č. 302/2001 Z. z. o samospráve vyšších územných celkov (zákon o samosprávnych krajoch) v znení zákona č. 445/2001 Z. z., zákon Slovenskej národnej rady č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení v znení neskorších predpisov.

1a) Zákon č. 243/2017 Z. z. o verejnej výskumnej inštitúcii a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

2) Napríklad zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

3) § 116 zákona č. 40/1964 Zb. Občianskeho zákonníka.

4) Napríklad zákon č. 50/1976 Zb. o územnom plánovaní a stavebnom poriadku (stavebný zákon) v znení neskorších predpisov, nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 156/2002 Z. z. o odbornej spôsobilosti pracovní-

nye a területrendezésről és az építési rendtartásról (Építészügyi törvény), a Szlovák Köztársaság Kormányának Tt. 156/2002. sz. rendelete az egészségügyi dolgozók szakmai alkalmasságáról, a Szlovák Köztársaság Kormányának Tt. 157/2002. sz. rendelete az egészségügyi dolgozók továbbképzéséről, a Szlovák Köztársaság Oktatási Minisztériumának többször módosított Tt. 41/1996. hirdetménye a pedagógia dolgozók szakmai és pedagógiai alkalmasságáról.

5) Például a Szlovák Köztársaság Nemzeti Tanácsa többször módosított Tt. 98/1995. sz., közgyógyellátásról szóló törvénye.

6) Például a Szlovák Köztársaság Nemzeti Tanácsának többször módosított Tt. 274/1994. sz. törvénye a Szociális Biztosítóról, a Szlovák Köztársaság Nemzeti Tanácsának többször módosított Tt. 369/1990. sz. törvénye.

7) A Tt. 215/2004. számú többször módosított törvénye a titkos adatok védelméről, valamint némely törvények módosításáról és kiegészítéséről.

8) A Szlovák Köztársaság Oktatási Minisztériumának többször módosított Tt. 41/1996. sz. hirdetménye.

10) A Tt. többször módosított 330/2007. sz. törvénye a bünygyi nyilvántartásról, valamint némely törvények módosításáról és kiegészítéséről.

10a) A Tt. többször módosított 55/2017. sz. törvénye az állami szolgálatról, valamint némely törvények módosításáról és kiegészítéséről.

10aa) A bünygyi nyilvántartásról, valamint egyes törvények módosításáról és kiegészítéséről szóló törvény, a Tt. 330/2007. törvénye 10. § 4. bekezdése a) pontjának módosítása a Tt. 91/2016. sz. törvényének olvasatában.

10b) A Tt. 55/2017. sz. törvényének 25. §-a.

11) Például a Szlovák Nemzeti Tanács többször módosított a Szlovák Televízióról, a Tt. 254/1991. sz. törvénye; a Szlovák Nemzeti Tanács többször módosított törvénye a Szlovák Rádióról, a Tt. 255/1991. sz. törvénye.

12) Például a Kereskedelmi Törvénykönyv, a Tt. többször módosított 513/1991. sz. törvényének 85., 101., 133. és 194. §-ai; a Tt. többször módosított 369/1990. sz. törvényének 11. § 4. bekezdése; a Szlovák Nemzeti Színházról szóló törvény, a Tt. 385/1997. sz. törvénye 3. § 3. bekezdése a Tt. 103/2014. sz. törvényének olvasatában; a Szlovák Filharmóniáról szóló törvény, a Tt. 114/2000. sz. törvényének 4. § 2. bekezdése a Tt. 103/2014. sz. törvényének olvasatában; a Tt. többször módosított 302/2001. sz. törvényének 11. § 2. bekezdése h) pontja; a Szlovákia Rádiójáról és Televíziójáról, valamint némely törvények módosításáról és kiegészítéséről szóló, a Tt. 532/2010. sz. törvénye 17. § 1. bekezdése; a színházi és zenei tevékenységről, valamint némely törvények módosításáról és kiegészítéséről szóló, a Tt. 103/2014. sz. törvényének 5. § 3. bekezdése.

12a) A Tt. 365/2004. sz. törvénye az egyes területeken alkalmazandó egyenlő bánásmódról és a diszkrimináció

kov v zdravotníctve, nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 157/2002 Z. z. o ďalšom vzdelávaní pracovníkov v zdravotníctve, vyhláška Ministerstva školstva Slovenskej republiky č. 41/1996 Z. z. o odbornej a pedagogickej spôsobilosti pedagogických pracovníkov v znení neskorších predpisov.

5) Napríklad zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 98/1995 Z. z. o Liečebnom poriadku v znení neskorších predpisov.

6) Napríklad zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 274/1994 Z. z. o Sociálnej poisťovni v znení neskorších predpisov, zákon Slovenskej národnej rady č. 369/1990 Zb. v znení neskorších predpisov.

7) Zákon č. 215/2004 Z. z. o ochrane utajovaných skutočností a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

8) Vyhláška Ministerstva školstva Slovenskej republiky č. 41/1996 Z. z. v znení neskorších predpisov.

10) Zákon č. 330/2007 Z. z. o registri trestov a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

10a) Zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

10aa) § 10 ods. 4 písm. a) zákona č. 330/2007 Z. z. o registri trestov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 91/2016 Z. z.

10b) § 25 zákona č. 55/2017 Z. z.

11) Napríklad zákon Slovenskej národnej rady č. 254/1991 Zb. o Slovenskej televízii v znení neskorších predpisov, zákon Slovenskej národnej rady č. 255/1991 Zb. o Slovenskom rozhlase v znení neskorších predpisov.

12) Napríklad § 85, 101, 133 a 194 zákona č. 513/1991 Zb. Obchodného zákonníka v znení neskorších predpisov, § 11 ods. 4 zákona Slovenskej národnej rady č. 369/1990 Zb. v znení neskorších predpisov, § 3 ods. 3 zákona č. 385/1997 Z. z. o Slovenskom národnom divadle v znení zákona č. 103/2014 Z. z., § 4 ods. 2. zákona č. 114/2000 Z. z. o Slovenskej filharmónii v znení zákona č. 103/2014 Z. z., § 11 ods. 2 písm. h) zákona č. 302/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov, § 17 ods. 1 zákona č. 532/2010 Z. z. o Rozhlase a televízii Slovenska a o zmene a doplnení niektorých zákonov, § 5 ods. 3 zákona č. 103/2014 Z. z. o divadelnej činnosti a hudobnej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

12a) Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).

13) Napríklad zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 182/1993 Z. z. o vlastníctve bytov a nebytových priestorov v znení neskorších predpisov, zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 278/1993 Z. z. o správe majetku štátu v znení neskorších predpisov.

13a) Napríklad § 64 zákona č. 55/2017 Z. z..

elleni védelemről, valamint némely törvények módosításáról és kiegészítéséről (antidiszkriminációs törvény).

13) Például a Szlovák Köztársaság Nemzeti Tanácsának többször módosított Tt. 182/1993. sz., a lakások és nem lakáscélú helyiségek tulajdonjogáról szóló törvénye; a Szlovák Köztársaság Nemzeti Tanácsának többször módosított Tt. 278/1993. számú törvénye az állami vagyion kezeléséről.

13a) Például a Tt. 55/2017. számú törvényének 64. §-a. 13aa) a közalkalmazotti munkát végző egyes alkalmazottak jutalmazásáról, valamint egyes törvények módosításáról és kiegészítéséről szóló, többször módosított Tt. 583/2008. sz. törvénye 3. § b) és c) pontjai,

14) A Tt. 55/2017. sz. törvénye 114. § 2. és 3. bekezdései.

15) A közalkalmazotti munkát végző egyes alkalmazottak jutalmazásáról, valamint egyes törvények módosításáról és kiegészítéséről szóló, többször módosított Tt. 553/2003. sz. törvényének 22. § 1 bekezdése.

13aa) § 3 písm. b) a c) zákona č. 583/2008 Z. z. o prevencii kriminality a inej protispoločenskej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

14) § 114 ods. 2 a 3 zákona č. 55/2017 Z. z..

15) § 22 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.