|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **TABUĽKA ZHODY**  **právneho predpisu**  **s právom Európskej únie** | | | | | | | |
| **Smernica Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 05/zv.3)** | | | * **zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov** * **zákon č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy v znení neskorších predpisov** * **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) v znení neskorších predpisov** * **zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov** * **zákon SNR č. 369/1990Zb. o obecnom zriadení v znení neskorších predpisov** * **návrh zákona, 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 (ďalej len „novela Zákonníka práce“)** | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| **Č: 1** | Účelom smernice je uviesť do účinnosti rámcovú dohodu  o pracovných zmluvách na dobu určitú, ktorú 18. marca 1999 uzavreli všeobecné medzirezortné organizácie (ETUC, UNICE a CEEP), pripojenú v prílohe k tejto smernici. | **n. a.** |  |  |  |  |  |
| **Č: 2**  **O: 1** | Členské štáty do 10. júla 1999 uvedú do platnosti zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou alebo zabezpečia, že najneskôr do tohto termínu sociálni partneri prijmú potrebné opatrenia dohodou, pričom od členských štátov sa požaduje, aby prijali potrebné opatrenia, ktoré im umožnia kedykoľvek sa zaručiť za výsledky, ktorých dosiahnutie táto smernica ukladá. Ihneď o tom budú informovať Komisiu. | **N** | **575/2001 Z. z.** | **§ 35**  **O: 7** | (7) Ministerstvá a ostatné ústredné orgány štátnej správy v rozsahu vymedzenej pôsobnosti plnia voči orgánom Európskej únie informačnú a oznamovaciu povinnosť, ktorá im vyplýva z právne záväzných aktov týchto orgánov. | Ú |  |
| **Č: 2**  **O: 2** | Členským štátom sa v prípade potreby a po porade so sociálnymi partnermi poskytuje nanajvýš ešte jeden rok na to, aby zohľadnili osobitné problémy alebo uplatňovanie kolektívnych dohôd. O týchto okolnostiach budú ihneď informovať Komisiu. Keď členské štáty prijmú opatrenia uvedené v prvom odseku, tieto budú obsahovať odkaz na túto smernicu alebo ich bude sprevádzať takýto odkaz pri príležitosti ich úradného uverejnenia. Metodiku týchto odkazov ustanovia členské štáty. | **N** | **575/2001 Z. z.** | **§ 35**  **O: 7** | (7) Ministerstvá a ostatné ústredné orgány štátnej správy v rozsahu vymedzenej pôsobnosti plnia voči orgánom Európskej únie informačnú a oznamovaciu povinnosť, ktorá im vyplýva z právne záväzných aktov týchto orgánov. | Ú |  |
| Č: 3 | Táto smernica nadobúda účinnosť v deň jej uverejnenia v Úradnom vestníku Európskych spoločenstiev. | **n. a.** |  |  |  |  |  |
| **Č: 4** | Táto smernica je adresovaná členským štátom. | **n. a.** |  |  |  |  |  |
| **PRÍLOHA**  **Doložka 1**  **P: a** | **Účel**  Účelom tejto rámcovej dohody je:  (a) zvýšiť kvalitu práce na dobu určitú zabezpečením uplatňovania zásady nediskriminácie; | **N** | **311/2001 Z. z.**  **311/2001 Z. z.** | **§ 13**  **O: 1 a 2**  **§ 48**  **O: 7** | (1) Zamestnávateľ je v pracovnoprávnych vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).  (2) V pracovnoprávnych vzťahoch sa zakazuje diskriminácia zamestnancov z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia.  (7) Zamestnanca v pracovnom pomere na určitú dobu nemožno zvýhodniť alebo obmedziť, ak ide o pracovné podmienky a podmienky zamestnávania podľa tohto zákona a o pracovné podmienky súvisiace s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci podľa osobitného predpisu, v porovnaní s porovnateľným zamestnancom. | Ú |  |
| **Doložka 1**  **P: b** | (b) vytvoriť rámec na zamedzovanie nezákonného počínania prameniaceho z využívania opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv a pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú. | **N** | **Novela Zákonníka práce**  **311/2001 Z. z.**  **Novela Zákonníka práce**  **311/2001 Z. z.** | **§ 48**  **O: 2**  **§ 48**  **O: 3**  **§ 48**  **O: 4**  **§ 48**  **O: 5** | **(2) Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát.**  (3) Opätovne dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu je pracovný pomer, ktorý má vzniknúť pred uplynutím šiestich mesiacov po skončení predchádzajúceho pracovného pomeru na určitú dobu medzi tými istými účastníkmi.    (4) Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu **do dvoch rokov alebo nad dva roky** je možné len z  dôvodu   * 1. zastupovania zamestnanca počas materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, dočasnej pracovnej neschopnosti alebo zamestnanca, ktorý bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie,   2. vykonávania prác, pri ktorých je potrebné podstatne zvýšiť počet zamestnancov na prechodný čas nepresahujúci osem mesiacov v kalendárnom roku,   3. vykonávania prác, ktoré sú závislé od striedania ročných období, každý rok sa opakujú a nepresahujú osem mesiacov v kalendárnom roku (sezónna práca),   4. vykonávania prác dohodnutých v kolektívnej zmluve.   (5) Dôvod na predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru podľa odseku 4 sa uvedie v pracovnej zmluve. | Ú |  |
| **Doložka 2**  **Bod 1** | **Pôsobnosť**  1. Táto dohoda sa vzťahuje na pracovníkov na dobu určitú, ktorí majú uzavretú pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah podľa zákona, kolektívnych dohôd alebo spôsobu, ktorý je zaužívaný v jednotlivých členských štátoch. | **N** | **311/2001 Z. z.**  **311/2001 Z. z.**  **369/1990 Zb.**  **369/1990 Zb.**  **Čl. II.- novely**  **369/1990 Zb.** | **§ 1** O: 5 **§ 48**  **O: 1**  **§ 18a**  **O: 5**    **§ 18a**  **O: 6**    **§ 18a**  **O: 7** | (5) Pracovnoprávne vzťahy vznikajú najskôr od uzatvorenia pracovnej zmluvy alebo dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru, ak tento zákon alebo osobitný predpis neustanovuje inak.  (1) Pracovný pomer je dohodnutý na neurčitý čas, ak nebola v pracovnej zmluve výslovne určená doba jeho trvania, alebo ak v pracovnej zmluve alebo pri jej zmene neboli splnené zákonné podmienky na uzatvorenie pracovného pomeru na určitú dobu. Pracovný pomer je uzatvorený na neurčitý čas aj vtedy, ak pracovný pomer na určitú dobu nebol dohodnutý písomne.  (5) Hlavného kontrolóra volí obecné zastupiteľstvo na šesť rokov. Jeho funkčné obdobie sa začína dňom, ktorý je určený ako deň nástupu do práce.  (6) Hlavnému kontrolórovi vzniká po zvolení nárok na uzavretie pracovnej zmluvy s obcou. Pracovný pomer možno dohodnúť aj na kratší pracovný čas, 16b) ktorého dĺžku určí obecné zastupiteľstvo pred vyhlásením voľby kontrolóra. **Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na šesť rokov. Ak je hlavný kontrolór zvolený aj na nasledujúce funkčné obdobie, pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť najviac o šesť rokov alebo opätovne dohodnúť najdlhšie na šesť rokov.**  (7) Starosta je povinný s právoplatne zvoleným hlavným kontrolórom uzavrieť pracovnú zmluvu najneskôr v deň nasledujúci po dni skončenia funkčného obdobia predchádzajúceho hlavného kontrolóra. Deň nástupu do práce sa určí na deň nasledujúci po dni skončenia funkčného obdobia predchádzajúceho hlavného kontrolóra. | Ú |  |
| **Doložka 2**  **Bod 2** | 2. Členské štáty po konzultácii so sociálnymi partnermi, a/alebo sociálni partneri môžu ustanoviť, že táto dohoda sa nevzťahuje na: | **D** |  |  |  |  |  |
| **Doložka 2**  **Bod 2**  **P: a** | (a) pracovnoprávne vzťahy, ktorých predmetom je odborný výcvik pri nástupe do zamestnania a výcvik učňov; | **D** |  |  |  |  |  |
| **Doložka 2**  **Bod 2**  **P: b** | (b) pracovné zmluvy a pracovnoprávne vzťahy, ktoré boli uzavreté v rámci konkrétneho štátom financovaného alebo štátom dotovaného odborného výcviku, začleňovania do pracovného procesu a odbornej rekvalifikácie. | **D** |  |  |  |  |  |
| **Doložka 3**  **Bod 1** | **Vymedzenia**  1. Na účely tejto dohody termín „pracovník na dobu určitú“ sa vzťahuje na osobu, ktorá uzavrela pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah priamo so zamestnávateľom, a ktorých koniec platnosti je vymedzený objektívnymi podmienkami, ako napríklad určitým dátumom, splnením určitej úlohy alebo určitou udalosťou. | **N** | **311/2001 Z. z.**  **311/2001 Z. z.**  **311/2001 Z. z.**  **Novela Zákonníka práce**  **369/1990 Zb.**  **369/1990 Zb.**  **Čl. II.- novely**  **369/1990 Zb.** | **§ 11**  **O: 1**  **§ 1**  **O: 5**  **§ 48**  **O: 1**  **§ 48**  **O: 2, 4, 6**  **§ 18a**  **O: 5**    **§ 18a**  **O: 6**    **§ 18a**  **O: 7** | (1) Zamestnanec je fyzická osoba, ktorá v pracovnoprávnych vzťahoch, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch, vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu.  (5) Pracovnoprávne vzťahy vznikajú najskôr od uzatvorenia pracovnej zmluvy alebo dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru, ak tento zákon alebo osobitný predpis neustanovuje inak.  (1) Pracovný pomer je dohodnutý na neurčitý čas, ak nebola v pracovnej zmluve výslovne určená doba jeho trvania alebo ak v pracovnej zmluve alebo pri jej zmene neboli splnené zákonné podmienky na uzatvorenie pracovného pomeru na určitú dobu. Pracovný pomer je uzatvorený na neurčitý čas aj vtedy, ak pracovný pomer na určitú dobu nebol dohodnutý písomne.  **(2) Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát.**  (4)Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu **do dvoch rokov alebo nad dva roky** je možné len z  dôvodu   * 1. zastupovania zamestnanca počas materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, dočasnej pracovnej neschopnosti alebo zamestnanca, ktorý bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie,   2. vykonávania prác, pri ktorých je potrebné podstatne zvýšiť počet zamestnancov na prechodný čas nepresahujúci osem mesiacov v kalendárnom roku,   3. vykonávania prác, ktoré sú závislé od striedania ročných období, každý rok sa opakujú a nepresahujú osem mesiacov v kalendárnom roku (sezónna práca),   4. vykonávania prác dohodnutých v kolektívnej zmluve.     (6)Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu **do dvoch rokov alebo nad dva roky** s vysokoškolským učiteľom alebo tvorivým zamestnancom vedy, výskumu a vývoja je možné aj vtedy, ak je na to objektívny dôvod vyplývajúci z povahy činnosti vysokoškolského učiteľa alebo tvorivého zamestnanca vedy, výskumu a vývoja ustanovený osobitným predpisom.  (5) Hlavného kontrolóra volí obecné zastupiteľstvo na šesť rokov. Jeho funkčné obdobie sa začína dňom, ktorý je určený ako deň nástupu do práce.  (6) Hlavnému kontrolórovi vzniká po zvolení nárok na uzavretie pracovnej zmluvy s obcou. Pracovný pomer možno dohodnúť aj na kratší pracovný čas, 16b) ktorého dĺžku určí obecné zastupiteľstvo pred vyhlásením voľby kontrolóra. **Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na šesť rokov. Ak je hlavný kontrolór zvolený aj na nasledujúce funkčné obdobie, pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť najviac o šesť rokov alebo opätovne dohodnúť najdlhšie na šesť rokov.**  (7) Starosta je povinný s právoplatne zvoleným hlavným kontrolórom uzavrieť pracovnú zmluvu najneskôr v deň nasledujúci po dni skončenia funkčného obdobia predchádzajúceho hlavného kontrolóra. Deň nástupu do práce sa určí na deň nasledujúci po dni skončenia funkčného obdobia predchádzajúceho hlavného kontrolóra. | Ú |  |
| **Doložka 3**  **Bod 2**  **V: 1** | 2. Na účely tejto dohody termín „porovnateľný stály pracovník“ sa vzťahuje na pracovníka, ktorý uzavrel pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah na dobu neurčitú v jednom a tom istom podniku, kde vykonáva stále rovnakú alebo podobnú prácu, resp. povolanie, pričom sa primerane zohľadňuje jeho kvalifikácia a odborná prax. | **N** | **311/2001 Z. z.** | **§ 11**  **O: 1**  **§ 40**  **O: 9** | (1) Zamestnanec je fyzická osoba, ktorá v pracovnoprávnych vzťahoch, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch, vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu.  (9) Porovnateľný zamestnanec na účely tohto zákona je zamestnanec, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na neurčitý čas a na ustanovený týždenný pracovný čas u  toho istého zamestnávateľa alebo u zamestnávateľa podľa § 58, ktorý vykonáva alebo by vykonával rovnaký druh práce alebo obdobný druh práce s prihliadnutím na kvalifikáciu a odbornú prax. | Ú |  |
| **Doložka 3**  **Bod 2**  **V: 2** | V prípade, že v rovnakom podniku nepracuje porovnateľný stály pracovník, porovnáva sa na základe platnej kolektívnej dohody alebo ak platná kolektívna dohoda neexistuje, tak v súlade s príslušnými vnútroštátnym právom, kolektívnymi dohodami alebo podľa zaužívaného postupu. | **N** | **311/2001 Z. z.** | **§ 48**  **O: 7** | (7) Zamestnanca v pracovnom pomere na určitú dobu nemožno zvýhodniť alebo obmedziť, ak ide o pracovné podmienky a podmienky zamestnávania podľa tohto zákona a o pracovné podmienky súvisiace s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci podľa osobitného predpisu, v porovnaní s porovnateľným zamestnancom. | Ú |  |
| **Doložka 4**  **Bod 1** | **Zásada nediskriminácie**  1. Pokiaľ ide o pracovnoprávne podmienky, pracovníci na dobu určitú nesmú byť voči porovnateľným stálym pracovníkom znevýhodňovaní len preto, že majú uzavretú pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah na dobu určitú, pokiaľ na odlišné zaobchádzanie neexistujú objektívne dôvody. | **N** | **311/2001 Z. z.**  **311/2001 Z. z.** | **§ 13**  **O: 1 a 2**  **§ 48**  **O: 7** | (1) Zamestnávateľ je v pracovnoprávnych vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).  (2) V pracovnoprávnych vzťahoch sa zakazuje diskriminácia zamestnancov z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia.  (7) Zamestnanca v pracovnom pomere na určitú dobu nemožno zvýhodniť alebo obmedziť, ak ide o pracovné podmienky a podmienky zamestnávania podľa tohto zákona a o pracovné podmienky súvisiace s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci podľa osobitného predpisu, v porovnaní s porovnateľným zamestnancom. | **Ú** |  |
| **Doložka 4**  **Bod 2** | 2. V prípade potreby sa uplatňuje zásada pro rata temporis. | **D** |  |  |  |  |  |
| **Doložka 4**  **Bod 3** | 3. Opatrenia na uplatňovanie tohto článku určia členské štáty po konzultácii so sociálnymi partnermi, a/alebo sociálni partneri, so zreteľom na právo spoločenstva a vnútroštátne právo, kolektívne dohody a zaužívané postupy. | **N** | **311/2001 Z. z.**  **Novela Zákonníka práce**  **Novela**  **Zákonníka**  **práce**  **Novela Zákonníka práce**  **311/2001 Z. z.**  **365/2004 Z. z.** | **§ 13**  **O: 3**  **§ 13**  **O: 4**  **§ 13**  **O: 5**  **§ 13**  **O: 6**  **§ 14**  **§ 6**  **O: 1** | (3) Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávnych vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.  **(4) Zamestnávateľ nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činností zamestnávateľa narúšať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa tým, že ho monitoruje, vykonáva záznam telefonických hovorov uskutočňovaných technickými pracovnými zariadeniami zamestnávateľa a kontroluje elektronickú poštu odoslanú z pracovnej elektronickej adresy a doručenú na túto adresu bez toho, aby ho na to vopred upozornil. Ak zamestnávateľ zavádza kontrolný mechanizmus, je povinný rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia ako aj dobu jej trvania prerokovať so zástupcami zamestnancov a  o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia ako aj o dobe jej trvania informovať zamestnancov.**  (**5**) Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania podľa odsekov 1 a 2 a nedodržaním podmienok podľa **odsekov 3 a 4**; zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky.  (**6**) Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania alebo nedodržaním podmienok podľa **odsekov 3 a 4**, môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany ustanovenej osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).  Spory medzi zamestnancom a zamestnávateľom o nároky z pracovnoprávnych vzťahov prejednávajú a rozhodujú súdy.  (1) V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa v pracovnoprávnych vzťahoch, obdobných právnych vzťahoch a v právnych vzťahoch s nimi súvisiacich zakazuje diskriminácia osôb z dôvodov podľa § 2 ods. 1. | **Ú** | Návrhom novely došlo k prečíslovaniu odsekov |
| **Doložka 4**  **Bod 4** | 4. Nároky vyplývajúce z celkového počtu odpracovaných rokov, ktoré súvisia s osobitnými pracovnoprávnymi podmienkami sú u pracovníkov na dobu určitú rovnaké ako u stálych pracovníkov, pokiaľ rozdielne nároky vyplývajúce z rovnakého počtu odpracovaných rokov nie sú objektívne zdôvodnené. | **N** | **311/2001 Z. z.**  **311/2001 Z. z.**  **311/2001 Z. z.**  **Novela Zákonníka práce**  **311/2001 Z. z.** | **§ 101**  **§ 102**  **§ 103**  **O: 1**  **§ 103**  **O: 2**  **§ 105** | Zamestnanec, ktorý počas nepretržitého trvania pracovného pomeru k tomu istému zamestnávateľovi vykonával u neho prácu aspoň 60 dní v kalendárnom roku, má nárok na dovolenku za kalendárny rok, prípadne na jej pomernú časť, ak pracovný pomer netrval nepretržite počas celého kalendárneho roka. Za odpracovaný deň sa považuje deň, v ktorom zamestnanec odpracoval prevažnú časť svojej zmeny. Časti zmien odpracované v rôznych dňoch sa nesčítajú.  Pomerná časť dovolenky je za každý celý kalendárny mesiac nepretržitého trvania toho istého pracovného pomeru jedna dvanástina dovolenky za kalendárny rok.  (1) Základná výmera dovolenky je najmenej štyri týždne.  **(**2) Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši **najmenej** 33 rokov veku je najmenej päť týždňov.  Zamestnancovi, ktorému nevznikol nárok na dovolenku za kalendárny rok ani na jej pomernú časť, pretože nevykonával v kalendárnom roku u toho istého zamestnávateľa prácu aspoň 60 dní, patrí dovolenka za odpracované dni v dĺžke jednej dvanástiny dovolenky za kalendárny rok za každých ***21*** odpracovaných dní v príslušnom kalendárnom roku. | **Ú** |  |
| **Doložka 5**  **Bod 1** | **Opatrenia proti nezákonnému konaniu**  1. V úsilí zabrániť nezákonnému konaniu, ku ktorému dochádza pri opakovanom uzatváraní pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú, členské štáty po konzultácii so sociálnymi partnermi a v súlade s vnútroštátnymi právom, kolektívnymi dohodami alebo zaužívanými postupmi, a/alebo sociálni partneri sú v prípade, že neexistujú ekvivalentné zákonné opatrenia na zamedzenie nezákonného konania, prijmú spôsobom, ktorý zohľadňuje potreby príslušných rezortov alebo kategórií pracovníkov, jedno alebo viacero z týchto opatrení: | **N** | **Novela Zákonníka práce**  **Novela**  **Zákonníka**  **Práce**  **369/1990 Zb.**  **369/1990 Zb.**  **Čl. II.- novely**  **369/1990 Zb.** | **§ 48**  **O: 4**  **P: d**  **§ 48**  **O:6**  **§ 18a**  **O: 5**    **§ 18a**  **O: 6**    **§ 18a**  **O: 7** | (4) Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do **dvoch** rokov alebo nad **dva** roky je možné len z  dôvodu  d) vykonávania prác dohodnutých v kolektívnej zmluve.  (6) Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu **do dvoch rokov alebo nad dva roky** s vysokoškolským učiteľom alebo tvorivým zamestnancom vedy, výskumu a vývoja je možné aj vtedy, ak je na to objektívny dôvod vyplývajúci z povahy činnosti vysokoškolského učiteľa alebo tvorivého zamestnanca vedy, výskumu a vývoja ustanovený osobitným predpisom.  (5) Hlavného kontrolóra volí obecné zastupiteľstvo na šesť rokov. Jeho funkčné obdobie sa začína dňom, ktorý je určený ako deň nástupu do práce.  (6) Hlavnému kontrolórovi vzniká po zvolení nárok na uzavretie pracovnej zmluvy s obcou. Pracovný pomer možno dohodnúť aj na kratší pracovný čas, 16b) ktorého dĺžku určí obecné zastupiteľstvo pred vyhlásením voľby kontrolóra. **Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na šesť rokov. Ak je hlavný kontrolór zvolený aj na nasledujúce funkčné obdobie, pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť najviac o šesť rokov alebo opätovne dohodnúť najdlhšie na šesť rokov.**  (7) Starosta je povinný s právoplatne zvoleným hlavným kontrolórom uzavrieť pracovnú zmluvu najneskôr v deň nasledujúci po dni skončenia funkčného obdobia predchádzajúceho hlavného kontrolóra. Deň nástupu do práce sa určí na deň nasledujúci po dni skončenia funkčného obdobia predchádzajúceho hlavného kontrolóra. | **Ú** |  |
| **Doložka 5**  **Bod 1**  **P: a** | (a) na základe objektívnych dôvodov predĺžiť platnosť takýchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov; | **O** | **311/2001 Z. z.**  **Novela Zákonníka práce**  **311/2001 Z. z.**  **Novela**  **Zákonníka**  **práce** | **§ 48**  **O: 3**  **§ 48**  **O: 4**  **P: a až d**  **§ 48**  **O: 5**  **§ 48**  **O:6** | (3) Opätovne dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu je pracovný pomer, ktorý má vzniknúť pred uplynutím šiestich mesiacov po skončení predchádzajúceho pracovného pomeru na určitú dobu medzi tými istými účastníkmi.  (4) Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu **do dvoch rokov alebo nad dva roky** je možné len z  dôvodu   1. zastupovania zamestnanca počas materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, dočasnej pracovnej neschopnosti alebo zamestnanca, ktorý bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie, 2. vykonávania prác, pri ktorých je potrebné podstatne zvýšiť počet zamestnancov na prechodný čas nepresahujúci osem mesiacov v kalendárnom roku, 3. vykonávania prác, ktoré sú závislé od striedania ročných období, každý rok sa opakujú a nepresahujú osem mesiacov v kalendárnom roku (sezónna práca), 4. vykonávania prác dohodnutých v kolektívnej zmluve.   (5) Dôvod na predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru podľa odseku 4 sa uvedie v pracovnej zmluve.  (6)Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu **do dvoch rokov alebo nad dva roky** s vysokoškolským učiteľom alebo tvorivým zamestnancom vedy, výskumu a vývoja je možné aj vtedy, ak je na to objektívny dôvod vyplývajúci z povahy činnosti vysokoškolského učiteľa alebo tvorivého zamestnanca vedy, výskumu a vývoja ustanovený osobitným predpisom. | **Ú** |  |
| **Doložka 5**  **Bod 1**  **P: b** | (b) určiť maximálne prípustné celkové obdobie platnosti opakovane uzatvorených pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú; | **O** | **Novela Zákonníka práce**  **311/2001 Z. z.** | **§ 48**  **O: 2**  **§ 48**  **O: 3** | **(2) Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát.**  (3) Opätovne dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu je pracovný pomer, ktorý má vzniknúť pred uplynutím šiestich mesiacov po skončení predchádzajúceho pracovného pomeru na určitú dobu medzi tými istými účastníkmi. | **Ú** |  |
| **Doložka 5**  **Bod 1**  **P: c** | (c) určiť, koľkokrát možno platnosť takýchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov predĺžiť. | **O** | **Novela Zákonníka práce**  **311/2001 Z. z.**  **Novela Zákonníka práce**  **311/2001 Z. z.**  **Novela**  **Zákonníka**  **práce** | **§ 48**  **O: 2**  **§ 48**  **O: 3**  **§ 48**  **O: 4**  **§ 48**  **O: 5**  **§: 48**  **O: 6** | **(2) Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát.**  (3) Opätovne dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu je pracovný pomer, ktorý má vzniknúť pred uplynutím šiestich mesiacov po skončení predchádzajúceho pracovného pomeru na určitú dobu medzi tými istými účastníkmi.  **(**4) Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu **do dvoch rokov alebo nad dva roky** je možné len z  dôvodu   1. zastupovania zamestnanca počas materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, dočasnej pracovnej neschopnosti alebo zamestnanca, ktorý bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie, 2. vykonávania prác, pri ktorých je potrebné podstatne zvýšiť počet zamestnancov na prechodný čas nepresahujúci osem mesiacov v kalendárnom roku, 3. vykonávania prác, ktoré sú závislé od striedania ročných období, každý rok sa opakujú a nepresahujú osem mesiacov v kalendárnom roku (sezónna práca), 4. vykonávania prác dohodnutých v kolektívnej zmluve.   (5) Dôvod na predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru podľa odseku 4 sa uvedie v pracovnej zmluve.  (6)Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu **do dvoch rokov alebo nad dva roky** s vysokoškolským učiteľom alebo tvorivým zamestnancom vedy, výskumu a vývoja je možné aj vtedy, ak je na to objektívny dôvod vyplývajúci z povahy činnosti vysokoškolského učiteľa alebo tvorivého zamestnanca vedy, výskumu a vývoja ustanovený osobitným predpisom. |  |  |
| **Doložka 5**  **Bod 2** | 2. Členské štáty po konzultácii so sociálnymi partnermi, a/alebo sociálni partneri prípadne určia, za akých podmienok sú považované za pracovné zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú: | **N** |  |  |  |  |  |
| **Doložka 5** Bod 2 **P: a** | (a) „opakovane uzatvorené“ | **N** | **311/2001 Z. z.** | **§ 48**  **O: 3** | (3) Opätovne dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu je pracovný pomer, ktorý má vzniknúť pred uplynutím šiestich mesiacov po skončení predchádzajúceho pracovného pomeru na určitú dobu medzi tými istými účastníkmi. | **Ú** |  |
| **Doložka 5**  **Bod 2**  **P: b** | (b) pracovné zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy na dobu neurčitú. | **N** | **311/2001 Z. z.** | **§ 48**  **O: 1** | (1) Pracovný pomer je dohodnutý na neurčitý čas, ak nebola v pracovnej zmluve výslovne určená doba jeho trvania, alebo ak v pracovnej zmluve alebo pri jej zmene neboli splnené zákonné podmienky na uzatvorenie pracovného pomeru na určitú dobu. Pracovný pomer je uzatvorený na neurčitý čas aj vtedy, ak pracovný pomer na určitú dobu nebol dohodnutý písomne. | **Ú** |  |
| **Doložka 6**  **Bod 1** | **Poskytovanie informácií o pracovných príležitostiach**  1. Zamestnávatelia informujú pracovníkov na dobu určitú o pracovných miestach, ktoré sa uvoľnili v podniku alebo závode, a tým zabezpečia pre týchto pracovníkov v porovnaní s ostatnými rovnakú možnosť natrvalo sa zamestnať. Takéto informácie možno poskytovať formou oznámenia na primeranom mieste v podniku alebo závode. | **N** | **311/2001 Z. z.** | **§ 48**  **O: 8** | (8) Zamestnávateľ informuje vhodným spôsobom zamestnancov v pracovnom pomere na určitú dobu a zástupcov zamestnancov o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili. | **Ú** |  |
| **Doložka 6**  **Bod 2** | 2. Zamestnávatelia by mali v čo najväčšej miere uľahčovať pracovníkom na dobu určitú prístup k možnostiam odbornej prípravy na zdokonaľovanie ich pracovných zručností, postupu v zamestnaní a pracovnej mobility. | **N** | **311/2001 Z. z.**  **311/2001 Z. z.**  **311/2001 Z. z.** | **§ 13**  **O: 1 a 2**  **§ 48**  **O: 7**  **§ 153** | (1) Zamestnávateľ je v pracovnoprávnych vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).  (2) V pracovnoprávnych vzťahoch sa zakazuje diskriminácia zamestnancov z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia.  (7) Zamestnanca v pracovnom pomere na určitú dobu nemožno zvýhodniť alebo obmedziť, ak ide o pracovné podmienky a podmienky zamestnávania podľa tohto zákona a o pracovné podmienky súvisiace s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci podľa osobitného predpisu, v porovnaní s porovnateľným zamestnancom.  Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov alebo o jej zvyšovanie. Zamestnávateľ prerokuje so zástupcami zamestnancov opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie. | **Ú** |  |
| **Doložka 7**  **Bod 1** | **Informácie a konzultácie**  1. Pracovníci na dobu určitú sú započítavaní pri výpočte medzného počtu pracovníkov, pri prekročení ktorého vzniká nárok na vytvorenie zastupiteľských orgánov pracovníkov v podniku v súlade s vnútroštátnym právom a právom spoločenstva, ako to predpokladajú vnútroštátne zákonné ustanovenia. | **N** | **311/2001 Z. z.** | **§ 234**  **O: 2** | (2) Právo voliť členov zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka majú všetci zamestnanci zamestnávateľa, ak u zamestnávateľa pracujú najmenej tri mesiace. |  |  |
| **Doložka 7**  **Bod 2** | 2. Členské štáty po konzultácii so sociálnymi partnermi, a/alebo sociálni partneri určia opatrenia, ktoré sa prijmú v súvislosti s uplatňovaním článku 7.1, a to v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi dohodami alebo zaužívanými postupmi, a so zreteľom na článok 4.1. | **N** | **125/2006 Z. z.** | **§ 2**  **O: 1**  **P: a**  **Bod 1** | (1) Inšpekcia práce je   1. dozor nad dodržiavaním   1. pracovnoprávnych predpisov, ktoré upravujú pracovnoprávne vzťahy, najmä ich vznik, zmenu a skončenie, mzdové podmienky a pracovné podmienky zamestnancov vrátane pracovných podmienok žien, mladistvých, domáckych zamestnancov, osôb so zdravotným postihnutím a osôb, ktoré nedovŕšili 15 rokov veku, a kolektívne vyjednávanie, |  |  |
| **Doložka 7**  **Bod 3** | 3. Zamestnávatelia by mali v čo najväčšej miere venovať pozornosť tomu, aby založené zastupiteľské orgány pracovníkov boli primerane informované o práci na dobu určitú v podniku. | **D** | **311/2001 Z. z.** | **§ 47**  **O: 4** | (4) Zamestnávateľ je povinný predkladať zástupcom zamestnancov správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch v lehotách, ktoré s nimi dohodol. | **Ú** |  |
| **Doložka 8**  **Bod 1** | **Vykonávacie ustanovenia**  1. Členské štáty a/alebo sociálni partneri môžu prijať ustanovenia, ktoré sú pre pracovníkov výhodnejšie než ustanovenia obsiahnuté v tejto dohode. | **D** |  |  |  |  |  |
| **Doložka 8**  **Bod 2** | 2. Táto dohoda sa nedotýka podrobnejších ustanovení spoločenstva, a to konkrétne ani ustanovení týkajúcich sa rovnakého zaobchádzania alebo rovnakých príležitostí pre mužov a ženy. | **n. a.** |  |  |  |  |  |
| **Doložka 8**  **Bod 3** | 3. Vykonávanie tejto dohody neoprávňuje k znižovaniu všeobecnej úrovne ochrany poskytovanej pracovníkom, na ktorých sa táto dohoda vzťahuje. | **n. a.** |  |  |  |  |  |
| **Doložka 8**  **Bod 4** | 4. Táto dohoda sa nedotýka práva sociálnych partnerov uzatvárať na primeranej úrovni, vrátane úrovne spoločenstva, dohody, ktorými sa prispôsobujú, resp. dopĺňajú ustanovenia tejto dohody, spôsobom, ktorý bude zohľadňovať špecifické potreby príslušných sociálnych partnerov. | **n. a.** |  |  |  |  |  |
| **Doložka 8**  **Bod 5** | 5. Sporom a sťažnostiam sa predchádza a pri ich riešení sa postupuje v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi dohodami a zaužívanými postupmi. | **N** | **311/2001 Z. z.**  **311/2001 Z. z.** | **Č: 9**  **§ 14** | Zamestnanci a zamestnávatelia, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov, môžu svoje práva uplatniť na súde. Zamestnávatelia nesmú znevýhodňovať a poškodzovať zamestnancov preto, že zamestnanci uplatňujú svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov.  Spory medzi zamestnancom a zamestnávateľom o nároky z pracovnoprávnych vzťahov prejednávajú a rozhodujú súdy. | **Ú** |  |
| **Doložka 8**  **Bod 6** | 6. Pokiaľ o to niektorá zo strán tejto dohody požiada, signatárske strany po uplynutí piatich rokov od dátumu rozhodnutia rady preskúmajú, ako sa táto dohoda uplatňuje. | **n. a.** |  |  |  |  |  |

\* členenie smernice je vecou gestora

LEGENDA:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| V stĺpci (1):  Č – článok  O – odsek  V – veta  P – písmeno (číslo) | V stĺpci (3):  N – bežná transpozícia  O – transpozícia s možnosťou voľby  D – transpozícia podľa úvahy (dobrovoľná)  n.a. – transpozícia sa neuskutočňuje | V stĺpci (5):  Č – článok  § – paragraf  O – odsek  V – veta  P – písmeno (číslo) | V stĺpci (7): Poznámka v stĺpci 8  Ú – úplná zhoda  Č – čiastočná zhoda  R – rozpor (v príp., že zatiaľ  nedošlo k transpozícii, ale  príde k nej v budúcnosti)  n.a.– neaplikovateľné |

|  |  |
| --- | --- |
| **Zoznam všeobecne záväzných právnych predpisov preberajúcich smernicu 1999/70/ES** | |
| Por. č. | Názov predpisu |
|  | Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov |
|  | 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) v znení neskorších predpisov |
|  | Zákon SNR č. 369/1990Zb. o obecnom zriadení v znení neskorších predpisov |