|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **TABUĽKA ZHODY**  **právneho predpisu s právom Európskej únie** | | | | | | | |
| **SMERNICA RADY 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 05/zv. 04)** | | | * **zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov** * **zákon č. 435/2000 Z. z. o námornej plavbe 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. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov 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** | Účel a rozsah pôsobnosti  1.Táto smernica ustanovuje minimálne požiadavky na bezpečnosť a ochranu zdravia pre organizáciu pracovného času. | **n. a.** |  |  |  | U |  |
|  | 2. Táto smernica sa vzťahuje na:  a) minimálne doby denného odpočinku, týždenného odpočinku a ročnej dovolenky, prestávky v práci a na maximálny týždenný pracovný čas a  b) určité aspekty nočnej práce, práce na zmeny a rozvrhnutie práce. | **n. a.** | **311/2001 Z. z.**  **Novela Zákonníka práce** | **Tretia časť**  **§ 223**  **O: 2** | **● Pracovný čas a doba odpočinku**  **(2) Na pracovnoprávny vzťah založený dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa vzťahujú ustanovenia prvej časti, tretej časti okrem § 96, § 96a, § 97, § 99 a § 100 až 117 ustanovenia § 119 ods. 1, § 144a ods. 1 až 5 a šiestej časti; pracovnú pohotovosť a prácu nadčas nemožno zamestnancovi nariadiť ani s ním dohodnúť. Ak ide o dôvody podľa § 141 ods. 1 a ods. 2 písm. a) až g), ktoré zasiahli do času, na ktorý zamestnávateľ určil výkon práce, zamestnávateľ je povinný ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca v práci. Za tento čas zamestnancovi náhrada odmeny nepatrí.** |  |  |
|  | 3. Táto smernica sa vzťahuje na všetky odvetvia činností, verejné a súkromné, v zmysle článku 2 smernice 89/391/EHS bez toho, aby boli dotknuté články 14, 17, 18 a 19 tejto smernice.  Táto smernica sa nevzťahuje na námorníkov definovaných v smernici 1999/63/ES bez toho, aby bol dotknutý článok 2 ods. 8 tejto smernice. | **n. a.** |  |  |  |  |  |
|  | 4. Ustanovenia smernice 89/391/EHS sa úplne uplatňujú na záležitosti uvedené v odseku 2, bez toho, aby boli dotknuté prísnejšie a/alebo osobitné ustanovenia tejto smernice. | **n. a.** |  |  |  |  |  |
| **Č: 2**  **O: 1** | Na účely tejto smernice platia tieto definície:  1. "pracovný čas" je akýkoľvek čas, počas ktorého pracovník pracuje podľa pokynov zamestnávateľa a vykonáva svoju činnosť alebo povinnosti v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou; | **N** | **311/2001 Z. z.** | **§ 85**  **O: 1** | (1) Pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou. | U |  |
|  | 2. "čas odpočinku" je akýkoľvek čas, ktorý nie je pracovným časom; | **N** | **311/2001 Z. z.** | **§ 85**  **O: 2** | (2) Doba odpočinku je akákoľvek doba, ktorá nie je pracovným časom. | Ú |  |
|  | 3. "nočný čas" je akýkoľvek čas, ale nie kratší ako sedem hodín, definovaný vnútroštátnymi právnymi predpismi, ktorý v každom prípade musí zahŕňať dobu medzi polnocou a 5. hodinou rannou; | **N** | **Novela**  **Zákonníka práce** | **§ 98**  **O: 1** | (1) Nočná práca je práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a **6. hodinou**. | Ú |  |
|  | 4. "pracovník v noci" je:  a) na jednej strane akýkoľvek pracovník, ktorý v priebehu nočného času pracuje najmenej tri hodiny svojho normálneho pracovného času a  b) na druhej strane akýkoľvek pracovník, ktorý pravdepodobne odpracuje v nočnom čase podiel zo svojho ročného pracovného času podľa definície, ktorú si príslušný členský štát zvolí:  i) svojimi vnútroštátnymi právnymi predpismi po konzultácii so sociálnymi partnermi alebo  ii) kolektívnymi zmluvami alebo dohodami uzavretými medzi sociálnymi partnermi na vnútroštátnej alebo regionálnej úrovni; | **N** | **311/2001 Z. z.** | **§ 98**  **O: 2** | (2) Zamestnanec pracujúci v noci je na účely tohto zákona zamestnanec, ktorý  a) vykonáva práce, ktoré vyžadujú, aby sa pravidelne vykonávali v noci v rozsahu najmenej troch hodín po sebe nasledujúcich, alebo  b) pravdepodobne odpracuje v noci najmenej 500 hodín za rok. | Ú |  |
|  | 5. "práca na zmeny" je akákoľvek metóda organizácie pracovného času na zmeny, pri ktorej pracovníci jeden druhého striedajú na rovnakých pracoviskách podľa určitého rozvrhnutia, vrátane rotujúceho rozvrhnutia, pričom pracovný čas môže byť nepretržitý, alebo prerušovaný a pre pracovníkov má dôsledok, že v priebehu určitej doby dní alebo týždňov pracujú v rôznom čase; | **N** | **311/2001 Z. z.** | **§ 90**  **O: 2** | (2) Prácou na zmeny je spôsob organizácie pracovného času, pri ktorom zamestnanci jeden druhého striedajú na rovnakom pracovisku podľa určitého rozvrhu a v priebehu určitého obdobia dní alebo týždňov pracujú v rôznom čase. To platí aj v prípade, ak pri striedaní zamestnancov v zmenách dôjde k súbežnému výkonu práce zamestnancov nadväzujúcich zmien. | Ú |  |
|  | 6. "pracovník na zmeny" je akýkoľvek pracovník, ktorého pracovný režim je súčasťou práce na zmeny; | **N** | **311/2001 Z. z.** | **§ 90**  **O: 3** | (3) Zamestnanec pracujúci v pracovných zmenách je každý zamestnanec, ktorého pracovný režim je organizovaný formou práce na pracovné zmeny. | Ú |  |
|  | 7. "mobilný pracovník" je akýkoľvek pracovník zamestnaný v podniku ako člen cestujúceho alebo lietajúceho personálu, ktorý poskytuje prepravné služby pre cestujúcich alebo tovar po ceste, letecky alebo po vnútrozemských vodných cestách; |  |  |  |  |  | Úprava je v kompetencii MDVRR SR |
|  | 8. "práca na otvorenom mori" je práca vykonávaná najmä v zariadeniach na otvorenom mori alebo z takýchto zariadení (vrátane vrtných súprav) priamo alebo nepriamo súvisiacich s prieskumom, ťažbou alebo využívaním nerastných zdrojov vrátane uhľovodíkov a potápanie sa v súvislosti s týmito činnosťami vykonávanými či už vykonávaných zo zariadení na otvorenom mori alebo z plavidla; |  |  |  |  |  | Úprava je v kompetencii MDVRR SR |
|  | 9. "primeraný odpočinok" znamená, že pracovníci majú pravidelný čas odpočinku, trvanie ktorého je vyjadrené v jednotkách času a ktorý je dostatočne dlhý a nepretržitý, aby sa zabezpečilo, že v dôsledku vyčerpania alebo iného nepravidelného rozvrhnutia práce nespôsobia úraz ani sebe ani spolupracovníkom alebo iným osobám a že si ani krátkodobo ani dlhodobo nepoškodia zdravie. | **N** | **311/2001 Z. z.**  **311/2001 Z.z.** | **§ 92**  **O: 1**  **§ 93**  **O: 1** | (1) Zamestnávateľ je povinný rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal medzi koncom jednej a začiatkom druhej zmeny minimálny odpočinok v trvaní 12 po sebe nasledujúcich hodín v priebehu 24 hodín a mladistvý zamestnanec aspoň 14 hodín v priebehu 24 hodín.  (1) Zamestnávateľ je povinný rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal raz za týždeň dva po sebe nasledujúce dni nepretržitého odpočinku, ktoré musia pripadať na sobotu a nedeľu alebo na nedeľu a pondelok. | Ú |  |
| **Č: 2**  **O: 2** | 2. Na účely zásady rovnakého zaobchádzania uvedenej v odseku 1, k nepriamej diskriminácii dochádza tam, kde zjavne neutrálne nariadenie, kritérium alebo praktiky znevýhodňujú podstatne väčšiu časť osôb jedného pohlavia, pokiaľ toto nariadenie, kritérium alebo praktiky nie sú vhodné a nevyhnutné a nemôžu byť ospravedlnené objektívnymi faktormi netýkajúcimi sa pohlavia. | **N** | **365/2004 Z. z.** | **§ 2a**  **O: 3**  **§ 8**  **O: 1** | (3) Nepriama diskriminácia je navonok neutrálny predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax, ktoré znevýhodňujú osobu v porovnaní s inou osobou; nepriama diskriminácia nie je, ak takýto predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax sú objektívne odôvodnené sledovaním oprávneného záujmu a sú primerané a nevyhnutné na dosiahnutie takého záujmu.  (1) Diskriminácia nie je také rozdielne zaobchádzanie, ktoré je odôvodnené povahou činností vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú, ak tento dôvod tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je legitímny a požiadavka primeraná. | **U** |  |
| **Č: 3** | Denný odpočinokČlenské štáty prijmú opatrenia nevyhnutné na zabezpečenie toho, aby každý pracovník mal nárok na minimálny denný odpočinok trvajúci 11 po sebe nasledujúcich hodín v priebehu 24 hodín. | **N** | **311/2001 Z. z.**  **Novela Zákonníka práce** | **§ 92**  **O: 1**  **§ 92**  **O: 2** | (1) Zamestnávateľ je povinný rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal medzi koncom jednej a začiatkom druhej zmeny minimálny odpočinok v trvaní 12 po sebe nasledujúcich hodín v priebehu 24 hodín a mladistvý zamestnanec aspoň 14 hodín v priebehu 24 hodín.  (2) Tento odpočinok možno skrátiť až na osem hodín zamestnancovi staršiemu ako 18 rokov v nepretržitých prevádzkach a pri turnusovej práci, pri naliehavých poľnohospodárskych prácach, **pri poskytovaní univerzálnej** **poštovej služby,** pri naliehavých opravárskych prácach, ak ide o odvrátenie nebezpečenstva ohrozujúceho život alebo zdravie zamestnancov, a pri mimoriadnych udalostiach. Ak zamestnávateľ skráti minimálny odpočinok je povinný dodatočne poskytnúť zamestnancovi do 30 dní rovnocenný nepretržitý náhradný odpočinok. | **U** |  |
| **Č: 4** | Prestávky v práciČlenské štáty prijmú opatrenia nevyhnutné na zabezpečenie toho, aby v prípadoch, kde je pracovný deň dlhší ako šesť hodín, mal každý pracovník nárok na prestávku na odpočinok, ktorej podrobnosti vrátane dĺžky a podmienok na ich priznanie budú stanovené kolektívnymi zmluvami alebo dohodami uzatvorenými medzi sociálnymi partnermi alebo, ak takéto dohody nie sú, vnútroštátnymi právnymi predpismi. | **N** | **311/2001 Z. z.** | **§ 91**  **O: 1** | (1) Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Mladistvému zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako štyri a 1/2 hodiny, je zamestnávateľ povinný poskytnúť prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Ak ide o práce, ktoré sa nemôžu prerušiť, musí sa zamestnancovi aj bez prerušenia prevádzky alebo práce zabezpečiť primeraný čas na odpočinok a jedenie. | **U** |  |
| **Č: 5**  **V: 1** | Týždenný čas odpočinku Členské štáty prijmú nevyhnutné opatrenia na zabezpečenie toho, aby za každé obdobie siedmich dní mal pracovník nárok na minimálny neprerušovaný odpočinok v trvaní aspoň 24 hodín plus jedenásťhodinový denný odpočinok uvedený v článku 3. | **N** | **311/2001 Z. z.**  **Novela Zákonníka práce** | **§ 93**  **O: 1 až 4**  **§ 93**  **O: 5** | (1) Zamestnávateľ je povinný rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal raz za týždeň dva po sebe nasledujúce dni nepretržitého odpočinku, ktoré musia pripadať na sobotu a nedeľu alebo na nedeľu a pondelok  (2) Ak povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas zamestnanca staršieho ako 18 rokov podľa odseku 1, poskytnú sa dva po sebe nasledujúce dni nepretržitého odpočinku v týždni v iných dňoch týždňa.  (3) Ak povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas podľa odsekov 1 a 2, zamestnávateľ môže zamestnancovi, ktorý je starší ako 18 rokov, po dohode so zástupcami zamestnancov alebo, ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, po dohode so zamestnancom, rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal raz za týždeň najmenej 24 hodín nepretržitého odpočinku, ktorý by mal pripadnúť na nedeľu s tým, že zamestnávateľ je povinný dodatočne poskytnúť zamestnancovi náhradný nepretržitý odpočinok v týždni do ôsmich mesiacov odo dňa, keď mal byť poskytnutý nepretržitý odpočinok v týždni.  (4) Ak povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas podľa odsekov 1 až 3, zamestnávateľ môže zamestnancovi, staršiemu ako 18 rokov, po dohode so zástupcami zamestnancov alebo, ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, po dohode so zamestnancom, rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal raz za týždeň najmenej 35 hodín nepretržitého odpočinku, ktorý pripadne na nedeľu a na čas dňa predchádzajúceho nedeli a na čas dňa nasledujúceho po nedeli.  (5) Ak povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas podľa odsekov 1 až 3, zamestnávateľ môže zamestnancovi staršiemu ako 18 rokov po dohode so zástupcami zamestnancov, alebo ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov po dohode so zamestnancom, rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal raz za dva týždne **najmenej** 24 hodínnepretržitého odpočinku v týždni, ktorý by mal pripadnúť na nedeľu s tým, že zamestnávateľ je povinný dodatočne poskytnúť zamestnancovi náhradný nepretržitý odpočinok v týždni do 4 mesiacov odo dňa, keď mal byť poskytnutý nepretržitý odpočinok v týždni. | **Ú** |  |
| **Č: 5**  **V: 2** | V prípade, že je to zdôvodnené objektívnymi, technickými alebo organizačnými podmienkami, môže sa uplatňovať minimálny čas odpočinku 24 hodín. | **D** | **311/2001 Z. z.**  **Novela Zákonníka práce** | **§ 93** O: 3 **§ 93**  **O: 5** | (3) Ak povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas podľa odsekov 1 a 2, zamestnávateľ môže zamestnancovi, ktorý je starší ako 18 rokov, po dohode so zástupcami zamestnancov alebo, ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov po dohode so zamestnancom, rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal raz za týždeň najmenej 24 hodín nepretržitého odpočinku, ktorý by mal pripadnúť na nedeľu s tým, že zamestnávateľ je povinný dodatočne poskytnúť zamestnancovi náhradný nepretržitý odpočinok v týždni do ôsmich mesiacov odo dňa, keď mal byť poskytnutý nepretržitý odpočinok v týždni.  (5) Ak povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas podľa odsekov 1 až 3, zamestnávateľ môže zamestnancovi staršiemu ako 18 rokov po dohode so zástupcami zamestnancov, alebo ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov po dohode so zamestnancom, rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal raz za dva týždne **najmenej** 24 hodín nepretržitého odpočinku v týždni, ktorý by mal pripadnúť na nedeľu s tým, že zamestnávateľ je povinný dodatočne poskytnúť zamestnancovi náhradný nepretržitý odpočinok v týždni do 4 mesiacov odo dňa, keď mal byť poskytnutý nepretržitý odpočinok v týždni. | **Ú** |  |
| **Č: 6** | **Maximálny týždenný pracovný čas**  Členské štáty prijmú opatrenia nevyhnutné na zabezpečenie toho, že v súlade s potrebou chrániť bezpečnosť a zdravie pracovníkov: | **N** |  |  |  |  |  |
|  | a) týždenný pracovný čas bude obmedzený zákonmi, inými právnymi predpismi alebo správnymi opatreniami alebo kolektívnymi zmluvami alebo dohodami medzi sociálnymi partnermi; | **N** | **311/2001 Z. z.**  **Novela Zákonníka práce.**  **311/2001 Z. z.** | **§ 85**  **O: 5**  **§ 85**  **O: 6**  **§ 85**  **O: 7** | (5) Pracovný čas zamestnanca je najviac 40 hodín týždenne. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, má pracovný čas najviac 38 a 3/4 hodiny týždenne a vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas najviac 37 a 1/2 hodiny týždenne.  (6) Pracovný čas zamestnanca, ktorý pracuje s dokázaným chemickým karcinogénom **alebo** pri pracovných procesoch s rizikom chemickej karcinogenity alebo ktorý vykonáva činnosti vedúce k ožiareniu ako zamestnanec kategórie A v kontrolovanom pásme so zdrojom ionizujúceho žiarenia okrem kontrolovaného pásma jadrovej elektrárne je najviac 33 a 1/2 hodiny týždenne.  (7) Mladistvý zamestnanec mladší ako 16 rokov má pracovný čas najviac 30 hodín týždenne, aj keď pracuje pre viacerých zamestnávateľov. Mladistvý zamestnanec starší ako 16 rokov má pracovný čas najviac 37 a 1/2 hodiny týždenne, aj keď pracuje pre viacerých zamestnávateľov. Pracovný čas mladistvého zamestnanca nesmie v priebehu 24 hodín presiahnuť osem hodín. | **Ú** |  |
|  | b) priemerný pracovný čas pre každé obdobie siedmich dní vrátane nadčasov neprekročí 48 hodín. | **N** | **311/2001 Z. z.**  **Novela Zákonníka práce** | **§ 85** O: 9 **§ 85a**  **O: 1** | **(**9) Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas nesmie prekročiť 48 hodín.  (1) Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas môže prekročiť 48 hodín za obdobie štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich v prípade, ak ide o zdravotníckeho zamestnanca podľa osobitného predpisu, ak zamestnanec s takým rozsahom pracovného času súhlasí. Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca podľa prvej vety vrátane práce nadčas nesmie presiahnuť 56 hodín. | **Ú** |  |
| **Č: 7**  **O: 1** | Ročná dovolenka 1. Členské štáty prijmú nevyhnutné opatrenia zabezpečujúce, že každý pracovník bude mať nárok na platenú ročnú dovolenku v trvaní najmenej štyroch týždňov v súlade s podmienkami pre vznik nároku a pre poskytnutia takej dovolenky, ustanovenými vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou. | **N** | **311/2001 Z. z.**  **311/2001 Z.z.**  **311/2001 Z.z.**  **Novela Zákonníka práce** | **§ 101**  **§ 102**  **§ 105**  **§ 103**  **O:** 1 **až 3** | 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.  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.  (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.  (3) Dovolenka riaditeľa školy, riaditeľa školského výchovno- vzdelávacieho zariadenia, riaditeľa špeciálneho výchovného zariadenia a ich zástupcov, učiteľa, pedagogického asistenta, majstra odbornej výchovy a vychovávateľa je najmenej osem týždňov v kalendárnom roku. | **Ú** |  |
| **Č: 7**  **O: 2** | 2. Namiesto minimálnej doby ročnej platenej dovolenky nemôže byť vyplatená peňažná náhrada, s výnimkou prípadov skončenia pracovného pomeru. | **N** | **311/2001 Z. z.** | **§ 116**  **O: 3** | (3) Za nevyčerpané štyri týždne základnej výmery dovolenky nemôže byť zamestnancovi vyplatená náhrada mzdy, s výnimkou, ak si túto dovolenku nemohol vyčerpať z dôvodu skončenia pracovného pomeru**.** | **Ú** |  |
| **Č: 8** | Dĺžka nočnej práce Členské štáty prijmú nevyhnutné opatrenia zabezpečujúce, že:  a) normálny pracovný čas pre pracovníkov v noci nepresiahne v priemere osem hodín v každom období 24 hodín; | **N** | **311/2001 Z. z.** | **§ 98**  **O: 8** | (8) Zamestnávateľ je povinný u zamestnanca pracujúceho v noci rozvrhnúť ustanovený týždenný pracovný čas tak, aby priemerná dĺžka pracovnej zmeny neprekročila osem hodín v dobe najviac štyroch kalendárnych mesiacov po sebe nasledujúcich, pričom pri výpočte priemernej dĺžky pracovnej zmeny zamestnanca pracujúceho v noci sa vychádza z päťdenného pracovného týždňa. | **Ú** |  |
|  | b) pracovníci v noci, ktorých práca je spojená s osobitnými rizikami alebo ťažkou fyzickou alebo duševnou námahou, nepracujú viac ako osem hodín v ktorejkoľvek dobe 24 hodín, počas ktorej vykonávajú nočnú prácu.  Na účely bodu b), práca spojená s osobitnými rizikami alebo ťažkou fyzickou alebo duševnou námahou je definovaná vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou alebo kolektívnymi zmluvami alebo dohodami uzavretými medzi sociálnymi partnermi, pričom sa vezmú do úvahy osobitné účinky a riziká nočnej práce. | **N** | **311/2001 Z. z.** | **§ 98**  **O: 9** | (9) Pracovný čas u zamestnanca vykonávajúceho ťažkú telesnú prácu alebo ťažkú duševnú prácu, alebo prácu, pri ktorej by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia, nesmie presiahnuť osem hodín v priebehu 24 hodín. Zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov v súlade s právnymi predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vymedzí okruh ťažkých telesných prác alebo ťažkých duševných prác, alebo prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia. | **Ú** |  |
| **Č: 9** | Lekárska prehliadka a preradenie pracovníkov v noci na prácu cez deň1. Členské štáty prijmú nevyhnutné opatrenia zabezpečujúce, že:a) pracovníci v noci majú nárok na bezplatnú lekársku prehliadku pred zaradením na nočnú prácu a potom v pravidelných intervaloch; | **N** | **311/2001 Z. z.**  **124/2006 Z. z.** | **§ 98**  **O: 3 a 4**  **§ 6**  **O: 1** P: q | (3) Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby sa zamestnanec pracujúci v noci podrobil posúdeniu zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci   1. pred zaradením na nočnú prácu, 2. pravidelne podľa potreby, najmenej raz za rok, 3. kedykoľvek v priebehu zaradenia na nočnú prácu pre zdravotné poruchy vyvolané výkonom nočnej práce, 4. ak o to požiada tehotná žena, matka dieťaťa do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaca žena.   (4) Náklady za posúdenie zdravotnej spôsobilosti podľa odseku 3 uhrádza zamestnávateľ podľa osobitného predpisu.  (1) Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je povinný   q) zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu podľa § 26 vrátane lekárskych preventívnych prehliadok vo vzťahu k práci, a to v pravidelných intervaloch s prihliadnutím na charakter práce a na pracovné podmienky na pracovisku, ako aj vtedy, ak o to zamestnanec požiada, | **Ú** |  |
|  | b) pracovníci v noci trpiaci zdravotnými problémami, u ktorých je uznaná spojitosť s ich prácou v noci, sú vždy, kedykoľvek je to možné, preradení na prácu cez deň, ktorá je pre nich vhodná. | **N** | **311/2001 Z. z.** | **§ 55**  **O: 2**  **P: e** | (2) Zamestnávateľ je povinný preradiť zamestnanca na inú prácu, ak   1. zamestnanec pracujúci v noci na základe lekárskeho posudku je uznaný za nespôsobilého na nočnú prácu, | **Ú** |  |
|  | 2. Bezplatná lekárska prehliadka uvedená v odseku 1 písm. a) musí spĺňať podmienky lekárskej mlčanlivosti. | **N** |  |  |  |  |  |
|  | 3. Bezplatné lekárska prehliadka uvedená v odseku 1 písm. a) sa môže vykonať v rámci vnútroštátneho zdravotného systému. | **N** |  |  |  |  |  |
| **Č: 10** | Záruky pre prácu v nociČlenské štáty môžu podmieniť prácu niektorých kategórií pracovníkov v noci určitými zárukami za podmienok ustanovených vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou, v prípade pracovníkov, u ktorých vzniká riziko ohrozenia ich bezpečnosti alebo zdravia spojené s prácou v nočnom čase. | **D** | **311/2001 Z. z.**  **311/2001 Z.z.**  **311/2001 Z.z.** | **§ 161**  **O: 1 a 2**  **§ 162**  **O: 1**  **§ 164**  **O: 1** | (1) Tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiace ženy nesmú byť zamestnávané prácami, ktoré sú pre ne fyzicky neprimerané alebo škodia ich organizmu. Zoznamy prác a pracovísk, ktoré sú zakázané tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám, ustanoví nariadenie vlády Slovenskej republiky (ďalej len "nariadenie vlády").  (2) Tehotná žena nesmie byť zamestnávaná ani prácami, ktoré podľa lekárskeho posudku ohrozujú jej tehotenstvo zo zdravotných príčin spočívajúcich v jej osobe. To platí rovnako o matke do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacej žene.  (1) Ak tehotná žena vykonáva prácu, ktorá je tehotným ženám zakázaná alebo ktorá podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej tehotenstvo, je zamestnávateľ povinný vykonať dočasnú úpravu pracovných podmienok.  (1) Zamestnávateľ je povinný prihliadať pri zaraďovaní zamestnancov do pracovných zmien aj na potreby tehotných žien a žien a mužov starajúcich sa o deti. | **Ú** | Nariadenie vlády SR č. 272/2004 Z. z. |
| **Č: 11** | Oznámenie pravidelného používania pracovníkov v nociČlenské štáty prijmú opatrenia nevyhnutné na zabezpečenie toho, že zamestnávateľ, ktorý pravidelne používa pracovníkov v noci, oznámi túto informáciu príslušným orgánom, pokiaľ si ju tieto vyžiadajú. | **N** | **311/2001 Z. z.** | **§ 98**  **O: 7** | (7) Zamestnávateľ, ktorý pravidelne zamestnáva zamestnancov v noci, je povinný upovedomiť o tejto skutočnosti príslušný inšpektorát práce a zástupcov zamestnancov, ak si to vyžadujú. | **Ú** |  |
| **Č: 12** | Bezpečnosť a ochrana zdraviaČlenské štáty prijmú nevyhnutné opatrenia zabezpečujúce, že:a) pracovníkom v noci a pracovníkom na zmeny je poskytnutá ochrana bezpečnosti a zdravia pri práci primeranú povahe ich práce;b) primerané ochranné a preventívne služby alebo zariadenia s ohľadom na bezpečnosť a ochranu zdravia pracovníkov v noci a pracovníkov na zmeny sú rovnocenné tým, ktoré sa vzťahujú na iných pracovníkov a sú k dispozícii v ktoromkoľvek čase. | **N** | **124/2006 Z. z.**  **311/2001 Z. z.**  **311/2001 Z.z.** | **§ 11**  **O: 1**  **§ 98**  **O: 5, 6**  **§ 147**  **O: 1, 2** | (1) Zamestnávateľ je v záujme predchádzania vzniku chorôb z povolania povinný zabezpečovať rekondičný pobyt zamestnancovi, ktorý vykonáva vybrané povolanie.  Rekondičný pobyt je aj rehabilitácia v súvislosti s prácou, ktorú zamestnávateľ zabezpečuje zamestnancovi priebežne počas výkonu práce.  (5) Pracovisko, na ktorom sa pracuje v noci, je zamestnávateľ povinný vybaviť prostriedkami na poskytnutie prvej pomoci vrátane zabezpečenia prostriedkov umožňujúcich privolať rýchlu lekársku pomoc.  (6) Zamestnávateľ je povinný pravidelne prerokúvať so zástupcami zamestnancov organizáciu práce v noci. Zamestnávateľ je povinný zaistiť zamestnancom pracujúcim v noci bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci zodpovedajúcu charakteru ich práce a zabezpečiť, aby ochranné a preventívne služby alebo zariadenia týkajúce sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci boli pre zamestnancov pracujúcich v noci vždy k dispozícii a aby boli rovnocenné s tými, ktoré majú k dispozícii ostatní zamestnanci.  (1) Zamestnávateľ je v rozsahu svojej pôsobnosti povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce. Zamestnávateľ je povinný zlepšovať úroveň ochrany práce vo všetkých činnostiach a prispôsobovať úroveň ochrany práce meniacim sa skutočnostiam.  (2) Ďalšie povinnosti zamestnávateľa v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci upravuje osobitný zákon. | **Ú** |  |
| **Č: 13** | Rozvrhnutie práceČlenské štáty prijmú opatrenia nevyhnutné na zabezpečenie toho, že zamestnávateľ, ktorý hodlá organizovať prácu podľa určitého rozvrhu, vezme do úvahy všeobecnú zásadu, že práca sa má prispôsobiť pracovníkovi s cieľom obmedziť najmä monotónnu prácu a prácu s vopred určeným pracovným tempom, v závislosti od typu pracovnej činnosti a od požiadaviek bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, najmä pokiaľ ide o prestávky v práci v priebehu pracovného času. | **N** | **124/2006 Z. z.** | **§ 6**  **O: 1**  **P: b, g, s** | (1) Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je povinný  b) zlepšovať pracovné podmienky a prispôsobovať ich zamestnancom; zohľadňovať pritom meniace sa skutočné a predvídateľné okolnosti a dosiahnuté vedecké a technické poznatky, g) nahrádzať namáhavé a jednotvárne práce a práce v sťažených a zdraviu nebezpečných alebo škodlivých pracovných podmienkach vhodnými pracovnými prostriedkami, pracovnými postupmi, výrobnými postupmi a zdokonaľovaním organizácie práce,  s) poskytovať zamestnancom prestávky v práci z dôvodu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,7) | **Ú** |  |
| **Č: 14** | Osobitnejšie ustanovenia spoločenstvaTáto smernica sa neuplatní vtedy, ak iné právne nástroje spoločenstva obsahujú osobitnejšie požiadavky týkajúce sa organizácie pracovného času pre určité povolania alebo pracovné činnosti. | **n. a.** |  |  |  |  |  |
| **Č: 15** | Priaznivejšie ustanoveniaTáto smernica nemá vplyv na právo členských štátov uplatňovať alebo prijímať zákony, iné právne predpisy alebo správne opatrenia, ktoré sú priaznivejšie pre ochranu bezpečnosti a zdravia pracovníkov alebo ktoré umožňujú alebo dovoľujú uplatňovanie kolektívnych zmlúv alebo dohôd uzavretých medzi sociálnymi partnermi, ktoré sú priaznivejšie pre ochranu bezpečnosti a zdravia pracovníkov. | **n. a.** |  |  |  |  |  |
| **Č: 16** | Referenčné obdobiaČlenské štáty môžu ustanoviť:a) pre uplatňovanie článku 5 (týždenný čas odpočinku) referenčné obdobie nepresahujúce 14 dní; | **D** | **Novela Zákonníka práce** | **§ 93** O: 5 | (5) Ak povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas podľa odsekov 1 až 3, zamestnávateľ môže zamestnancovi staršiemu ako 18 rokov po dohode so zástupcami zamestnancov, alebo ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov po dohode so zamestnancom, rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal raz za dva týždne **najmenej** 24 hodín nepretržitého odpočinku v týždni, ktorý by mal pripadnúť na nedeľu s tým, že zamestnávateľ je povinný dodatočne poskytnúť zamestnancovi náhradný nepretržitý odpočinok v týždni do 4 mesiacov odo dňa, keď mal byť poskytnutý nepretržitý odpočinok v týždni. |  |  |
|  | b) pre uplatňovanie článku 6 (maximálny týždenný pracovný čas) referenčné obdobie nepresahujúce štyri mesiace. | **D** | **311/2001 Z. z.**  **Novela Zákonníka práce**  **Novela**  **Zákonníka práce** | **§ 85** O: 9 **§ 85a**  **O: 1**  **§ 86**  **O: 2** | (9) Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas nesmie prekročiť 48 hodín.  (1) Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas môže prekročiť 48 hodín za obdobie štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich v prípade, ak ide o zdravotníckeho zamestnanca podľa osobitného predpisu, ak zamestnanec s takým rozsahom pracovného času súhlasí. Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca podľa prvej vety vrátane práce nadčas nesmie presiahnuť 56 hodín.  (2) Pri rovnomernom rozvrhnutí pracovného času na jednotlivé týždne rozdiel dĺžky pracovného času pripadajúci na jednotlivé týždne nepresiahne tri hodiny a pracovný čas v jednotlivých dňoch nepresiahne deväť hodín. Priemerný týždenný pracovný čas nesmie pritom v určitom období, **najviac**  štvortýždňovom, presahovať hranicu pre ustanovený týždenný pracovný čas. |  |  |
|  | Doby platenej ročnej dovolenky priznané v súlade s článkom 7 a doby pracovnej neschopnosti sa nezahŕňajú alebo sú pri výpočte priemeru neutrálne; | **D** |  |  |  |  |  |
|  | c) pre uplatňovanie článku 8 (dĺžka nočnej práce) referenčné obdobie definované po konzultácii so sociálnymi partnermi alebo definované kolektívnymi zmluvami alebo dohodami uzavretými medzi sociálnymi partnermi na vnútroštátnej alebo regionálnej úrovni. | **D** |  |  |  |  |  |
|  | Ak minimálny 24-hodinový čas týždenného odpočinku, vyžadovaný podľa článku 5, spadá do tohto referenčného obdobia, nie je zahrnutý do výpočtu priemeru. | **D** |  |  |  |  |  |
| **Č: 17**  **O: 1** | Odchýlky1. Pri zachovaní náležitého zreteľa na všeobecné zásady ochrany bezpečnosti a zdravia pracovníkov sa členské štáty môžu odchýliť od uplatňovania článkov 3 až 6, 8 a 16, keď vzhľadom na osobitnú povahu príslušných činností sa trvanie pracovného času nemeria a/alebo nie je vopred určené alebo si ho môžu určiť sami pracovníci a najmä v prípade:a) vrcholových riadiacich pracovníkov alebo iných osôb s právomocou nezávislého rozhodovania;b) rodinných pracovníkov aleboc) pracovníkov slúžiacich náboženské obrady v kostoloch a náboženských spoločenstvách. | **D** |  |  |  |  |  |
| **Č: 17**  **O: 2** | 2. Odchýlky uvedené v odsekoch 3, 4 a 5 sa môžu prijať prostredníctvom zákonov, iných právnych predpisov alebo správnych opatrení alebo prostredníctvom kolektívnych zmlúv alebo dohôd medzi sociálnymi partnermi za predpokladu, že príslušným pracovníkom sa poskytne rovnocenný náhradný čas odpočinku alebo že vo výnimočných prípadoch, keď nie je z objektívnych dôvodov možné poskytnúť rovnocenný náhradný čas odpočinku, sa dotknutým pracovníkom poskytne primeraná ochrana. | **D** | **311/2001 Z. z.** | **§ 231**  **O: 1** | (1) Odborový orgán uzatvára so zamestnávateľom kolektívnu zmluvu, ktorá upravuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania, vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, vzťahy medzi zamestnávateľmi alebo ich organizáciami a jednou organizáciou alebo viacerými organizáciami zamestnancov výhodnejšie, ako ich upravuje tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť. | **Ú** |  |
| **C: 17**  **O: 3** | 3. V súlade s odsekom 2 tohto článku sa môžu vykonať odchýlky článkov 3, 4, 5, 8 a 16:a) v prípade činností, keď pracovisko pracovníka a jeho bydlisko sú od seba vzdialené, vrátane práce na otvorenom mori, alebo keď sú rôzne pracoviská pracovníka od seba vzdialené;b) v prípade bezpečnostných a dozorných činností, ktoré si vyžadujú trvalú prítomnosť s cieľom ochrany majetku a osôb, najmä v prípade strážnikov a dozorcov alebo bezpečnostných firiem;c) v prípade činností spojených s potrebou nepretržitej služby alebo výroby, najmä:i) služby súvisiace s prijatím, liečením a/alebo starostlivosťou v nemocniciach alebo podobných zariadeniach, vrátane činností lekárov v odbornej príprave, rezidenčné inštitúcie a väznice;ii) pracovníci v prístavoch alebo na letiskách;iii) služby tlače, rádia, televízie, filmovej tvorby, pôšt a telekomunikácií, sanitky, protipožiarne služby a služby civilnej ochrany;iv) výroba, rozvod a distribúcia plynu, vody a elektriny, odvoz domového odpadu a spaľovne;v) odvetvia, v ktorých sa práca nesmie z technických dôvodov prerušiť;vi) výskum a rozvoj;vii) poľnohospodárstvo;viii) pracovníci prepravy cestujúcich v pravidelnej mestskej doprave;d) ak sa môže predpokladať vyššie pracovné nasadenie, najmä v:i) poľnohospodárstve;ii) cestovnom ruchu;iii) poštových službách;e) v prípade osôb pracujúcich v železničnej doprave:i) ktorých činnosti sú prerušované;ii) ktorí trávia svoj pracovný čas v spacích vlakoch aleboiii) ktorých činnosti sú viazané na prepravné poriadky a spojené so zabezpečovaním nepretržiteľnosti a pravidelnosti dopravy;f) za okolností uvedených v článku 5 ods. 4 smernice 89/391/EHS;g) v prípadoch nehody alebo bezprostredného rizika nehody. | **D** |  |  |  |  |  |
| **Č: 17**  **O: 4** | 4. V súlade s odsekom 2 tohto článku sa možno odchýliť od článkov 3 a 5:a) v prípade práce na zmeny vždy, keď pracovník strieda zmenu a nemôže si vziať denný a/alebo týždenný čas odpočinku medzi skončením jednej zmeny a začiatkom ďalšej zmeny;b) v prípade činností zahrňujúcich čas práce rozloženej v priebehu dňa, najmä pokiaľ ide o upratovací personál. | **D** |  |  |  |  |  |
| **Č: 17**  **O: 5** | 5. V súlade s odsekom 2 tohto článku sa možno odchýliť od článku 6 a článku 16 písm. b) v prípade lekárov v odbornej príprave v súlade s ustanoveniami ustanovenými v druhom až sedemnástom pododseku tohto odseku.So zreteľom na článok 6 odchýlky uvedené v prvom pododseku sú povolené počas prechodného obdobia piatich rokov od 1. augusta 2004.Členské štáty môžu mať naviac ešte ďalšie dva roky, ak je to potrebné, aby zohľadnili ťažkosti pri dodržiavaní ustanovení o pracovnom čase pokiaľ ide o ich zodpovednosť za organizovanie a poskytovanie zdravotných služieb a lekárskej starostlivosti. Aspoň šesť mesiacov pred ukončením prechodného obdobia príslušný členský štát informuje Komisiu s uvedením dôvodov tak, aby Komisia po náležitých konzultáciách mohla zaujať stanovisko do troch mesiacov po získaní týchto informácií. Ak členský štát nepostupuje podľa stanoviska Komisie, odôvodní svoje rozhodnutie. Oznámenie a odôvodnenie členského štátu a stanovisko Komisie sa uverejní v Úradnom vestníku Európskej únie a zašle sa Európskemu parlamentu.Členské štáty môžu mať navyše dodatočné obdobie, najviac však jeden rok, ak je to potrebné, aby zohľadnili osobitné ťažkosti pri plnení svojich povinností uvedených v treťom pododseku. Dodržia postup stanovený v tomto pododseku.Členské štáty zabezpečia, aby počet pracovných hodín za týždeň v žiadnom prípade nepresiahol v priemerne 58 počas prvých troch rokov prechodného obdobia, v priemere 56 počas nasledujúcich dvoch rokov a v priemere 52 počas akéhokoľvek zostávajúceho obdobia.Zamestnávateľ včas konzultuje so zástupcami zamestnancov v s cieľom dosiahnutia dohody, kde je to možné, o opatreniach vzťahujúcich sa na prechodné obdobie. V rámci limitov ustanovených v piatom pododseku, môže takáto dohoda zahŕňať:a) priemerný počet hodín pracovného času za týždeň počas prechodného obdobia ab) opatrenia, ktoré sa majú prijať na zníženie počtu hodín pracovného času za týždeň na priemer 48 do konca prechodného obdobia.Pokiaľ ide o článok 16 písm. b) odchýlky uvedené v prvom pododseku sa povolia za predpokladu, že referenčné obdobie nepresiahne 12 mesiacov počas prvej časti prechodného obdobia ustanoveného v piatom pododseku a šesť mesiacov po ňom. | **D** |  |  |  |  |  |
| **Č: 18** | Odchýlky podľa kolektívnych dohôdOdchýlky z článkov 3, 4, 5, 8 a 16 sa môžu urobiť prostredníctvom kolektívnych zmlúv alebo dohôd uzavretých medzi sociálnymi partnermi na vnútroštátnej alebo regionálnej úrovni alebo v súlade s pravidlami ustanovenými v týchto zmluvách, prostredníctvom kolektívnych zmlúv alebo dohôd uzavretých medzi sociálnymi partnermi na nižšej úrovni.Členské štáty, v ktorých nie je žiadny zákonný systém zabezpečujúci uzatváranie kolektívnych zmlúv alebo dohôd medzi sociálnymi partnermi na vnútroštátnej alebo regionálnej úrovni, pokiaľ ide o otázky, na ktoré sa vzťahuje táto smernica, alebo členské štáty, v ktorých existuje osobitný právny rámec na tento účel a v rámci obmedzení ustanovených týmto systémom, môžu v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou povoliť odchýlky z článkov 3, 4, 5, 8 a 16 formou kolektívnych zmlúv alebo dohôd uzavretých medzi sociálnymi partnermi na príslušnej kolektívnej úrovni.Odchýlky uvedené v prvom a druhom pododseku sa povolia za podmienky, že príslušným pracovníkom sa poskytne rovnocenný náhradný čas odpočinku alebo, vo výnimočných prípadoch, kde z objektívnych dôvodov nie je možné poskytnúť taký čas odpočinku, sa príslušným pracovníkom poskytne primeraná ochrana.Členské štáty môžu ustanoviť pravidlá:a) na uplatňovanie tohto článku sociálnymi partnermi ab) na rozšírenie ustanovení kolektívnych zmlúv alebo dohôd uzavretých v súlade s týmto odsekom na iných pracovníkov v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou. | **D** |  |  |  |  |  |
| **Č: 19** | Obmedzenia odchýlok referenčného obdobiaMožnosť odchýlky z od článku 16 písm. b) uvedenej v článku 17 ods. 3 a v článku 18 nemôže viesť k ustanoveniu referenčného obdobia dlhšieho ako šesť mesiacov.Členské štáty majú však možnosť, za predpokladu, že existuje súlad so všeobecnými zásadami súvisiacimi s ochranou bezpečnosti a zdravia pracovníkov, dovoliť z objektívnych alebo technických dôvodov alebo dôvodov týkajúcich sa organizácie práce, aby sa kolektívnymi zmluvami alebo dohodami uzavretými medzi sociálnymi partnermi ustanovili iné referenčné obdobia, ktoré v žiadnom prípade nepresiahnu 12 mesiacov.Do 23. novembra 2003 Rada na základe návrhu Komisie spolu s priloženou hodnotiacou správou opätovne preskúma ustanovenia tohto článku a rozhodne o ďalšom kroku. | **n. a.** | **Novela Zákonníka práce**  **Novela Zákonníka práce** | **§ 87**  **O: 2**  **V: 1 a 2**  **§ 87a** | **(2) Zamestnávateľ môže v kolektívnej zmluve alebo po dohode so zástupcami zamestnancov rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne na obdobie dlhšie ako štyri mesiace, najviac na obdobie 12 mesiacov, ak ide o činnosti, pri ktorých sa v priebehu roka prejavuje rozdielna potreba práce. Dohodu nemožno nahradiť jednostranným rozhodnutím zamestnávateľa.** Priemerný týždenný pracovný čas počas tohto obdobia nesmie pritom presiahnuť ustanovený týždenný pracovný čas. Rovnako môže byť rozvrhnutý pracovný čas pre určité organizačné útvary alebo druhy prác. **(1) Konto pracovného času je spôsob nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času, ktorý zamestnávateľ môže zaviesť len kolektívnou zmluvou alebo po dohode so zástupcami zamestnancov. Dohoda o zavedení konta pracovného času musí byť písomná. Dohodu nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa. Na zavedenie konta pracovného času u zamestnanca uvedeného v § 87 ods. 3 sa vyžaduje aj dohoda s týmto zamestnancom.**  **(2) V kolektívnej zmluve alebo v dohode so zástupcami zamestnancov sa musí dohodnúť vyrovnávacie obdobie konta pracovného času, v ktorom sa vyrovná rozdiel medzi ustanoveným týždenným pracovným časom a skutočne odpracovaným časom zamestnanca; vyrovnávacie obdobie nesmie byť dlhšie ako 30 mesiacov.**  **(3) Pri uplatňovaní konta pracovného času môže zamestnávateľ rozvrhnúť pracovný čas tak, že v prípade väčšej potreby práce zamestnanec odpracuje viac hodín, ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas (kladný účet konta pracovného času), a v prípade menšej potreby práce zamestnanec odpracuje menej hodín, ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas alebo prácu nebude vykonávať vôbec (záporný účet konta pracovného času). Priemerný týždenný pracovný čas vrátane kladného konta pracovného času a práce nadčas nesmie presiahnuť 48 hodín v období najviac 12 mesiacov.**    **(4) Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi základnú zložku mzdy, ktorá zodpovedá ustanovenému týždennému pracovnému času zamestnanca. Poskytovaním základnej zložky mzdy nie je dotknutá povinnosť zamestnávateľa poskytovať ďalšie zložky mzdy, ak táto povinnosť vyplýva z  tohto zákona, osobitných predpisov, z pracovnej zmluvy alebo kolektívnej zmluvy.**  **(5) Pri uplatňovaní konta pracovného času je zamestnávateľ povinný viesť účet konta pracovného času, na ktorom eviduje rozdiel medzi ustanoveným týždenným pracovným časom a skutočne odpracovaným časom zamestnanca a rozdiel medzi skutočne poskytnutou základnou zložkou mzdy podľa odseku 3 a základnou zložkou mzdy, na ktorú by mal zamestnanec právo za skutočne odpracovaný čas.**  **(6) Ak bola ku dňu skončenia pracovného pomeru alebo vyrovnávacieho obdobia poskytnutá nižšia základná zložka mzdy, ako by zamestnancovi patrila podľa odpracovaného času, zamestnávateľ je povinný zamestnancovi rozdiel doplatiť; § 129 ods. 3 sa použije primerane.**  **(7) Ak zamestnanec neodpracoval ku dňu skončenia pracovného pomeru alebo vyrovnávacieho obdobia celý rozsah pracovného času, za ktorý mu zamestnávateľ poskytol základnú zložku mzdy, zamestnávateľ má právo na vrátenie základnej zložky mzdy poskytnutej nad rozsah odpracovaného pracovného času, len ak sa pracovný pomer so zamestnancom skončil podľa § 63 ods. 1 písm. d) a e) alebo § 68 ods. 1; toto právo môže zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa pracovný pomer skončil.**  **(8) Za výkon práce v príslušnom týždni sa považuje čas, ktorý zodpovedá ustanovenému týždennému pracovnému času zamestnanca.**  **(9) Práca nadčas pri uplatnení konta pracovného času je práca vykonávaná nad jeho ustanovený týždenný pracovný čas a mimo rozvrhu pracovných zmien vyplývajúcich z konta pracovného času.**  **(10) Ak sa konto pracovného času uplatňuje u zamestnanca s kratším pracovným časom, vychádza sa z kratšieho pracovného času.** |  |  |
| **Č: 20** | Mobilní pracovníci a práca na otvorenom mori1. Články 3, 4, 5 a 8 sa nevzťahujú na mobilných pracovníkov.Členské štáty však prijmú nevyhnutné opatrenia, aby sa zabezpečilo, že takíto mobilní pracovníci majú nárok na primeraný odpočinok okrem okolností uvedených v článku 17 ods. 3 písm. f) a g).2. S výhradou na súlad so všeobecnými zásadami súvisiacimi s ochranou bezpečnosti a zdravia pracovníkov a za predpokladu, že sa konzultovalo so zástupcami zamestnávateľa a dotknutých zamestnancov a že sú snahy podporiť všetky príslušné formy sociálneho dialógu vrátane rokovania, ak si to strany želajú, členské štáty môžu z objektívnych alebo technických dôvodov alebo dôvodov týkajúcich sa organizácie práce, predĺžiť referenčné obdobie uvedené v článku 16 písm. b) na 12 mesiacov so zreteľom na pracovníkov, ktorí vykonávajú najmä prácu na otvorenom mori.3. Najneskôr 1. augusta 2005, po konzultácii s členskými štátmi a vedením a pracovníkmi na európskej úrovni, Komisia prehodnotí vykonávanie ustanovení so zreteľom na pracovníkov na otvorenom mori z hľadiska ochrany zdravia a bezpečnosti, s cieľom predložiť, ak je to potrebné, primerané úpravy. | **n. a.** |  |  |  |  | Úprava je v kompetencii MDPT SR |
| **Č: 21** | Pracovníci na palubách morských rybárskych lodí1. Články 3 až 6 a 8 sa neuplatnia na žiadneho pracovníka na palube morskej rybárskej lode plaviacej sa pod vlajkou členského štátu.Členské štáty však prijmú opatrenia nevyhnutné na zabezpečenie toho, aby každý pracovník na palube morskej rybárskej lode plaviacej sa pod vlajkou členského štátu mal nárok na primeraný odpočinok a aby sa počet hodín pracovného času obmedzil na 48 hodín za týždeň, z priemeru vypočítaného z referenčného obdobia neprevyšujúceho 12 mesiacov.2. V rámci obmedzení ustanovených v odseku 1, druhý pododsek a v odsekov 3 a 4, členské štáty prijmú nevyhnutné opatrenia, aby sa pri dodržiavaní potreby chrániť bezpečnosť a zdravie týchto pracovníkov zabezpečilo, že:a) pracovný čas sa obmedzí na maximálny počet hodín, ktoré sa neprekročia v danom časovom období alebob) sa v rámci daného časového obdobia poskytne minimálny počet hodín na odpočinok.Maximálny počet hodín pracovného času alebo minimálny počet hodín na odpočinok sa ustanoví v zákone, iných právnych predpisoch, správnych opatreniach alebo v kolektívnych zmluvách alebo dohodách medzi sociálnymi partnermi.3. Obmedzenia počtu hodín pracovného času alebo odpočinku sú:a) maximálny počet hodín pracovného času, ktorý nepresiahne:i) 14 hodín za ktorúkoľvek 24-hodinovú dobu aii) 72 hodín za ktorúkoľvek sedemdňovú dobu,alebob) minimálny počet hodín na odpočinok, ktorý nie je kratší ako:i) 10 hodín za ktorúkoľvek 24-hodinovú dobu aii) 77 hodín za ktorúkoľvek sedemdňovú dobu.4. Čas na odpočinok sa môže rozdeliť najviac na dve doby, z ktorých jedna trvá aspoň 6 hodín a interval medzi dvoma po sebe nasledujúcimi dobami odpočinku bude najviac 14 hodín.5. V súlade so všeobecnými zásadami ochrany zdravia a bezpečnosti pracovníkov a z objektívnych alebo technických dôvodov alebo z dôvodov týkajúcich sa organizácie práce, členské štáty môžu povoliť výnimky, vrátane ustanovenia referenčných období, na obmedzenia ustanovené v odseku 1, druhý pododsek a odsekoch 3 a 4. Tieto výnimky sú podľa možnosti v súlade so stanovenými normami, môžu však brať do úvahy častejšie alebo dlhšie obdobia dovolenky alebo priznanie náhradného voľna pracovníkom. Výnimky možno ustanoviť:a) v zákonoch, iných právnych predpisoch alebo správnych opatreniach za predpokladu, že tam, kde je to možné, sa konzultovalo so zástupcami príslušných zamestnávateľov a pracovníkov a že sa vynaložilo úsilie podporiť všetky príslušné formy sociálneho dialógu alebob) v kolektívnych zmluvách alebo dohodách medzi sociálnymi partnermi.6. Kapitán rybárskej lode plaviacej sa po mori má právo požadovať od pracovníkov na palube, aby odpracovali akýkoľvek počet hodín nevyhnutný na bezprostrednú bezpečnosť plavidla, osôb na palube alebo tovaru alebo na účely pomoci ostatným plavidlám alebo osobám v tiesni na mori.7. Členské štáty môžu stanoviť, že pracovníci na palube morských rybárskych lodí, pre ktoré vnútroštátne právne predpisy alebo prax určujú, že tieto lode nemajú povolené plávať v určitom období v rámci kalendárneho roka, dlhšom ako jeden mesiac, vyčerpajú ročnú dovolenku v súlade s článkom 7 v rámci tohto obdobia. | **n. a.** | **435/2000 Z. z.** | **§ 44** | (1) Dĺžka pracovného času člena lodnej posádky je 40 hodín týždenne, ak nie je vnútorným predpisom vlastníka námornej lode upravená. Aj pri upravenom pracovnom čase zostáva výška mzdy člena lodnej posádky rovnaká ako pri 40-hodinovom týždennom pracovnom čase. Dĺžka pracovného času člena lodnej posádky nesmie presiahnuť 14 hodín v priebehu 24 hodín a 72 hodín v priebehu siedmich po sebe nasledujúcich dní.  (2) Ak pracovný čas člena lodnej posádky nemôže byť rozvrhnutý rovnomerne na jednotlivé týždne, môže byť pracovný čas rozvrhnutý na jednotlivé týždne nerovnomerne. O rozvrhnutí pracovného času rozhoduje veliteľ námornej lode.  (3) Nepretržitá dĺžka jednej zmeny nemôže presiahnuť 12 hodín vrátane nariadenej práce nadčas. Čas na odpočinok medzi dvoma zmenami nemôže byť kratší ako osem hodín. Tieto obmedzenia neplatia pri mimoriadnych udalostiach, pri ktorých veliteľ námornej lode rozhodol, že došlo k ohrozeniu bezpečnosti osôb, námornej lode alebo nákladu.  (4) Celkový čas odpočinku člena lodnej posádky, ktorý vykonáva strážnu službu, nemôže byť v priebehu 24 hodín kratší ako desať hodín a nemôže sa deliť na viac ako dve časti, z ktorých jedna trvá aspoň šesť hodín. Celkový čas odpočinku člena lodnej posádky nesmie byť kratší ako 10 hodín v priebehu 24 hodín a 77 hodín v priebehu siedmich po sebe nasledujúcich dní.  (5) Veliteľ námornej lode je oprávnený nariadiť pracovnú pohotovosť v prípadoch naliehavej prevádzkovej potreby alebo ak je ohrozená bezpečnosť osôb, námornej lode alebo nákladu.  (6) Ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody, veliteľ námornej lode je povinný počas pobytu námornej lode v prístave umožniť členovi lodnej posádky primerane dlhší odpočinok úpravou rozvrhnutia pracovného času a na žiadosť jednotlivých členov lodnej posádky im poskytnúť náhradné voľno za prácu nadčas a vo sviatok.  (7) Na námornej lodi musí byť na všeobecne prístupnom mieste umiestnený plán organizácie práce členov lodnej posádky vrátane rozvrhu strážnej služby, dĺžky pracovného času a času odpočinku každého člena lodnej posádky. |  | Úprava je v kompetencii MDPT SR |
| **Č: 22** | Rôzne ustanovenia1. Členský štát má možnosť neuplatňovať článok 6 pri zachovávaní všeobecných zásad ochrany bezpečnosti a zdravia pracovníkov a za predpokladu, že príjme nevyhnutné opatrenia, aby sa zabezpečilo, že:a) žiadny zamestnávateľ nevyžaduje, aby pracovník pracoval dlhšie ako 48 hodín počas doby siedmich dní, ktorá sa vypočíta ako priemer za referenčné obdobie uvedené v článku 16 písm. b), pokiaľ najprv nezískal súhlas pracovníka vykonávať takúto prácu;b) žiadnemu pracovníkovi nevznikne zo strany jeho zamestnávateľa ujma za to, že nie je ochotný súhlasiť s vykonávaním takejto práce;c) zamestnávateľ vedie aktuálne záznamy o všetkých pracovníkoch, ktorí vykonávajú takúto prácu;d) záznamy sa dajú k dispozícii príslušným orgánom, ktoré môžu, z dôvodov spojených s bezpečnosťou a/alebo ochranou zdravia pracovníkov, zakázať alebo obmedziť možnosť prekročenia maximálneho týždenného pracovného času;e) zamestnávateľ poskytne príslušným orgánom na ich žiadosť informácie o prípadoch, kedy pracovníci dali súhlas k práci presahujúcej 48 hodín v dobe siedmich dní, čo sa vypočíta ako priemer za referenčné obdobie uvedené v článku 16 písm. b).Do 23. novembra 2003 Rada na základe návrhu Komisie spolu s priloženou hodnotiacou správou opätovne preskúma ustanovenia tohto odseku a rozhodne o ďalšom kroku.2. Členské štáty môžu využiť možnosť, pokiaľ ide o uplatňovanie článku 7, využiť prechodné obdobie najviac troch rokov od 23. novembra 1996 za predpokladu, že počas tohto prechodného obdobia:a) každý pracovník dostane trojtýždennú ročnú platenú dovolenku, v súlade s podmienkami pre vznik nároku alebo na priznanie takejto dovolenky ustanovenej vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou ab) namiesto trojtýždennej ročnej platenej dovolenky nemôže byť vyplatená peňažná náhrada, s výnimkou prípadov skončenia pracovného pomeru.3. Ak členské štáty využijú možnosti poskytnuté v tomto článku, okamžite o tom informujú Komisiu. | **D** | **Novela Zákonníka práce**  **311/2001 z. z.**  **Novela Zákonníka práce** | **§ 85a**  **O: 1**  **§ 85a**  **O: 2 a 3**  **§ 85a**  **O: 4** | (1) Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas môže prekročiť 48 hodín za obdobie štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich v prípade, ak ide o zdravotníckeho zamestnanca podľa osobitného predpisu, ak zamestnanec s takým rozsahom pracovného času súhlasí. Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca podľa prvej vety vrátane práce nadčas nesmie presiahnuť 56 hodín.  (2) Zamestnávateľ je povinný pri dohodnutí pracovného času podľa odseku 1  a) upovedomiť o tejto skutočnosti príslušný inšpektorát práce alebo príslušný orgán dozoru v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ak o to požiadajú,  b) viesť aktuálne záznamy o zamestnancoch, ktorých pracovný čas je takto dohodnutý, a predložiť tieto záznamy príslušnému inšpektorátu práce alebo príslušnému orgánu dozoru v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ak o ne požiadajú.  (3) Zamestnanec nesmie byť zo strany zamestnávateľa prenasledovaný alebo inak postihovaný za to, že nesúhlasí s rozsahom pracovného času nad 48 hodín týždenne v priemere.  (4) Zamestnanec má právo odvolať súhlas podľa odseku 1; odvolanie súhlasu je účinné uplynutím jedného mesiaca od jeho **písomného oznámenia** zamestnávateľovi. |  |  |
| **Č: 23** | KAPITOLA 6 ZÁVEREČNÉ USTANOVENIAČlánok 23Úroveň ochranyBez toho, aby bolo dotknuté právo členských štátov pripravovať, vzhľadom na meniace sa okolnosti, odlišné legislatívne, regulačné alebo zmluvné opatrenia v oblasti pracovného času, pokiaľ sa dodržiavajú minimálne požiadavky stanovené v tejto smernici, vykonávanie tejto smernice nevytvára platné reálne dôvody na zníženie všeobecnej úrovne ochrany poskytovanej pracovníkom. | **n. a.** |  |  |  |  |  |
| **Č: 24** | Správy1. Členské štáty oznámia Komisii znenia ustanovení vnútroštátnych predpisov, ktoré už prijali alebo prijímajú v oblasti pôsobnosti tejto smernice.2. Členské štáty podajú každých päť rokov Komisii správu o praktickom vykonávaní ustanovení tejto smernice uvedúc stanoviská sociálnych partnerov.Komisia o tom informuje Európsky parlament, Radu, Európsky hospodársky a sociálny výbor a Poradný výbor pre bezpečnosť, hygienu a ochranu zdravia pri práci.3. Počnúc 23. novembrom 1996 každých päť rokov Komisia predloží Európskemu parlamentu, Rade a Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru správu o uplatňovaní tejto smernice berúc o úvahy články 22 a 23 a odseky 1 a 2 tohto článku. | **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: 25** | Prehodnotenie fungovania ustanovení so zreteľom na pracovníkov na palubách morských rybárskych lodíNajneskôr 1. augusta 2009 Komisia po konzultácii s členskými štátmi a vedením a pracovníkmi na európskej úrovni prehodnotí fungovanie ustanovení so zreteľom na pracovníkov na palubách morských rybárskych lodí a preskúma najmä, či sú tieto ustanovenia aj naďalej primerané, najmä pokiaľ ide o ochranu zdravia a bezpečnosť s cieľom navrhnúť vhodné zmeny a doplnky, podľa potreby. | **n. a.** |  |  |  |  |  |
| **Č: 26** | Prehodnotenie fungovania ustanovení so zreteľom na pracovníkov, ktorí sa zaoberajú prepravou cestujúcichNajneskôr 1. augusta 2005 Komisia po konzultácii s členskými štátmi a vedením a pracovníkmi na európskej úrovni prehodnotí fungovanie ustanovení so zreteľom na pracovníkov, ktorí sa zaoberajú prepravou cestujúcich v pravidelnej mestskej doprave s úmyslom predložiť, ak je treba, primerané úpravy na zabezpečenie koherentného a vhodného prístupu v tomto odvetví. | **n. a.** |  |  |  |  |  |
| **Č: 27** | Zrušenie1. Smernica 93/104/ES v znení smernice uvedenej v prílohe I, časť A sa zrušuje bez toho, aby boli dotknuté povinnosti členských štátov s ohľadom na termíny transpozície ustanovené v prílohe I, časť B.2. Odkazy na uvedenú zrušenú smernicu sa vytvoria ako odkazy na túto smernicu a čítajú sa v súlade s korelačnou tabuľkou uvedenou v prílohe II. | **n. a.** |  |  |  |  |  |
| **Č: 28** | Nadobudnutie účinnostiTáto smernica nadobúda účinnosť 2. augusta 2004. | **n. a.** |  |  |  |  |  |
| **Č: 29** | AdresátiTáto smernica je adresovaná členským štátom | **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 2003/88/ES** | |
| Por. č. | Názov predpisu |
|  | Zákon č. 435/2000 Z. z. o námornej plavbe v znení neskorších predpisov |
|  | 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 č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov |