|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **TABUĽKA ZHODY**  **právneho predpisu**  **s právom Európskej únie** | | | | | | | |
| **SMERNICA ´EUROPSKEHO PARLAMENTU A RADY 2008/104/ES z 19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci (Ú. v. EÚ L 327, 5.12. 2008)** | | | * **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. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov 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 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 ZP“)** | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| **Č: 1**  **O: 1** | **Rozsah pôsobnosti**  1. Táto smernica sa vzťahuje na pracovníkov s pracovnou zmluvou alebo zamestnaneckým vzťahom s agentúrou dočasného zamestnávania, ktorí sú pridelení do užívateľského podniku na dočasný výkon práce pod ich dohľadom a vedením. | **n. a.** |  |  |  | **n. a.** |  |
| **Č: 1**  **O: 2** | 2. Táto smernica sa vzťahuje na verejné a súkromné podniky, ktoré sú agentúrami dočasného zamestnávania alebo užívateľskými podnikmi vykonávajúcimi hospodársku činnosť, bez ohľadu na to, či pracujú s cieľom dosiahnuť zisk alebo nie. | **n. a.** |  |  |  | **n. a.** |  |
| **Č: 1**  **O: 3** | 3. Po porade so sociálnymi partnermi môžu členské štáty ustanoviť, že sa táto smernica nevzťahuje na pracovné zmluvy alebo zamestnanecké vzťahy uzatvorené v rámci osobitného verejného programu odborného vzdelávania a prípravy, integrácie alebo rekvalifikácie alebo takéhoto programu podporovaného z verejných zdrojov. | **D** |  |  |  | **n. a.** |  |
| **Č: 2** | **Cieľ**  Účelom tejto smernice je zabezpečiť ochranu dočasných agentúrnych pracovníkov a zlepšiť kvalitu dočasnej agentúrnej práce zabezpečením toho, aby sa na dočasných agentúrnych pracovníkov vzťahovala zásada rovnakého zaobchádzania, ako sa uvádza v článku 5, a uznaním agentúr dočasného zamestnávania za zamestnávateľov, pričom sa zohľadní potreba vytvorenia vhodného rámca pre využívanie dočasnej agentúrnej práce s cieľom účinne prispieť k vytváraniu pracovných miest a rozvoju pružných foriem práce. | **n. a.** |  |  |  | **n. a.** |  |
| **Č: 3**  **O: 1**  **P: a** | **Vymedzenie pojmov**  1. Na účely tejto smernice:  a) "pracovník" je každá osoba, ktorá je v dotknutom členskom štáte podľa vnútroštátneho pracovného práva chránená ako pracovník; | **N** | **311/2001 Z. z.** | **§11**  **O: 1** | (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. | **Ú** |  |
| **Č: 3**  **O: 1**  **P: b** | b) "agentúra dočasného zamestnávania" je akákoľvek fyzická alebo právnická osoba, ktorá v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi uzatvára pracovné zmluvy alebo zamestnanecké vzťahy s dočasnými agentúrnymi pracovníkmi na účely ich pridelenia do užívateľských podnikov na dočasný výkon práce pod ich dohľadom a vedením; | **N** | **5/2004 Z. z.** | **§ 29**  **O: 1** | (1) Agentúra dočasného zamestnávania na účely tohto zákona je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva občana v pracovnom pomere (ďalej len "dočasný agentúrny zamestnanec")35 na účel jeho pridelenia k užívateľskému zamestnávateľovi na dočasný výkon práce pod jeho dohľadom a vedením. | **U** |  |
| **Č: 3**  **O: 1**  **P: c** | c) "dočasný agentúrny pracovník" je pracovník s pracovnou zmluvou alebo zamestnaneckým vzťahom s agentúrou dočasného zamestnávania na účely jeho pridelenia do užívateľského podniku na dočasný výkon práce pod jeho dohľadom a vedením; | **N** | **311/2001 Z. z.** | **§ 58**  **O: 1, 2** | (1) Zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania podľa osobitného predpisu môže sa so zamestnancom **v pracovnom pomere** písomne dohodnúť, že ho dočasne pridelí na výkon práce k inej právnickej osobe alebo fyzickej osobe (ďalej len "užívateľský zamestnávateľ").  (2) V pracovnej zmluve uzatvorenej medzi agentúrou dočasného zamestnávania a zamestnancom sa agentúra dočasného zamestnávania zaviaže zabezpečiť zamestnancovi dočasný výkon práce u užívateľského zamestnávateľa a dohodnú sa podmienky zamestnania. | **U** |  |
| **Č: 3**  **O: 1**  **P: d** | d) "užívateľský podnik" je akákoľvek fyzická alebo právnická osoba, pre ktorú alebo pod ktorej dohľadom a vedením dočasne pracuje dočasný agentúrny pracovník; | **N** | **311/2001 Z. z.** | **§ 58**  **O: 1, 4** | (1) Zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania podľa osobitného predpisu môže sa so zamestnancom **v pracovnom pomere** písomne dohodnúť, že ho dočasne pridelí na výkon práce k inej právnickej osobe alebo fyzickej osobe (ďalej len "užívateľský zamestnávateľ").  (4) Užívateľský zamestnávateľ, ku ktorému bol zamestnanec dočasne pridelený, ukladá zamestnancovi v mene zamestnávateľa alebo agentúry dočasného zamestnávania počas dočasného pridelenia pracovné úlohy, organizuje, riadi a kontroluje jeho prácu, dáva mu na tento účel pokyny, utvára priaznivé pracovné podmienky a zaisťuje bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci rovnako ako ostatným zamestnancom. Vedúci zamestnanci užívateľského zamestnávateľa nemôžu voči dočasne pridelenému zamestnancovi robiť právne úkony v mene zamestnávateľa alebo agentúry dočasného zamestnávania. | **U** |  |
| **Č: 3**  **O: 1**  **P: e** | e) "pridelenie" je lehota, počas ktorej je dočasný agentúrny pracovník pridelený do užívateľského podniku na výkon dočasnej práce pod jeho dohľadom a vedením; | **N** | **311/2001 Z. z.** | **§ 58**  **O: 8** | (8) Dočasné pridelenie sa skončí uplynutím času, na ktorý sa dohodlo. Pred uplynutím tohto času sa končí dočasné pridelenie dohodou účastníkov pracovného pomeru alebo jednostranným skončením účastníkov na základe dohodnutých podmienok. | **U** |  |
| **Č: 3**  **O: 1**  **P: f** | f) "základné pracovné podmienky a podmienky zamestnávania" sú pracovné podmienky a podmienky zamestnávania ustanovené v zákonoch, iných právnych predpisoch, správnych opatreniach, kolektívnych zmluvách a/alebo iných všeobecne záväzných ustanoveniach platných pre užívateľský podnik a týkajúcich sa:  i) dĺžky pracovného času, nadčasov, prestávok, odpočinku, práce v noci, dovolenky a sviatkov;  ii) mzdy. |  | **311/2001 Z. z.**  **311/2001 Z. z.**  **311/2001 Z. z.** | **§ 58**  **O: 2**  **§ 58**  **O: 6**  **§ 58a**  **O: 2**  **P: f** | (2) V pracovnej zmluve uzatvorenej medzi agentúrou dočasného zamestnávania a zamestnancom sa agentúra dočasného zamestnávania zaviaže zabezpečiť zamestnancovi dočasný výkon práce u užívateľského zamestnávateľa a dohodnú sa podmienky zamestnania.  (6) Pracovnými podmienkami a podmienkami zamestnávania sú:  a) pracovný čas, prestávky v práci, odpočinok, práca nadčas, pracovná  pohotovosť, práca v noci, dovolenka a sviatky,  b) mzdové podmienky,  c) bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci,  d) náhrada škody v prípade pracovných úrazov alebo chorôb z povolania,  e) náhrada pri platobnej neschopnosti a ochrana nárokov dočasných zamestnancov,  f) ochrana tehotných žien, matiek do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiacich žien, detí a mladistvých,  g) právo na kolektívne vyjednávanie,  h) podmienky stravovania.  (2) Dohoda o dočasnom pridelení uzatvorená medzi zamestnávateľom alebo agentúrou dočasného zamestnávania a užívateľským zamestnávateľom musí obsahovať  f) pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania dočasne prideleného zamestnanca, ktoré musia byť najmenej rovnako priaznivé ako u porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa. | **U** |  |
| **Č: 3**  **O: 2** | 2. Touto smernicou nie sú dotknuté vnútroštátne právne predpisy týkajúce sa definície mzdy, pracovnej zmluvy, zamestnaneckého vzťahu alebo pracovníka.  Členské štáty z rozsahu pôsobnosti tejto smernice nesmú vylúčiť pracovníkov, pracovné zmluvy alebo zamestnanecké vzťahy len preto, že sa týkajú pracovníkov na čiastočný úväzok, pracovníkov so zmluvou na dobu určitú alebo osôb, ktoré majú pracovnú zmluvu alebo zamestnanecký vzťah s agentúrou dočasného zamestnávania. | **N** | **311/2001 Z. z.**  **311/2001 Z. z.**  **311/2001 Z. z.**  **311/2001 Z. z.**  **311/2001 Z. z.** | **§ 58**  **O: 5**  **V: 2**  **§ 58a**  **O: 2**  **P: f**  **§ 49**  **O: 5**  **§ 40**  **O: 9**  **§ 48**  **O: 7 a 8**  **§ 48**  **O: 9** | (5) Pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania dočasne pridelených zamestnancov musia byť najmenej rovnako priaznivé ako u porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa.  (2) Dohoda o dočasnom pridelení uzatvorená medzi zamestnávateľom alebo agentúrou dočasného zamestnávania a užívateľským zamestnávateľom musí obsahovať  f) pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania dočasne prideleného zamestnanca, ktoré musia byť najmenej rovnako priaznivé ako u porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa.  (5) Zamestnanec v pracovnom pomere na kratší pracovný čas sa nesmie zvýhodniť alebo obmedziť v porovnaní s porovnateľným zamestnancom.  (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.  (7) Zamestnanca v pracovnom pomere na určitú dobu nemožno zvýhodniť alebo obmedziť, ak ide o pracovné podmienky a podmienky zamestnávania podľa tohto zákona a o pracovné podmienky súvisiace s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci podľa osobitného predpisu, v porovnaní s porovnateľným zamestnancom.  (8) Zamestnávateľ informuje vhodným spôsobom zamestnancov v pracovnom pomere na určitú dobu a zástupcov zamestnancov o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili.  (9) Obmedzenia poľa odsekov 2 až 7 sa nevzťahujú na zamestnávanie agentúrou dočasného zamestnávania. | **Ú** |  |
| **Č: 4**  **O: 1** | Preskúmanie obmedzení alebo zákazov  1. Zákazy alebo obmedzenia využívania dočasnej agentúrnej práce sú odôvodnené len všeobecným záujmom v súvislosti s ochranou dočasných agentúrnych pracovníkov, požiadavkami zdravia a bezpečnosti pri práci alebo potrebou zabezpečiť riadne fungovanie trhu práce a predchádzanie zneužívaniu. | **N** | **5/2004 Z. z.**  **311/2001 Z. z.**  **311/2001 Z. z.**  **311/2001 Z. z.** | **§ 31**  **O: 2, 3**  **§ 58**  **O: 5**  **V: 2**  **§ 58a**  **O: 2**  **P: f**  **§ 40**  **O: 9** | (2) Ústredie môže agentúre dočasného zamestnávania pozastaviť činnosť do odstránenia nedostatkov alebo zrušiť povolenie na návrh orgánov podľa odseku 3.  (3) Návrh na pozastavenie činnosti alebo zrušenie povolenia na činnosť agentúry dočasného zamestnávania je oprávnený podať   1. príslušný daňový úrad, ktorý zistil porušenie právnych predpisov v oblasti daní,33) 2. príslušný úrad, ktorý zistil porušenie právnych predpisov v oblasti služieb zamestnanosti, 3. príslušný inšpektorát práce, ktorý zistil porušenie pracovnoprávnych predpisova predpisov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,34) 4. občan, ktorý bol činnosťou agentúry dočasného zamestnávania poškodený.   (5) Pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania dočasne pridelených zamestnancov musia byť najmenej rovnako priaznivé ako u porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa.  (2) Dohoda o dočasnom pridelení uzatvorená medzi zamestnávateľom alebo agentúrou dočasného zamestnávania a užívateľským zamestnávateľom musí obsahovať  f) pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania dočasne prideleného zamestnanca, ktoré musia byť najmenej rovnako priaznivé ako u porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa.  (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. |  |  |
| **Č: 4**  **O: 2** | 2. Do 5. decembra 2011 členské štáty po porade so sociálnymi partnermi v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi, kolektívnymi zmluvami a postupmi preskúmajú všetky obmedzenia alebo zákazy využívania dočasnej agentúrnej práce, aby preverili, či sú odôvodnené na základe dôvodov uvedených v odseku 1. | **n. a.** |  |  |  | **n. a.** |  |
| **Č: 4**  **O: 3** | 3. Ak sú takéto obmedzenia alebo zákazy ustanovené v kolektívnych zmluvách, preskúmanie uvedené v odseku 2 môžu vykonať sociálni partneri, ktorí príslušnú zmluvu dohodli. | **n. a.** |  |  |  | **n. a.** |  |
| **Č: 4**  **O: 4** | 4. Odsekmi 1, 2 a 3 nie sú dotknuté vnútroštátne požiadavky týkajúce sa registrácie, udeľovania licencií, udeľovania osvedčení, finančných záruk alebo sledovania agentúr dočasného zamestnávania. | **N** | **5/2004 Z. z.**  **5/2004 Z. z.** | **§ 29**  **O: 4**  **§ 31**  **O: 2** | (4) Povolenie na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania vydáva ústredie na dobu neurčitú. Na základe písomnej žiadosti agentúry dočasného zamestnávania ústredie povolenie na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania zmení, pozastaví, zruší alebo vydá jeho duplikát. Duplikát vydá ústredie pri strate, odcudzení, znehodnotení povolenia na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania alebo pri strate dokladu o zmene, pozastavení, zrušení povolenia na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania. Ústredie vedie register agentúr dočasného zamestnávania.  (2) Ústredie môže agentúre dočasného zamestnávania pozastaviť činnosť do odstránenia nedostatkov alebo zrušiť povolenie na návrh orgánov podľa odseku 3. | **U** |  |
| **Č: 4**  **O: 5** | 5. Členské štáty informujú Komisiu o výsledkov preskúmania uvedeného v odsekoch 2 a 3 do 5. decembra 2011. | **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. | **U** |  |
| **Č: 5**  **O: 1** | **Zásada rovnakého zaobchádzania**  1. Základné pracovné podmienky a podmienky zamestnávania dočasných agentúrnych pracovníkov musia byť počas ich pridelenia do užívateľského podniku aspoň také, aké by sa uplatňovali, ak by pracovníkov uvedený podnik priamo prijal na to isté pracovné miesto.  Na účely uplatňovania prvého pododseku sa pravidlá platné v užívateľskom podniku týkajúce sa:  a) ochrany tehotných žien a dojčiacich matiek a ochrany detí a mladých ľudí a  b) rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami a akýchkoľvek opatrení na boj proti diskriminácii z dôvodu pohlavia, rasového alebo etnického pôvodu, náboženského vyznania alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie  musia dodržiavať tak, ako je to ustanovené v zákonoch, iných právnych predpisoch, správnych opatreniach, kolektívnych zmluvách a/alebo iných všeobecne záväzných ustanoveniach. | **N** | **311/2001 Z. z.**  **311/2001 Z. z.**  **311/2001 Z. z.**  **311/2001 Z. z.**  **311/2001 Z. z.** | **§ 58**  **O: 5**  **V: 2**  **§ 40**  **O: 9**  **§ 58**  **O: 6**  **§ 58a**  **O: 2**  **P: f**  **§ 13**  **O: 1 a 2** | (5) Pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania dočasne pridelených zamestnancov musia byť najmenej rovnako priaznivé ako u porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa.  (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.  (6) Pracovnými podmienkami a podmienkami zamestnávania sú:  a) pracovný čas, prestávky v práci, odpočinok, práca nadčas, pracovná  pohotovosť, práca v noci, dovolenka a sviatky,  b) mzdové podmienky,  c) bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci,  d) náhrada škody v prípade pracovných úrazov alebo chorôb z povolania,  e) náhrada pri platobnej neschopnosti a ochrana nárokov dočasných zamestnancov,  f) ochrana tehotných žien, matiek do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiacich žien, detí a mladistvých,  g) právo na kolektívne vyjednávanie,  h) podmienky stravovania.  (2) Dohoda o dočasnom pridelení uzatvorená medzi zamestnávateľom alebo agentúrou dočasného zamestnávania a užívateľským zamestnávateľom musí obsahovať  f) pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania dočasne prideleného zamestnanca, ktoré musia byť najmenej rovnako priaznivé ako u porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa.  (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. | **Ú** |  |
| **Č: 5**  **O: 2** | 2. Pokiaľ ide o mzdu, členské štáty môžu po konzultáciách so sociálnymi partnermi ustanoviť výnimku zo zásady ustanovenej v odseku 1, podľa ktorej sa dočasným agentúrnym pracovníkom, ktorí majú pracovnú zmluvu na dobu neurčitú s agentúrou dočasného zamestnávania, aj naďalej vypláca mzda v čase medzi prideleniami. | **D** |  |  |  |  |  |
| **Č: 5**  **O: 3** | 3. Po porade so sociálnymi partnermi im členské štáty môžu na primeranej úrovni a v súlade s podmienkami ustanovenými členskými štátmi umožniť ponechanie alebo uzatvorenie kolektívnych zmlúv, v ktorých môžu pri dodržaní zásad všeobecnej ochrany dočasných agentúrnych pracovníkov ustanoviť dojednania týkajúce sa pracovných podmienok a podmienok zamestnávania dočasných agentúrnych pracovníkov, ktoré sa môžu odlišovať od podmienok uvedených v odseku 1. | **D** |  |  |  |  |  |
| **Č: 5**  **O: 4** | 4. Pod podmienkou, že sa dočasným agentúrnym pracovníkom poskytne primeraná úroveň ochrany, členské štáty, v ktorých neexistuje žiadny právny postup na vyhlásenie všeobecnej uplatniteľnosti kolektívnych zmlúv, ani žiadny právny alebo zaužívaný postup na rozšírenie platnosti ich ustanovení na všetky podobné podniky v určitom odvetví alebo zemepisnej oblasti, môžu po konzultácii so sociálnymi partnermi na vnútroštátnej úrovni a na základe dohody, ktorú uzavrú, ustanoviť dojednania týkajúce sa základných pracovných podmienok a podmienok zamestnávania, ktoré sa odchyľujú od zásady ustanovenej v odseku 1. Takéto dojednania môžu zahŕňať obdobie oprávňujúce na rovnaké zaobchádzanie.  Dojednania, na ktoré sa odkazuje v tomto odseku, musia byť v súlade s právnymi predpismi Spoločenstva a musia byť dostatočne presné a prístupné, aby dotknutým odvetviam a podnikom umožňovali zistiť, aké sú ich povinnosti, a plniť tieto povinnosti. Členské štáty pri uplatňovaní článku 3 ods. 2 predovšetkým upresnia, či sa zamestnanecké systémy sociálneho zabezpečenia vrátane zamestnaneckých systémov dôchodkového zabezpečenia, zabezpečenia v prípade práceneschopnosti alebo podielového financovania zahŕňajú do základných pracovných podmienok alebo podmienok zamestnávania uvedených v odseku 1. Takéto dojednania sa nedotýkajú dohôd na vnútroštátnej, regionálnej, miestnej alebo odvetvovej úrovni, ktoré pracovníkom poskytujú nie menej priaznivé podmienky. | **D** |  |  |  |  |  |
| **Č: 5**  **O: 5** | 5. Členské štáty prijmú vhodné opatrenia v súlade s ich vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo postupmi s cieľom zabrániť zneužívaniu uplatňovania tohto článku a predovšetkým zabrániť nadväzujúcim prideleniam v snahe obísť ustanovenia tejto smernice. Komisiu o takýchto opatreniach informujú. | **N** | **125/2006 Z. z.** | **§ 2**  **O: 1**  **P: a**  **Bod 1** | (1) Inšpekcia práce je  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, | **Ú** |  |
| **Č: 6**  **O: 1** | **Prístup k zamestnaniu, kolektívnym zariadeniam a odbornej príprave**  1. Dočasní agentúrni pracovníci musia byť informovaní o všetkých voľných miestach v užívateľskom podniku, aby mali rovnakú možnosť získať trvalé zamestnanie ako iní pracovníci zamestnaní v tomto podniku. Takéto informácie sa môžu poskytovať formou všeobecného oznamu na vhodnom mieste v podniku, pre ktorý a pod ktorého dohľadom dočasní agentúrni pracovníci pracujú. | **N** | **311/2001 Z. z.** | **§ 58**  **O: 10**  **P: a** | (10) Užívateľský zamestnávateľ, ku ktorému bol zamestnanec pridelený agentúrou dočasného zamestnávania,  a) informuje dočasných zamestnancov o všetkých svojich voľných pracovných miestach tak, aby im bola poskytnutá rovnaká príležitosť ako ostatným zamestnancom získať trvalé zamestnanie, | **U** |  |
| **Č: 6**  **O: 2** | 2. Pokiaľ ide o akékoľvek doložky, ktoré zakazujú uzavretie pracovnej zmluvy alebo zamestnaneckého vzťahu medzi užívateľským podnikom a dočasným agentúrnym pracovníkom po jeho pridelení alebo ich uzavretiu zabraňujú, členské štáty prijmú všetky opatrenia potrebné na to, aby zabezpečili neplatnosť týchto doložiek alebo možnosť vyhlásiť ich za neplatné od začiatku.  Týmto odsekom nie sú dotknuté ustanovenia, podľa ktorých agentúry dočasného zamestnávania dostávajú primeranú náhradu za služby poskytnuté užívateľskému podniku pri prideľovaní, prijímaní a odbornej príprave dočasných agentúrnych pracovníkov. | **N** | **311/2001 Z. z.**  **5/2004 Z. z.** | **§ 58b**  **§ 29**  **O: 2** | Ustanovenia pracovnej zmluvy alebo dohody podľa § 58a, ktoré zakazujú uzatvorenie pracovného pomeru medzi užívateľským zamestnávateľom a zamestnancom po jeho pridelení agentúrou dočasného zamestnávania alebo zamestnávateľom alebo ich uzavretiu zabraňujú, sú neplatné.  (2) Agentúra dočasného zamestnávania nesmie od dočasného agentúrneho zamestnanca vyberať poplatok za pridelenie k užívateľskému zamestnávateľovi alebo za uzatvorenie pracovného pomeru s užívateľským zamestnávateľom po skončení tohto pridelenia; za pridelenie dočasného agentúrneho zamestnanca môže agentúra dočasného zamestnávania od užívateľského zamestnávateľa vyberať úhradu v dohodnutej výške. | **Ú** |  |
| **Č: 6**  **O: 3** | 3. Agentúry dočasného zamestnávania nesmú od pracovníkov vyberať žiadne poplatky za sprostredkovanie prijatia do užívateľského podniku alebo za uzatvorenie pracovnej zmluvy alebo zamestnaneckého vzťahu s užívateľským podnikom po ukončení pridelenia do tohto podniku. | **N** | **5/2004 Z. z.** | **§ 29**  **O: 2** | (2) Agentúra dočasného zamestnávania nesmie od dočasného agentúrneho zamestnanca vyberať poplatok za pridelenie k užívateľskému zamestnávateľovi alebo za uzatvorenie pracovného pomeru s užívateľským zamestnávateľom po skončení tohto pridelenia; za pridelenie dočasného agentúrneho zamestnanca môže agentúra dočasného zamestnávania od užívateľského zamestnávateľa vyberať úhradu v dohodnutej výške. | **Ú** |  |
| **Č: 6**  **O: 4** | 4. Bez toho, aby bol dotknutý článok 5 ods. 1, majú dočasní agentúrni pracovníci prístup k vybaveniu alebo kolektívnym zariadeniam užívateľského podniku, najmä do jedálne, zariadení starostlivosti o deti a k dopravným službám, a to za rovnakých podmienok ako pracovníci zamestnaní priamo v tomto podniku, pokiaľ nie je rozdiel v zaobchádzaní odôvodnený objektívnymi dôvodmi. | **N** | **311/2001 Z. z.** | **§ 58**  **O: 10**  **P: b**  **§ 58**  **O: 6**  **P: h** | (10) Užívateľský zamestnávateľ, ku ktorému bol zamestnanec pridelený agentúrou dočasného zamestnávania,  b) zabezpečí dočasným zamestnancom prístup k svojim sociálnym službám, za rovnakých podmienok ako svojim zamestnancom, ak tomu nebránia objektívne dôvody,  (6) Pracovnými podmienkami a podmienkami zamestnávania sú  h) podmienky stravovania. | **Ú** |  |
| **Č: 6**  **O: 5** | 5. Členské štáty prijmú vhodné opatrenia alebo podporujú dialóg medzi sociálnymi partnermi v súlade so svojimi vnútroštátnymi tradíciami a postupmi s cieľom:  a) zlepšiť prístup dočasných agentúrnych pracovníkov k zariadeniam odbornej prípravy a starostlivosti o deti poskytovaným agentúrami dočasného zamestnávania, a to aj v období medzi ich prideleniami, s cieľom zlepšiť ich profesijný rast a zamestnateľnosť;  b) zlepšiť prístup dočasných agentúrnych pracovníkov k odbornej príprave pre pracovníkov užívateľského podniku. | **N** | **5/2004 Z. z.**  **311/2001 Z. z.** | **§ 31**  **O: 1**  **P: c**  **§ 58**  **O: 10**  **P: c** | (1) Agentúra dočasného zamestnávania je povinná  c) umožniť prístup dočasnému zamestnancovi k odbornému vzdelávaniu alebo k získaniu odborných zručností, a to aj pred jeho pridelením alebo v období medzi jeho prideleniami k užívateľskému zamestnávateľovi, s cieľom zvýšiť jeho zamestnateľnosť,  (10) Užívateľský zamestnávateľ, ku ktorému bol zamestnanec pridelený agentúrou dočasného zamestnávania,  c) umožní dočasným zamestnancom prístup k vzdelávaniu rovnako ako svojim zamestnancom, | **Ú** |  |
| **Č: 7**  **O: 1** | **Zastúpenie dočasných agentúrnych pracovníkov**  1. Dočasní agentúrni pracovníci sa za podmienok stanovených členskými štátmi berú do úvahy na účely výpočtu hranice, nad ktorou je v agentúre dočasného zamestnávania potrebné zriadiť orgány zastupujúce pracovníkov ustanovené v právnych predpisoch Spoločenstva a vnútroštátnych právnych predpisoch a kolektívnych zmluvách. | **O** |  |  |  |  |  |
| **Č: 7**  **O: 2** | 2. Členské štáty môžu ustanoviť, že za podmienok, ktoré vymedzia, sa títo dočasní agentúrni pracovníci berú do úvahy na účely výpočtu hranice, nad ktorou je v užívateľskom podniku potrebné vytvoriť orgány zastupujúce pracovníkov ustanovené v právnych predpisoch Spoločenstva a vnútroštátnych právnych predpisoch a kolektívnych zmluvách, a to tak isto, ako keby boli pracovníkmi, ktorých užívateľský podnik zamestnal na to isté obdobie priamo. | **O** | **311/2001 Z. z.** | **§ 58**  **O: 11** | (11) Dočasní zamestnanci sa započítavajú na účely voľby zástupcov zamestnancov podľa § 233 ods. 2 a 3. | **Ú** |  |
| **Č: 7**  **O: 3** | 3. Tie členské štáty, ktoré využijú možnosť ustanovenú v odseku 2, nebudú musieť vykonávať ustanovenia odseku 1. | **n. a.** |  |  |  | **n. a.** |  |
| **Č: 8** | Informovanie zástupcov pracovníkov  Bez toho, aby boli dotknuté vnútroštátne ustanovenia a ustanovenia Spoločenstva o informovaní a poradách, ktoré sú prísnejšie a/alebo špecifickejšie, a najmä smernica Európskeho parlamentu a Rady 2002/14/ES z 11. marca 2002, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre informovanie a porady so zamestnancami v Európskom spoločenstve [7], musí užívateľský podnik zabezpečiť vhodné informovanie o využívaní dočasných agentúrnych pracovníkov pri poskytovaní informácií o situácii v oblasti zamestnávania v tomto podniku orgánom zastupujúcim pracovníkov zriadeným v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a právnymi predpismi Spoločenstva. | **N** | **311/2001 Z. z.** | **§ 58**  **O: 10**  **P: d** | (10) Užívateľský zamestnávateľ, ku ktorému bol zamestnanec pridelený agentúrou dočasného zamestnávania,  d) poskytuje zástupcom zamestnancov informácie o využívaní dočasných zamestnancov v rámci informácií o svojej situácii v zamestnanosti. | **Ú** |  |
| **Č: 9**  **O: 1** | **Minimálne požiadavky**  1. Touto smernicou nie je dotknuté právo členských štátov uplatňovať alebo prijímať legislatívne, regulačné alebo správne ustanovenia, ktoré sú pre pracovníkov výhodnejšie, alebo podporovať alebo povoľovať uzatváranie kolektívnych zmlúv medzi sociálnymi partnermi, ktoré sú pre pracovníkov výhodnejšie. | **D** |  |  |  |  |  |
| **Č: 9**  **O: 2** | 2. Vykonávanie tejto smernice nepredstavuje za žiadnych okolností dostatočný základ na odôvodnenie zníženia celkovej úrovne ochrany pracovníkov v oblastiach, na ktoré sa vzťahuje táto smernica. Nie sú tým dotknuté práva členských štátov a/alebo sociálnych partnerov pri zmene podmienok stanoviť legislatívne, regulačné alebo zmluvné dojednania líšiace sa od tých, ktoré platia v čase prijatia tejto smernice, za predpokladu, že sú vždy dodržané minimálne požiadavky stanovené v tejto smernici. | **N** |  |  |  |  |  |
| **Č: 10**  **O: 1** | **Sankcie**  1. Členské štáty prijmú primerané opatrenia pre prípad, že agentúry dočasného zamestnávania alebo užívateľské podniky nedodržiavajú túto smernicu. Zabezpečia najmä primerané správne alebo súdne postupy, ktoré umožnia vynútenie povinností vyplývajúcich z tejto smernice. | **N** | **5/2004 Z. z.**  **5/2004 Z. z.**  **311/2001 Z. z.**  **125/2006 Z. z.**  **125/2006 Z. z.** | **§ 31**  **O: 1**  **P: e, f**  **§ 31**  **O: 2**  **§ 239**  **§ 2**  **O: 1**  **P: a**  **Bod 1**  **§ 2**  **O:1**  **P: b** | (1) Agentúra dočasného zamestnávania je povinná e) vytvoriť podmienky na výkon kontroly dodržiavania všeobecne záväzných právnych predpisov v oblasti služieb zamestnanosti, poskytnúť informácie a doklady orgánom kontroly a  f) poskytovať ústrediu správu o svojej činnosti za uplynulý kalendárny rok v termíne do 31. marca nasledujúceho kalendárneho roka.  (2) Ústredie môže agentúre dočasného zamestnávania pozastaviť činnosť do odstránenia nedostatkov alebo zrušiť povolenie na návrh orgánov podľa odseku 3.  Zástupcovia zamestnancov kontrolujú dodržiavanie pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy; sú oprávnení najmä  a) vstupovať na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom, a ak sa so zamestnávateľom nedohodnú, najneskôr do troch pracovných dní po oznámení zamestnávateľovi o vstupe na jeho pracoviská; § 230 **ods. 3** sa použije primerane,  b) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,  c) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,  d) vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,  e) navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávnych predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnych zmlúv,  f) vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly  (1) Inšpekcia práce je  a) dozor nad dodržiavaním  1. pracovnoprávnych predpisov,2) 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,  b) vyvodzovanie zodpovednosti za porušovanie predpisov uvedených v písmene a) a za porušovanie záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv, | **U** |  |
| **Č: 10**  **O: 2** | 2. Členské štáty stanovia pravidlá pre sankcie uplatniteľné v prípade porušenia vnútroštátnych ustanovení, ktorými sa vykonáva táto smernica, a prijmú všetky opatrenia potrebné na zabezpečenie ich uplatňovania. Ustanovené sankcie musia byť účinné, primerané a odradzujúce. Členské štáty oznámia Komisii tieto ustanovenia do 5. decembra 2011. Členské štáty bezodkladne oznámia Komisii všetky neskoršie zmeny a doplnenia týchto ustanovení. Zabezpečia najmä to, aby pracovníci a/alebo ich zástupcovia mali k dispozícii vhodné prostriedky vynucovania povinností, ktoré ustanovuje táto smernica. | **N** | **125/2006 Z. z.**  **575/2001 Z. z.**  **311/2001 Z. z.**  **311/2001 Z. z.**  **Návrh novely**  **ZP**  **5/2004 Z. z.** | **§19**  **O:1**  **P: a**  **§ 35**  **O: 7**  **§ 229**  **O: 4**  **P: d**  **§ 239**  **P: a až f**  **§ 150**  **O: 2**  **§ 31**  **O: 3**  **P: d** | (1) Inšpektorát práce je oprávnený uložiť pokutu, ak tento zákon neustanovuje inak,   1. zamestnávateľovi za porušenie povinností vyplývajúcich z tohto zákona, z predpisov uvedených v § 2 ods. 1 písm. a) prvom bode až treťom bode a šiestom bode alebo za porušenie záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv až do 100 000 eur, a ak v dôsledku tohto porušenia vznikol pracovný úraz, ktorým bola spôsobená smrť alebo ťažká ujma na zdraví, najmenej 33 000 eur,   (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.  (4) Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom príslušného odborového orgánu, zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok  d) kontrolnou činnosťou.  Zástupcovia zamestnancov kontrolujú dodržiavanie pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy; sú oprávnení najmä  a) vstupovať na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom, a ak sa so zamestnávateľom nedohodnú, najneskôr do troch pracovných dní po oznámení zamestnávateľovi o vstupe na jeho pracoviská; § 230 **ods. 3** sa použije primerane,  b) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,  c) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,  d) vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,  e) navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávnych predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnych zmlúv,  f) vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly  (2) Zamestnanci, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov, ako aj zástupcovia zamestnancov, ktorí sú v pracovnom pomere **u zamestnávateľa, u ktorého** kontrolnou činnosťou podľa § 239 zistili porušenie pracovnoprávnych predpisov, môžu podať podnet na príslušnom orgáne inšpekcie práce.  (3) Návrh na pozastavenie činnosti alebo zrušenie povolenia na činnosť agentúry dočasného zamestnávania je oprávnený podať  d) občan, ktorý bol činnosťou agentúry dočasného zamestnávania poškodený. | **U** |  |
| **Č: 11**  **O: 1** | **Vykonávanie**  1. Členské štáty uvedú do účinnosti zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou do 5. decembra 2011 alebo zabezpečia, aby potrebné ustanovenia zaviedli sociálni partneri prostredníctvom dohody, pričom členské štáty musia prijať všetky opatrenia potrebné na to, aby mohli kedykoľvek zaručiť dodržiavanie cieľov tejto smernice. Bezodkladne o tom informujú Komisiu. | **N** | **Návrh novely ZP**  **575/2001 Z. z.** | **Účinnosť**  **§ 35**  **O: 7** | Tento zákon nadobúda účinnosť nadobúda účinnosť **1. januára 2013**.  (7) Ministerstvá a ostatné ústredné orgány štátnej správy v rozsahu vymedzenej pôsobnosti plnia voči orgánom Európskych spoločenstiev a Európskej únie informačnú a oznamovaciu povinnosť, ktorá im vyplýva z právne záväzných aktov týchto orgánov. | **Ú** |  |
| **Č: 11**  **O: 2** | 2. Členské štáty uvedú priamo v prijatých opatreniach alebo pri ich úradnom uverejnení odkaz na túto smernicu. Podrobnosti o odkaze upravia členské štáty. | **N** | **311/2001 Z. z.** | **§ 254a** | Týmto zákonom sa preberajú právne akty Európskych spoločenstiev a Európskej únie uvedené v prílohe č. 2. | **Ú** |  |
| **Č: 12** | **Preskúmanie zo strany Komisie**  Do 5. decembra 2013 Komisia po porade s členskými štátmi a sociálnymi partnermi na úrovni Spoločenstva preskúma uplatňovanie tejto smernice s cieľom navrhnúť prípadné zmeny a doplnenia. | **n. a.** |  |  |  | **n. a.** |  |
| **Č: 13** | **Nadobudnutie účinnosti**  Táto smernica nadobúda účinnosť dňom jej uverejnenia v Úradnom vestníku Európskej únie. | **n. a.** |  |  |  | **n. a.** |  |
| **Č: 14** | **Adresáti**  Táto smernica je určená členským štátom. | **n. a.** |  |  |  | **n. a.** |  |