

VLÁDA SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Na rokovanie Národnej rady
Slovenskej republiky

Číslo: 1580/2001

926 VLÁDNY NÁVRH

Z á k o n Zákonník práce

Návrh uznesenia:

Národná rada Slovenskej republiky

s c h v a ľ u j e

vládný návrh zákona Zákonník práce

Predkladá:

Mikuláš Dzurinda

predseda vlády
Slovenskej republiky



Kancelária Národnej rady Slovenskej republiky		
Došlo: - 5 -03- 2001		
Číslo: 603/01		
Poznámka	Referat	Príloha

Bratislava marec 2001

Prehľad

zákona Zákoník práce

Základné zásady

Čl. I-X

Prvá časť VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Pôsobnosť Zákoníka práce

§ 1-6

Zamestnávateľ

§ 7 - 10

Zamestnanec

§ 11 - 12

Zákaz diskriminácie

§ 13

Riešenie sporov

§ 14

Právne úkony

§ 15 - 16

Neplatnosť právneho úkonu

§ 17

Zmluva

§ 18 - 19

Zabezpečenie práv a povinností z pracovnoprávnych
vzťahov

§ 20

Platobná neschopnosť zamestnávateľa a uspokojovanie
nárokov zamestnancov z pracovného pomeru pri

platobnej neschopnosti zamestnávateľa

§ 21 - 22

Informačná povinnosť

§ 23 - 25

Vylúčenie nároku

§ 26

Prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov

§ 27 - 31

Dohoda o sporných nárokoch

§ 32 - 34

Smrť zamestnanca

§ 35

Lehoty a doby

§ 36

Počítanie času

§ 37

Doručovanie

§ 38

Výklad niektorých pojmov

§ 39 - 40

Druhá časť PRACOVNÝ POMER

Predzmluvné vzťahy	§ 41
Pracovná zmluva	§ 42 - 44
Skúšobná lehota	§ 45
Vznik pracovného pomeru	§ 46
Povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru	§ 47
Pracovný pomer na určitú dobu	§ 48
Pracovný pomer na kratší pracovný čas	§ 49 - 50
Vedľajšia činnosť	§ 51
Domácky zamestnanec	§ 52
Uzatvorenie pracovnej zmluvy so žiakom učilišťa	§ 53
Dohoda o zmene pracovných podmienok	§ 54
Preradenie na inú prácu	§ 55 - 56
Pracovná cesta	§ 57
Dočasné pridelenie	§ 58
Skončenie pracovného pomeru	§ 59
Dohoda o skončení pracovného pomeru	§ 60
Výpoveď	§ 61
Výpovedná lehota	§ 62
Výpoveď daná zamestnávateľom	§ 63
Zákaz výpovede	§ 64 - 66
Výpoveď daná zamestnancom	§ 67
Okamžité skončenie pracovného pomeru	§ 68 - 70
Skončenie pracovného pomeru dohodnutého na určitú dobu	§ 71
Skončenie pracovného pomeru v skúšobnej lehote	§ 72
Hromadné prepúšťanie	§ 73
Účasť príslušného odborového orgánu pri skončení pracovného pomeru	§ 74
Pracovný posudok a potvrdenie o zamestnaní	§ 75
Odstupné a odchodné	§ 76
Nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru	§ 77 - 80
Základné povinnosti zamestnanca	§ 81
Základné povinnosti vedúcich zamestnancov	§ 82
Výkon inej zárobkovej činnosti	§ 83
Pracovný poriadok	§ 84

Tretia časť
PRACOVNÝ ČAS A ČAS ODPOČINKU

Pracovný čas	§ 85
Rovnomerné rozvrhnutie pracovného času	§ 86
Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času	§ 87
Pružný pracovný čas	§ 88 - 89
Začiatok a koniec pracovného času	§ 90
Prestávky v práci	§ 91
Nepretržitý denný odpočinok	§ 92
Nepretržitý odpočinok v týždni	§ 93
Dni pracovného pokoja	§ 94 - 95
Pracovná pohotovosť	§ 96
Práca nadčas	§ 97
Nočná práca	§ 98
Evidencia	§ 99
Dovolenka	§ 100
Dovolenka za kalendárny rok	§ 101 - 104
Dovolenka za odpracované dni	§ 105
Dodatková dovolenka	§ 106 - 107
Ďalšia dovolenka	§ 108
Krátenie dovolenky	§ 109
Spoločné ustanovenia o dovolenke	§ 110 - 117

Štvrtá časť
MZDA, PRIEMERNÝ ZÁROBOK, NÁHRADA MZDY A NÁHRADA VÝDAVKOV

Mzda	§ 118 - 119
Minimálne mzdové nároky	§ 120
Mzda za prácu nadčas	§ 121
Mzda a náhrada mzdy za sviatok	§ 122
Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu	§ 123
Mzdové zvýhodnenie za prácu v sťaženom a zdraví u škodlivom pracovnom prostredí	§ 124
Mzda pri výkone inej práce	§ 125
Mzda pri chybnnej práci	§ 126
Naturálna mzda	§ 127
Mzda v cudzej mene	§ 128
Splatnosť mzdy	§ 129
Výplata mzdy	§ 130
Zrážky zo mzdy a poradie zrážok	§ 131 - 132
Normovanie mzdy	§ 133
Priemerný zárobok na pracovnoprávne účely	§ 134 - 135

Piata časť
PREKÁŽKY V PRÁCI

Prekážky z dôvodov všeobecného záujmu	§ 136
Iné úkony vo všeobecnom záujme	§ 137 – 138
Náhrada mzdy pri výkone služby v ozbrojených silách a civilnej služby	§ 139
Štúdium popri zamestnaní a ďalšie vzdelávanie	§ 140
Dôležité osobné prekážky v práci	§ 141
Prekážky na strane zamestnávateľa	§ 142
Prekážky v práci pri pružnom pracovnom čase	§ 143
Spoločné ustanovenie o prekážkach v práci	§ 144
Náhrady výdavkov poskytované zamestnancom v súvislosti s výkonom práce	§ 145

Šiesta časť
OCHRANA PRÁCE

Ochrana práce	§ 146
Povinnosti zamestnávateľa	§ 147
Práva a povinnosti zamestnancov	§ 148
Kontrola odborovým orgánom	§ 149
Inšpekcia práce	§ 150

Siedma časť
STAROSTLIVOSŤ O ZAMESTNANCOV

Pracovné podmienky a životné podmienky zamestnancov	§ 151
Stravovanie zamestnancov	§ 152
Vzdelávanie zamestnancov	§ 153 – 155
Zabezpečenie zamestnanca pri dočasnej pracovnej neschopnosti, v starobe a zamestnávanie po návrate do práce	§ 156 – 157
Zamestnanec so zmenenou pracovnou schopnosťou	§ 158 - 159
Pracovné podmienky žien a mužov starajúcich sa o deti	§ 160 - 162
Skončenie pracovného pomeru	§ 163
Úprava pracovného času	§ 164 – 165
Materská dovolenka a rodičovská dovolenka	§ 166 – 169
Prestávky na dojčenie	§ 170
Pracovné podmienky mladistvých zamestnancov	§ 171 – 173
Zákaz práce nadčas, práce v noci a pracovnej pohotovosti	§ 174
Práce zakázané mladistvým zamestnancom	§ 175
Lekárske vyšetrenie	§ 176

Ôsma časť NÁHRADA ŠKODY

Predchádzanie škodám § 177 – 178

Všeobecná zodpovednosť zamestnanca za škodu § 179 – 181

Zodpovednosť zamestnanca za schodok na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať § 182 - 184

Zodpovednosť zamestnanca za stratu zverených predmetov § 185

Rozsah a spôsob náhrady škody § 186 - 191

Všeobecná zodpovednosť zamestnávateľa za škodu § 192

Zodpovednosť zamestnávateľa za škodu na odložených veciach § 193

Zodpovednosť zamestnávateľa pri odvracaní škody § 194

Zodpovednosť zamestnávateľa za škodu pri pracovnom úraze a pri chorobe z povolania § 195 – 209

Poistenie zodpovednosti zamestnávateľa za škodu § 210

Náhrada za stratu na zárobku v niektorých osobitných prípadoch § 211 – 212

Zárobok po pracovnom úraze § 213

Zodpovednosť za škodu v niektorých osobitných prípadoch § 214 – 216

Spoločné ustanovenia o zodpovednosti zamestnávateľa § 217 – 219

Plnenie pracovných úloh a priama súvislosť s ním § 220 – 221

Bezdôvodné obohatenie § 222

Deviata časť

Dohoda o vykonaní práce mimo pracovného pomeru § 223 – 226

Desiata časť

KOLEKTÍVNE PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

Účasť zamestnancov v pracovnoprávných vzťahoch a jej formy § 227

Odborová organizácia § 228 – 230

Prerokovanie § 231

Právo na informácie § 232

Kontrolná činnosť § 233

Zamestnanecká rada a zamestnanecký dôverník § 234

Voľba členov zamestnaneckej rady, voľba zamestnaneckého dôverníka a volebné obdobie § 235 – 237

Podmienky činnosti príslušného odborového orgánu,

zamestnaneckej rady, zamestnaneckého dôverníka a zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a ich ochrana	§ 238
Právo na nadnárodné informácie a na prerokovanie	§ 239 - 240
Podmienky zriadenia európskej zamestnaneckej rady alebo dohodnutého postupu na nadnárodné informácie a na prerokovanie	§ 241
Osobitný vyjednávací orgán	§ 242
Dohoda o zriadení európskej zamestnaneckej rady alebo o postupe informovania a prerokovania	§ 243
Európska zamestnanecká rada zriadená zo zákona	§ 244 - 246
Informovanie zástupcov zamestnancov zamestnávateľa na území Slovenskej republiky	§ 247
Ochrana členov osobitného vyjednávacieho orgánu, členov európskej zamestnaneckej rady a zástupcov zamestnancov zabezpečujúcich iný postup	§ 248

Jedenásta časť PRECHODNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Prechodné ustanovenia	§ 249 – 253
Zrušovacie ustanovenie	§ 254
Účinnosť	§ 255

Národná rada Slovenskej republiky
II. volebné obdobie

926
Vládny návrh

Z Á K O N

z.....2001

Z á k o n n í k p r á c e

Národná rada Slovenskej republiky sa uzniesla na tomto zákone:

Z Á K L A D N É Z Á S A D Y

Článok I

Fyzické osoby majú právo na prácu a slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a na ochranu proti nezamestnanosti. Tieto práva im patria bez akýchkoľvek obmedzení a priamej alebo nepriamej diskriminácie podľa pohlavia, manželského a rodinného stavu, rasy, farby pleti, jazyka, veku, zdravotného stavu, viery a náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia, s výnimkou prípadu, ak to ustanovuje zákon, alebo ak je na výkon prác vecný dôvod, ktorý spočíva v predpokladoch alebo požiadavkách a povahe práce, ktorú má zamestnanec vykonávať.

Článok II

Pracovnoprávne vzťahy podľa tohto zákona môžu vznikáť len so súhlasom fyzickej osoby a zamestnávateľa. Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov.

Článok III

Zamestnanci majú právo na mzdu za vykonanú prácu, na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, na odpočinok a zotavenie po práci. Zamestnávateľia sú povinní poskytovať zamestnancom mzdu a vytvárať pracovné podmienky, ktoré zamestnancom

umožňujú čo najlepší výkon práce podľa ich schopností a vedomostí, rozvoj tvorivej iniciatívy a prehľbovanie kvalifikácie.

Článok IV

Zamestnanci majú právo na pravidelné informácie o činnosti zamestnávateľa a na informácie o zásadných otázkach súvisiacich s ekonomikou a rozvojom činnosti zamestnávateľa. Zamestnanci sa vyjadrujú a predkladajú svoje návrhy k pripravovaným rozhodnutiam zamestnávateľa, ktoré môžu ovplyvniť ich postavenie v pracovnoprávných vzťahoch.

Článok V

Zamestnanci a zamestnávatelia sú povinní riadne plniť svoje povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov.

Článok VI

Ženy a muži majú právo na rovnaké zaobchádzanie, ak ide o prístup k zamestnaniu, odmeňovanie a pracovný postup, odborné vzdelávanie a o pracovné podmienky. Ženám sa zabezpečujú pracovné podmienky umožňujúce im účasť na práci s ohľadom na ich fyziologické predpoklady, a s ohľadom na ich spoločenskú funkciu v materstve a ženám a mužom s ohľadom na ich rodinné povinnosti pri výchove detí a starostlivosti o ne.

Článok VII

Mladiství majú právo na prípravu na povolanie a zabezpečenie pracovných podmienok umožňujúcich rozvoj ich telesných a duševných schopností.

Článok VIII

Zamestnávatelia sú povinní robiť opatrenia v záujme ochrany života a zdravia zamestnancov pri práci a zodpovedajú podľa tohto zákona za škody spôsobené zamestnancom pracovným úrazom alebo chorobou z povolania. Zamestnanci majú právo na hmotné zabezpečenie pri neschopnosti na prácu, v starobe a v súvislosti s tehotenstvom a rodičovstvom na základe predpisov o sociálnom zabezpečení. Zamestnancom so zmenenou pracovnou schopnosťou zamestnávateľ zabezpečuje pracovné podmienky umožňujúce im uplatniť a rozvíjať ich schopnosti na prácu s ohľadom na ich zdravotný stav. Pracovnoprávne vzťahy sú v čase neschopnosti zamestnancov na prácu z dôvodov choroby, úrazu, tehotenstva alebo materstva chránené zákonom vo zvýšenej miere.

Článok IX

Zamestnanci, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov môžu svoje práva uplatniť na súde. Zamestnávatelia nesmú znevýhodňovať zamestnancov preto, že zamestnanci uplatňujú svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov.

Článok X

Zamestnanci majú právo na kolektívne vyjednávanie a právo na štrajk. Odborové orgány sa zúčastňujú na pracovnoprávných vzťahoch vrátane kolektívneho vyjednávania. Zamestnanecké rady a zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci sa zúčastňujú na pracovnoprávných vzťahoch za podmienok ustanovených zákonom; za tým účelom sú zamestnávateľia povinní umožniť zástupcom zamestnancov pôsobiť na pracoviskách.

P r v á č a s ť **VŠEOBECNÉ USTANOVENIA**

Pôsobnosť Zákonníka práce

§ 1

(1) Tento zákon upravuje individuálne pracovnoprávne vzťahy v súvislosti so zamestnávaním fyzických osôb právnickými osobami alebo fyzickými osobami a kolektívne pracovnoprávne vzťahy.

(2) Ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahuje sa na tieto právne vzťahy Občiansky zákonník.

(3) Pracovnoprávne vzťahy vznikajú najskôr od uzatvorenia pracovnej zmluvy, alebo dohody o vykonaní práce mimo pracovného pomeru, ak tento zákon alebo osobitný predpis neustanovuje inak.

§ 2

(1) Na právne vzťahy pri výkone štátnej služby sa vzťahuje tento zákon, len ak to ustanovuje osobitný predpis.

(2) Na právne vzťahy vyplývajúce z výkonu verejnej funkcie sa tento zákon vzťahuje, ak to výslovne ustanovuje, alebo ak to ustanovuje osobitný predpis.

§ 3

(1) Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone verejnej služby sa spravujú týmto zákonom, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

(2) Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov v doprave, členov posádok lodí plávajúcich pod štátnou vlajkou Slovenskej republiky, zamestnancov súkromných bezpečnostných služieb a profesionálnych športovcov sa spravujú týmto zákonom, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

§ 4

Pracovnoprávne vzťahy medzi družstvom a jeho členmi sa spravujú týmto zákonom, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

§ 5

(1) Pracovnoprávne vzťahy medzi občanmi Slovenskej republiky a zamestnávateľmi so sídlom mimo územia Slovenskej republiky, ako aj medzi cudzincami a osobami bez štátnej

príslušnosti pracujúcimi na území Slovenskej republiky a zamestnávateľmi so sídlom na území Slovenskej republiky sa spravujú týmto zákonom, ak právne predpisy o medzinárodnom práve súkromnom neustanovujú inak.

(2) Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov, ktorí sú vyslaní zamestnávateľom na výkon prác k inému zamestnávateľovi na územie členského štátu Európskej únie sa spravujú právnymi predpismi štátu alebo kolektívnou zmluvou platnou v tom štáte, v ktorom je práca vykonávaná a ktoré upravujú

- a) dĺžku pracovného času a odpočinok,
- b) dĺžku dovolenky,
- c) minimálnu mzdu, minimálne mzdové nároky a mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas,
- d) bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci,
- e) pracovné podmienky žien, mladistvých a zamestnancov starajúcich sa o dieťa mladšie ako tri roky,
- f) rovnaké zaobchádzanie s mužmi a ženami a zákaz diskriminácie.

(3) Ustanovenie odseku 2 sa nepoužije, ak sú pracovnoprávne nároky zamestnanca vyplývajúce z právnych predpisov Slovenskej republiky výhodnejšie. Výhodnosť sa posudzuje u každého pracovnoprávneho nároku samostatne.

(4) Ustanovenie odseku 2 písmena c) sa nepoužije, ak čas na ktorý bol zamestnanec vyslaný nepresiahne jeden mesiac v kalendárnom roku.

(5) Ustanovenie odseku 2 písmena b) a c) sa nepoužije, ak čas práce, ktorá je vykonávaná vyslaným zamestnancom, nepresiahne 22 dní v kalendárnom roku.

§ 6

Podmienky, za ktorých môže byť prijatý do pracovnoprávneho vzťahu cudzinec alebo osoba bez štátnej príslušnosti, ustanovuje osobitný predpis.

Zamestnávateľ

§ 7

(1) Zamestnávateľ je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu v pracovnoprávnom vzťahu, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch.

(2) Zamestnávateľ vystupuje v pracovnoprávnych vzťahoch vo svojom mene a má zodpovednosť vyplývajúcu z týchto vzťahov. Zamestnávateľom je aj organizačná jednotka zamestnávateľa, ak to ustanovujú osobitné predpisy, alebo stanovy podľa osobitného predpisu. Ak je účastníkom pracovnoprávneho vzťahu zamestnávateľ, nemôže ním byť súčasne jeho organizačná jednotka a naopak.

(3) So zamestnancom, ktorý je štatutárnym orgánom, dohodne podmienky podľa § 43 ods. 1 v pracovnej zmluve orgán alebo právnická osoba, ktorá ho ako štatutárny orgán ustanovila.

(4) Zamestnávateľ je povinný zabezpečovať plnenie svojich úloh predovšetkým zamestnancami v pracovnom pomere, alebo v obdobnom pracovnom vzťahu.

§ 8

(1) Spôsobilosť fyzickej osoby mať práva a povinnosti v pracovnoprávných vzťahoch ako zamestnávateľ vzniká narodením. Túto spôsobilosť má aj počaté dieťa, ak sa narodí živé.

(2) Spôsobilosť fyzickej osoby vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať práva a brať na seba povinnosti v pracovnoprávných vzťahoch ako zamestnávateľ vzniká dovŕšením 18 rokov veku; dovtedy za ňu koná zákonný zástupca.

§ 9

(1) V pracovnoprávných vzťahoch robí právne úkony za zamestnávateľa, ktorý je právnickou osobou, štatutárny orgán; zamestnávateľ, ktorý je fyzickou osobou, koná osobne. Namiesto nich môžu robiť právne úkony aj nimi poverení zamestnanci. Iní zamestnanci zamestnávateľa, najmä vedúci jeho organizačných útvarov, sú oprávnení ako orgány zamestnávateľa robiť v mene zamestnávateľa právne úkony vyplývajúce z ich funkcií ustanovených organizačnými predpismi.

(2) Zamestnávateľ môže písomne poveriť ďalších svojich zamestnancov, aby robili určité právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch v jeho mene. V písomnom poverení musí byť uvedený rozsah oprávnenia povereného zamestnanca.

(3) Vedúci zamestnanci zamestnávateľa, ktorými sa rozumejú jeho orgány (odsek 1) ako aj jeho ďalší zamestnanci, ktorí sú poverení vedením na jednotlivých stupňoch riadenia zamestnávateľa, sú oprávnení určovať a ukladať podriadeným zamestnancom zamestnávateľa pracovné úlohy, organizovať, riadiť a kontrolovať ich prácu a dávať im na ten účel záväzné pokyny.

§ 10

(1) Právne úkony štatutárnych orgánov a poverených zamestnancov (§ 9 ods. 1 a 2) zaväzujú zamestnávateľa, ktorý z týchto úkonov nadobúda práva a povinnosti.

(2) Ak štatutárny orgán alebo poverený zamestnanec prekročil právnym úkonom v pracovnoprávných vzťahoch svoje oprávnenie, nezaväzujú tieto úkony zamestnávateľa, ak zamestnanec vedel alebo musel vedieť, že tento štatutárny orgán alebo poverený zamestnanec svoje oprávnenie prekročil. To isté platí, ak právny úkon urobil zamestnanec zamestnávateľa, ktorý na to nebol oprávnený zo svojej funkcie, ani tým nebol poverený.

Zamestnanec

§ 11

(1) Zamestnanec je fyzická osoba, ktorá v pracovnoprávných vzťahoch, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch, vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu podľa jeho pokynov za mzdu alebo za odmenu.

(2) Spôsobilosť fyzickej osoby mať v pracovnoprávných vzťahoch práva a povinnosti ako zamestnanec a spôsobilosť vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať tieto práva a brať na seba tieto povinnosti vzniká, ak ďalej nie je ustanovené inak, dňom, keď fyzická osoba dovŕši 15 rokov veku; zamestnávateľ však nesmie dohodnúť ako deň nástupu do práce deň, ktorý by predchádzal dňu, keď fyzická osoba skončí povinnú školskú dochádzku.

(3) Zamestnanec môže uzatvoriť dohodu o hmotnej zodpovednosti najskôr v deň, keď dovŕši 18 rokov veku.

(4) Fyzická osoba, ktorá nedovŕšila 15 rokov veku môže výnimočne vykonávať ľahké práce, ktoré svojím charakterom a rozsahom neohrozujú jej zdravie, bezpečnosť, jej ďalší vývoj alebo školskú dochádzku pri

- a) účinkovaní alebo spoluúčinkovaní na kultúrnych a umeleckých predstaveniach,
- b) športových činnostiach,
- c) reklamných činnostiach.

(5) Fyzickej osobe, ktorá nedovŕšila 15 rokov veku, výkon ľahkých prác povoľuje príslušný inšpektorát práce po dohode s orgánom na ochranu zdravia. V povolení sa určí počet hodín a podmienky, za ktorých sa ľahké práce môžu vykonávať.

§ 12

Pracovnoprávny vzťah nemôže vzniknúť medzi manželmi.

Zákaz diskriminácie

§ 13

(1) Zamestnancom patria práva vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov bez akýchkoľvek obmedzení a priamej alebo nepriamej diskriminácie podľa pohlavia, manželského a rodinného stavu, rasy, farby pleti, jazyka, veku, zdravotného stavu, viery a náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia, s výnimkou prípadu, ak to ustanovuje zákon alebo ak je na výkon prác vecný dôvod, ktorý spočíva v predpokladoch alebo požiadavkách a povahe práce, ktorú má zamestnanec vykonávať.

(2) Na účely princípu rovnakého zaobchádzania podľa odseku 1 je nepriama diskriminácia navonok neutrálny pokyn, rozhodnutie alebo prax znevýhodňujúce podstatne väčšiu skupinu fyzických osôb, ak tento pokyn, rozhodnutie alebo prax nie sú vhodné a nevyhnutné a nemôžu sa ospravedlniť objektívnymi skutočnosťami.

(3) Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Nesmie sa znižovať dôstojnosť zamestnancov na pracovisku.

(4) Zamestnanec, ktorý sa cíti poškodený v dôsledku nedodržania podmienok uvedených v odsekoch 1 až 3, môže sa domáhať svojich práv na súde. Zamestnávateľ je povinný preukázať, že nedošlo k porušeniu princípu rovnakého zaobchádzania.

(5) Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s výkonom práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov; zamestnávateľ je povinný na jeho sťažnosť bez zbytočného odkladu odpovedať.

(6) Zamestnávateľ nesmie zamestnanca postihovať alebo znevýhodňovať preto, že zamestnanec uplatňuje svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov.

§ 14 **Riešenie sporov**

Spory medzi zamestnancom a zamestnávateľom o nároky z pracovnoprávných vzťahov prejednávajú a rozhodujú súdy.

Právne úkony **§ 15**

Prejav vôle treba vykladať tak, ako to so zreteľom na okolnosti, za ktorých sa urobil, zodpovedá dobrým mravom.

§ 16

(1) Na právne úkony, u ktorých sa vyžaduje písomná forma je potrebná u tých, ktorí nemôžu písať alebo čítať, notárska zápisnica alebo zápisnica potvrdená dvomi súčasne prítomnými zamestnancami zamestnávateľa o tom, že právny úkon zodpovedá prejavenej vôli.

(2) Notárska zápisnica alebo zápisnica potvrdená dvomi súčasne prítomnými zamestnancami zamestnávateľa sa nevyžaduje, ak má ten, kto nemôže čítať alebo písať, schopnosť oboznámiť sa s obsahom právneho úkonu s pomocou prístrojov alebo špeciálnych pomôcok a je schopný zápisnicu vlastnoručne podpísať.

§ 17 **Neplatnosť právneho úkonu**

(1) Právny úkon, ktorým sa zamestnanec vopred vzdáva svojich práv je neplatný.

(2) Právny úkon, na ktorý neudelil predpísaný súhlas príslušný orgán, právny úkon, ktorý vopred neprerokoval príslušný odborový orgán alebo právny úkon, ktorý sa neurobil formou predpísanou týmto zákonom, je neplatný, len ak to výslovne ustanovuje tento zákon, alebo osobitný predpis.

(3) Neplatnosť právneho úkonu nemôže byť zamestnancovi na ujmu, ak neplatnosť nespôsobil výlučne sám. Ak vznikne zamestnancovi následkom neplatného právneho úkonu škoda, je zamestnávateľ povinný ju nahradiť.

Zmluva **§ 18**

Zmluva podľa tohto zákona alebo iných pracovnoprávných predpisov je uzatvorená, len čo sa účastníci dohodli na jej obsahu.

§ 19

(1) Účastník, ktorý konal v omyle, ktorý druhému účastníkovi musel byť známy, má právo od zmluvy odstúpiť, ak sa omyl týka takej okolnosti, že by bez neho k zmluve nedošlo.

(2) Od pracovnej zmluvy možno odstúpiť, len kým zamestnanec nenastúpi do práce.

§ 20

Zabezpečenie práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov

(1) Práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov možno zabezpečiť dohodou o zrážkach zo mzdy, ručením alebo zriadením záložného práva.

(2) Uspokojenie nároku zamestnávateľa možno zabezpečiť dohodou medzi ním a zamestnancom o zrážkach zo mzdy.

(3) Ak vznikne podľa tohto zákona, alebo podľa iného pracovnoprávného predpisu povinnosť zamestnanca zaplatiť pohľadávku zamestnávateľovi alebo ak vznikne povinnosť zamestnávateľa zaplatiť pohľadávku zamestnancovi, môže sa iná fyzická osoba alebo právnická osoba zaručiť písomným vyhlásením, že túto pohľadávku uspokojí, ak tak neurobí sám dlžník.

(4) Nárok na náhradu škody na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať a nárok na náhradu škody, ktorú zamestnanec spôsobil zamestnávateľovi úmyselne, môže zamestnávateľ so zamestnancom zabezpečiť písomnou zmluvou o zriadení záložného práva k nehnuteľnosti, ktorú zamestnanec vlastní.

Platobná neschopnosť zamestnávateľa a uspokojovanie nárokov zamestnancov z pracovného pomeru pri platobnej neschopnosti zamestnávateľa

§ 21

(1) Na účely uspokojovania nárokov zamestnancov z pracovného pomeru pri platobnej neschopnosti sa zamestnávateľ považuje za platobne neschopného, ak bol podaný návrh na vyhlásenie konkurzu a

- a) súd rozhodol o vyhlásení konkurzu, alebo
- b) súd návrh na vyhlásenie konkurzu pre nedostatok majetku zamietol.

(2) Dňom vzniku platobnej neschopnosti zamestnávateľa je deň vydania uznesenia súdu o vyhlásení konkurzu alebo deň vydania uznesenia súdu, ktorým súd zamietol návrh na vyhlásenie konkurzu pre nedostatok majetku.

§ 22

(1) Ak sa zamestnávateľ stane platobne neschopným podľa § 21 a nemôže uspokojiť nároky zamestnancov z pracovného pomeru, uspokoja sa tieto nároky z garančného fondu.

(2) Nároky zamestnancov z pracovného pomeru, ktoré sa uspokojujú z garančného fondu, (ďalej len „peňažná náhrada“) sú

- a) nárok na mzdu a náhradu za čas pracovnej pohotovosti,
- b) nárok na náhradu mzdy za sviatky a pri prekážkach v práci,
- c) nárok na náhradu mzdy za dovolenku, na ktorú vznikol nárok počas kalendárneho roka, v ktorom vznikla platobná neschopnosť zamestnávateľa, ako aj za predchádzajúci kalendárny rok,
- d) nárok na odstupné, ktoré patrí zamestnancom pri skončení pracovného pomeru,
- e) nárok na náhradu mzdy pri okamžitom skončení pracovného pomeru (§ 68 ods. 2 a § 69),
- f) nárok na náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru (§ 79),
- g) nároky cestovných, sťahovacích a iných výdavkov, ktoré vznikli pri plnení pracovných povinností,
- h) nárok na náhradu škody v súvislosti s pracovným úrazom alebo chorobou z povolania,
- i) súdne trovy v súvislosti s uplatnením nárokov z pracovného pomeru zamestnanca na súde z dôvodu zrušenia zamestnávateľa, vrátane trov právneho zastúpenia.

(3) Peňažná náhrada sa podľa odseku 2 písm. a) až f) poskytne zamestnancovi v sume príslušného nároku zníženého o poistné na nemocenské poistenie a dôchodkové zabezpečenie, zdravotné poistenie, príspevok na poistenie v nezamestnanosti, ktoré je povinný platiť zamestnanec, príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie, ktoré platí zamestnanec podľa osobitného predpisu a preddavok na daň alebo daň z príjmov zo závislej činnosti a funkčných požitkov podľa osobitného predpisu, vypočítaných podľa podmienok platných v príslušnom kalendárnom mesiaci, za ktorý sa uvedený nárok zamestnanca zisťuje.

(4) Peňažná náhrada sa poskytne najviac v rozsahu troch mesiacov z posledných 18 mesiacov trvania pracovného pomeru predchádzajúcich začiatku platobnej neschopnosti alebo dňu skončenia pracovného pomeru z dôvodu platobnej neschopnosti zamestnávateľa.

(5) Peňažná náhrada nesmie presiahnuť trojnásobok sumy priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za prvý polrok predchádzajúceho roka.

Informačná povinnosť

§ 23

(1) Zamestnávateľ, predbežný správca konkurznej podstaty alebo správca konkurznej podstaty je povinný písomne informovať príslušný odborový orgán o svojej platobnej neschopnosti do piatich dní od jej vzniku.

(2) Zamestnanec je zamestnávateľovi, predbežnému správcovi konkurznej podstaty alebo správcovi konkurznej podstaty na jeho žiadosť povinný oznámiť všetky informácie, potrebné v súvislosti s potvrdením nárokov z pracovného pomeru podľa § 22.

(3) Zamestnávateľ, predbežný správca konkurznej podstaty alebo správca konkurznej podstaty a zamestnanec sú povinní oznámiť Národnému úradu práce všetky informácie súvisiace s poskytnutím peňažnej náhrady.

§ 24

Zamestnávateľ, predbežný správca konkurznej podstaty alebo správca konkurznej podstaty zamestnancovi potvrdí nároky z pracovného pomeru podľa § 22 ods. 2 za posledné

tri mesiace pracovného pomeru pred vznikom platobnej neschopnosti zamestnávateľa alebo za posledné tri mesiace pred skončením pracovného pomeru. Potvrdenie o nárokoch zamestnanca z pracovného pomeru súčasne predloží Národnému úradu práce.

§ 25

(1) Nárok na peňažnú náhradu zamestnanec uplatňuje na Národnom úrade práce, a to do 30 dní od vzniku platobnej neschopnosti zamestnávateľa alebo odo dňa skončenia pracovného pomeru.

(2) Nárok na peňažnú náhradu môže zamestnanec uplatniť aj po lehote uvedenej v odseku 1, najneskôr do 60 dní od vzniku platobnej neschopnosti zamestnávateľa, ak lehotu zmeškal pre dôležitú prekážku na strane zamestnanca.

§ 26

Vylúčenie nároku

Zamestnanec nemá nárok na peňažnú náhradu, ak pracovnú zmluvu uzatvoril po vzniku platobnej neschopnosti zamestnávateľa, ak bol na platobnú neschopnosť zamestnávateľa písomne upozornený.

Prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov

§ 27

Ak zanikne zamestnávateľ, ktorý má právneho nástupcu, prechádzajú práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov na tohto nástupcu, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

§ 28

(1) Ak sa prevádza zamestnávateľ alebo časť zamestnávateľa, alebo ak sa prevádza úloha alebo činnosť zamestnávateľa alebo ich činnosť k inému zamestnávateľovi, prechádzajú práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov voči prevedeným zamestnancom na preberajúceho zamestnávateľa.

(2) Práva a povinnosti doterajšieho zamestnávateľa voči zamestnancom, ktorých pracovnoprávne vzťahy do dňa prevodu zanikli, zostávajú nedotknuté.

(3) Časťou zamestnávateľa na účely tohto zákona je každá organizačná zložka, ktorá je schopná samostatnej činnosti bez ohľadu, či je táto činnosť hlavná alebo doplnková.

§ 29

(1) Zamestnávateľ je povinný najneskôr jeden mesiac pred tým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov písomne informovať príslušný odborový orgán o

- a) dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
- b) dôvodoch prechodu,
- c) pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
- d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov.

(2) Zamestnávateľ je povinný s cieľom dosiahnutia dohody najneskôr mesiac pred tým ako uskutoční opatrenia vzťahujúce sa na zamestnancov prerokovať tieto opatrenia s príslušným odborovým orgánom.

(3) Povinnosti ustanovené v odsekoch 1 a 2 sa vzťahujú aj na preberajúceho zamestnávateľa.

§ 30

Práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov prechádzajú smrťou zamestnávateľa, ktorý je fyzickou osobou na jeho dedičov.

§ 31

(1) Ak sa predáva zamestnávateľ alebo jeho časť, práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov prechádzajú z predávajúceho zamestnávateľa na kupujúceho zamestnávateľa.

(2) Ak po odstúpení od zmluvy o predaji zamestnávateľa alebo jeho časti nedôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na ďalšieho nadobúdateľa, uspokojenie nárokov z pracovnoprávných vzťahov zabezpečuje predávajúci zamestnávateľ.

(3) Ak zamestnávateľ – prenajímateľ dá do nájmu časť zamestnávateľa inému zamestnávateľovi, práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov voči zamestnancom tejto časti prechádzajú na zamestnávateľa – nájomcu.

(4) Ak po odstúpení od zmluvy o nájme časti zamestnávateľa nedôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na ďalšieho nájomcu, uspokojenie nárokov z pracovnoprávných vzťahov zabezpečuje zamestnávateľ – prenajímateľ.

(5) Ak sa zrušuje zamestnávateľ, určí orgán, ktorý zamestnávateľa zrušuje, ktorý zamestnávateľ je povinný uspokojiť nároky zamestnancov zrušeného zamestnávateľa, alebo uplatňovať jeho nároky.

(6) Ak sa pri zrušení zamestnávateľa vykonáva jeho likvidácia, má likvidátor povinnosť uspokojiť nároky zamestnancov zrušeného zamestnávateľa.

(7) Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, je zamestnávateľ povinný dodržiavať ustanovenia kolektívnej zmluvy dohodnutej predchádzajúcim zamestnávateľom, a to až do skončenia jej účinnosti.

(8) Pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov z doterajšieho zamestnávateľa na preberajúceho zamestnávateľa právne postavenie a funkcia zástupcov zamestnancov zostávajú zachované do uplynutia funkčného obdobia, pokiaľ sa nedohodnú inak.

Dohoda o sporných nárokoch

§ 32

Účastníci si môžu upraviť svoje sporné nároky dohodou, ktorá musí byť písomná, inak je neplatná.

§ 33

(1) Nárok je potrebné uspokojiť na mieste ustanovenom týmto zákonom alebo dohodou účastníkov. Ak nie je miesto plnenia takto určené, je ním bydlisko alebo sídlo toho, koho nárok sa má uspokojiť.

(2) Ak sa uspokojuje nárok doručovaním poštou je nárok uspokojený okamihom doručenia plnenia. Ak sa nárok uspokojuje prostredníctvom banky, alebo pobočky zahraničnej banky v Slovenskej republike je nárok uspokojený pripísaním peňažných prostriedkov na účet oprávneného.

(3) Ak nie je lehota uspokojenia nároku ustanovená právnym predpisom, alebo ak nie je určená v rozhodnutí alebo dohodnutá, musí sa nárok uspokojiť do siedmich dní odo dňa, keď o uspokojenie oprávnený účastník požiadal.

(4) Nárok možno uspokojiť aj zložením do úradnej úschovy.

§ 34

Ak je zamestnávateľ alebo zamestnanec povinný uspokojiť viac peňažných nárokov a plnenie nestačí na vyrovnanie všetkých peňažných nárokov, je vyrovnaný ten nárok, o ktorom povinný pri plnení vyhlási, že ho chce uspokojiť. Ak tak neurobí, je plnením uspokojený nárok najskôr splatný.

§ 35

Smrť zamestnanca

(1) Ak osobitný predpis neustanovuje inak, peňažné nároky zamestnanca jeho smrťou nezanikajú. Do štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku prechádzajú mzdové nároky z pracovného pomeru postupne priamo na jeho manžela, deti a rodičov, ak s ním žili v čase smrti spoločne v domácnosti. Predmetom dedičstva sa stávajú, ak niet týchto osôb.

(2) Peňažné nároky zamestnávateľa zanikajú smrťou zamestnanca s výnimkou nárokov, o ktorých sa právoplatne rozhodlo, alebo ktoré zamestnanec pred svojou smrťou písomne uznal čo do dôvodu aj sumy a nárokov na náhradu škody spôsobenej úmyselne alebo stratou predmetov zverených zamestnancovi na písomné potvrdenie.

(3) Nárok na náhradu za bolesť a nárok za sťaženie spoločenského uplatnenia zaniká smrťou zamestnanca.

§ 36

Lehoty a doby

(1) K zániku práva preto, že sa v ustanovenej lehote neuplatnilo, dochádza len v prípadoch uvedených v § 63 ods. 3 a 4, § 68 ods. 4, § 69 ods. 3, § 74 ods. 3, § 75 ods. 3, § 77, § 103 ods. 7 a § 193 ods. 2. Ak sa právo uplatnilo po uplynutí ustanovenej lehoty, súd prihliadne na zánik práva, aj keď to účastník konania nenamietne.

(2) Nepremlčujú sa nároky zamestnanca na náhradu za stratu na zárobku z dôvodu pracovného úrazu alebo choroby z povolania (§ 200 až 202) alebo inej škody na zdraví

(§ 192) a nároky na náhradu nákladov na výživu pozostalých (§ 207). Nároky na jednotlivé plnenia z nich vyplývajúce sa však premlčujú.

§ 37

Počítanie času

Doba, na ktorú boli obmedzené práva alebo povinnosti a doba, ktorej uplynutím je podmienený vznik práva alebo povinnosti sa začína prvým dňom a končí sa uplynutím posledného dňa určenej alebo dohodnutej doby.

§ 38

Doručovanie

(1) Písomnosti zamestnávateľa týkajúce sa vzniku, zmeny a zániku pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy musia byť doručené zamestnancovi do vlastných rúk. To platí rovnako o písomnostiach týkajúcich sa vzniku, zmien a zániku práv a povinností vyplývajúcich z dohody o vykonaní práce mimo pracovného pomeru. Písomnosti doručuje zamestnávateľ zamestnancovi na pracovisku, v jeho byte alebo kdekoľvek bude zastihnutý. Ak to nie je možné, možno písomnosť doručiť poštou ako doporučenú zásielku.

(2) Písomnosti doručované poštou zamestnávateľ zasiela na poslednú adresu zamestnanca, ktorá je mu známa, ako doporučenú zásielku s doručenkou a poznámkou "do vlastných rúk".

(3) Písomnosti zamestnanca týkajúce sa vzniku zmeny a zániku pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy alebo z dohody o vykonaní práce mimo pracovného pomeru doručuje zamestnanec na pracovisku alebo ako doporučenú zásielku.

(4) Povinnosť zamestnávateľa alebo zamestnanca doručiť písomnosť sa splní, len čo zamestnanec alebo zamestnávateľ písomnosť prevezme, alebo len čo ju pošta vrátila zamestnávateľovi alebo zamestnancovi ako nedoručiteľnú alebo doručenie písomnosti bolo zmarené konaním alebo opomenutím zamestnanca alebo zamestnávateľa. Účinky doručenia nastanú aj vtedy, ak zamestnanec alebo zamestnávateľ prijatie písomnosti odmietne.

Výklad niektorých pojmov

§ 39

(1) Príslušný odborový orgán, príslušný vyšší odborový orgán alebo príslušný ústredný odborový orgán na účely tohto zákona je orgán, ktorý je oprávnený vystupovať v právnych vzťahoch v mene príslušnej odborovej organizácie. Príslušný ústredný odborový orgán je aj orgán, ktorý je oprávnený vystupovať v právnych vzťahoch v mene príslušného zväzu odborových organizácií; v družstve, kde súčasťou členstva je aj pracovný vzťah člena k družstvu, sa na účely tohto zákona odborovým orgánom rozumie osobitný orgán družstva volený členskou schôdzou.

(2) Príslušná organizácia zamestnávateľa na účely tohto zákona je organizácia, ktorá je oprávnená vystupovať v právnych vzťahoch v mene príslušného zamestnávateľa. Príslušná ústredná organizácia zamestnávateľa je organizácia, ktorá je oprávnená vystupovať v právnych vzťahoch v mene príslušnej organizácie zamestnávateľov.

(3) Právne predpisy a ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sú predpisy na ochranu života a predpisy na ochranu zdravia, hygienické a protiepidemické predpisy, technické predpisy, technické normy, dopravné predpisy, predpisy o požiarnej ochrane a predpisy o manipulácii s horľavinami, výbušninami, zbraňami, rádioaktívnymi látkami, jedmi a inými látkami škodlivými zdraviu, ak upravujú otázky týkajúce sa ochrany života a zdravia.

(4) Predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sú aj pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci vydané ústrednými orgánmi alebo zamestnávateľmi po dohode s príslušným orgánom inšpekcie práce, s príslušným orgánom na ochranu zdravia a s príslušným odborovým orgánom.

§ 40

(1) Osamelý zamestnanec je zamestnanec, ktorý žije sám a je slobodný, ovdovený alebo rozvedený muž, slobodná, ovdovená alebo rozvedená žena.

(2) Za osamelého zamestnanca sa považuje aj osamelý muž alebo žena z iných vážnych dôvodov.

(3) Mladistvý zamestnanec je zamestnanec mladší ako 18 rokov.

(4) Kto je zákonným zástupcom mladistvého zamestnanca, ustanovuje osobitný predpis.

(5) Rodinný príslušník podľa tohto zákona je manžel, vlastné dieťa, dieťa zverené zamestnancovi právoplatným rozhodnutím príslušných orgánov na neskoršie osvojenie alebo do pestúnskej starostlivosti alebo do výchovy, rodič zamestnanca, súrodenec zamestnanca, manžel súrodenca zamestnanca, rodič manžela, súrodenec manžela, prarodič zamestnanca, prarodič jeho manžela, vnuk zamestnanca a iná osoba, ktorá so zamestnancom žije spoločne v domácnosti.

Druhá časť **PRACOVNÝ POMER**

§ 41

Predzmluvné vzťahy

(1) Pred uzatvorením pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný oboznámiť fyzickú osobu s právami a povinnosťami, ktoré pre ňu vyplývajú z pracovnej zmluvy, s pracovnými a mzdovými podmienkami, za ktorých má prácu vykonávať.

(2) Ak sa na výkon práce vyžaduje zdravotná spôsobilosť na prácu alebo psychická spôsobilosť podľa osobitných predpisov, zamestnávateľ môže uzatvoriť pracovnú zmluvu len s fyzickou osobou zdravotne spôsobilou alebo psychicky spôsobilou na túto prácu.

(3) Zamestnávateľ môže uzatvoriť pracovnú zmluvu s mladistvým iba po predchádzajúcom lekárskom vyšetrení mladistvého.

(4) Na uzatvorenie pracovnej zmluvy s mladistvým je zamestnávateľ povinný vyžiadať si vyjadrenie jeho zákonného zástupcu.

(5) Zamestnávateľ môže od fyzickej osoby, ktorá sa uchádza o zamestnanie vyžadovať len informácie, ktoré súvisia s prácou, ktorú má vykonávať.

(6) Zamestnávateľ nesmie vyžadovať od fyzickej osoby informácie

- a) o tehotenstve, s výnimkou ak ide o prácu, ktorá je tehotným ženám zakázaná,
- b) o rodinných pomeroch,
- c) o bezúhonnosti, s výnimkou ak ide o prácu, pri ktorej sa podľa osobitného predpisu vyžaduje bezúhonnosť,
- d) o politickej, odborovej a náboženskej príslušnosti
- e) ktorými by sa poškodila osobnosť uchádzača.

(7) Fyzická osoba je povinná informovať zamestnávateľa o skutočnostiach, ktoré bránia výkonu práce, alebo by mohli zamestnávateľovi spôsobiť ujmu a o dĺžke pracovného času u iného zamestnávateľa.

(8) Zamestnávateľ pri prijímaní fyzickej osoby do zamestnania nesmie porušiť zásadu rovnakého zaobchádzania pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu (§ 13 ods. 1 a 2).

(9) Ak zamestnávateľ pri vzniku pracovného pomeru poruší povinnosti ustanovené v odsekoch 5, 6 a 8, fyzická osoba má právo na primeranú peňažnú náhradu v sume dvojnásobku mesačnej mzdy, ktorá by jej patrila podľa odseku 1.

Pracovná zmluva

§ 42

Pracovný pomer môže vzniknúť iba formou písomnej pracovnej zmluvy.

§ 43

(1) V pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti, ktorými sú

- a) druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma (opis pracovných činností),
- b) miesto výkonu práce (obec a organizačnú časť alebo inak určené miesto),
- c) deň nástupu do práce,
- d) mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve.

(2) Ďalej zamestnávateľ v pracovnej zmluve uvedie ďalšie pracovné podmienky, a to výplatné termíny, pracovný čas, výmeru dovolenky a dĺžku výpovednej lehoty.

(3) Ak sú pracovné podmienky podľa odseku 1 písmeno d) a odseku 2 dohodnuté v kolektívnej zmluve, stačí uviesť odkaz na ustanovenia kolektívnej zmluvy; inak stačí uviesť odkaz na príslušné ustanovenia tohto zákona.

(4) V pracovnej zmluve možno dohodnúť ďalšie podmienky, na ktorých majú účastníci záujem, najmä ďalšie hmotné výhody.

(5) Ak je miesto výkonu práce v cudzine, zamestnávateľ v pracovnej zmluve ďalej uvedie

- a) dobu výkonu práce v cudzine,

- b) menu, v ktorej sa bude vyplácať mzda prípadne jej časť,
- c) ďalšie plnenia spojené s výkonom práce v cudzine v peniazoch alebo naturáliách,
- d) prípadné podmienky návratu zamestnanca z cudziny.

(6) Informácie uvedené v odseku 5 sa poskytnú zamestnancovi iba v prípade, ak čas zamestnania v cudzine presiahne jeden mesiac.

§ 44

(1) Zamestnávateľ je povinný pracovnú zmluvu vyhotoviť písomne. Jedno písomné vyhotovenie pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.

(2) Ak nie je pracovná zmluva vyhotovená písomne, je zamestnávateľ povinný zamestnancovi najneskôr do jedného mesiaca od vzniku pracovného pomeru vyhotoviť písomné oznámenie o prijatí do zamestnania, ktoré obsahuje meno a priezvisko zamestnanca, názov a sídlo zamestnávateľa a náležitosti ustanovené v § 43.

(3) Ak písomná pracovná zmluva neobsahuje podmienky ustanovené v § 43 ods. 2, 4 a 5 je zamestnávateľ povinný najneskôr do jedného mesiaca od vzniku pracovného pomeru vyhotoviť zamestnancovi písomné oznámenie obsahujúce tieto podmienky.

(4) Ak sa má pracovný pomer skončiť pred uplynutím jedného mesiaca od nástupu do zamestnania a pracovná zmluva nebola vyhotovená písomne, musí zamestnávateľ zamestnancovi vydať písomné oznámenie o prijatí do zamestnania najneskôr do skončenia pracovného pomeru.

(5) Ak je miesto výkonu práce v cudzine, zamestnávateľ je povinný písomné oznámenie podľa odseku 2 vydať pred odchodom zamestnanca do cudziny.

§ 45

Skúšobná lehota

(1) V pracovnej zmluve sa môže dohodnúť skúšobná lehota, ktorá je najviac tri mesiace.

(2) Skúšobná lehota sa predlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca.

(3) Skúšobná lehota sa musí dohodnúť písomne, inak je neplatná.

§ 46

Vznik pracovného pomeru

(1) Pracovný pomer vzniká odo dňa, ktorý bol dohodnutý v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce.

(2) Ak zamestnanec v dohodnutý deň nenastúpi do práce bez toho, že by mu v tom bránila prekážka v práci, alebo do siedmich dní odo dňa, ktorý bol dohodnutý ako deň nástupu do práce, neupovedomí zamestnávateľa o tejto prekážke, zamestnávateľ môže od pracovnej zmluvy odstúpiť.

§ 47

Povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru

(1) Odo dňa, keď vznikol pracovný pomer

- a) zamestnávateľ je povinný pridelovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, platiť mu za vykonanú prácu mzdu, utvárať podmienky na plnenie pracovných úloh a dodržiavať ostatné pracovné podmienky ustanovené právnymi predpismi, kolektívnou zmluvou a pracovnou zmluvou,
- b) zamestnanec je povinný podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať práce osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu.

(2) Pri nástupe do zamestnania je zamestnávateľ povinný zamestnanca oboznámiť s pracovným poriadkom, s kolektívnou zmluvou a s právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na prácu ním vykonávanú, s právnymi predpismi a predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré musí zamestnanec pri svojej práci dodržiavať a s ustanoveniami upravujúcimi zákaz diskriminácie.

(3) Zamestnávateľ nesmie posudzovať ako nesplnenie povinností, ak zamestnanec odmietne vykonať prácu alebo splniť pokyn, ktoré

- a) sú v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi alebo dobrými mravmi,
- b) bezprostredne a vážne ohrozujú život alebo zdravie zamestnanca alebo iných osôb.

(4) Zamestnávateľ je povinný predkladať príslušnému odborovému orgánu správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch v lehotách, ktoré s ním dohodol.

§ 48

Pracovný pomer na určitú dobu

(1) Pracovný pomer je dohodnutý na neurčitý čas, ak nebola v pracovnej zmluve výslovne určená doba jeho trvania, alebo ak v pracovnej zmluve alebo pri jej zmene neboli splnené zákonné podmienky na uzatvorenie pracovného pomeru na určitú dobu. Pracovný pomer je uzatvorený na neurčitý čas aj vtedy, ak pracovný pomer na určitú dobu nebol dohodnutý písomne s výnimkou § 44 ods. 2.

(2) Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na tri roky.

(3) Predĺžiť alebo opätovne dohodnúť pracovný pomer na určitú dobu možno len v prípade zastupovania zamestnancov v dôsledku pracovnej neschopnosti, materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, výkonu verejnej funkcie, výkonu základnej služby, náhradnej služby, civilnej služby, výkonu opatrovateľskej služby podľa osobitného predpisu, ďalej pri prácach, pri ktorých je potrebné podstatne zvýšiť počet zamestnancov na prechodný čas nepresahujúci osem mesiacov v kalendárnom roku. Tento dôvod sa uvedie v pracovnej zmluve. Za opätovne dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu sa považuje pracovný pomer, ktorý má vzniknúť pred uplynutím 12 mesiacov po skončení predchádzajúceho pracovného pomeru na určitú dobu medzi tými istými účastníkmi.

(4) Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť aj bez dôvodov uvedených v odseku 3 so zamestnancami na výkon činnosti, pre ktorú je predpísané školské vzdelanie umeleckého smeru, so zamestnancami zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najviac 20 zamestnancov, so zamestnancami pôsobiacimi na diplomatických misiách

Slovenskej republiky v zahraničí a so zamestnancami, o ktorých to ustanovuje zákon alebo medzinárodná zmluva.

(5) Zamestnanec v pracovnom pomere dohodnutom na určitú dobu sa nesmie zvýhodniť alebo obmedziť, najmä ak ide o pracovné podmienky s ohľadom na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci v porovnaní so zamestnancom v pracovnom pomere dohodnutom na neurčitý čas.

Pracovný pomer na kratší pracovný čas

§ 49

(1) Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť v pracovnej zmluve kratší pracovný čas ako je ustanovený týždenný pracovný čas.

(2) Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť zmenu ustanoveného týždenného pracovného času na kratší týždenný pracovný čas a zmenu kratšieho týždenného pracovného času na ustanovený týždenný pracovný čas..

(3) Zamestnávateľ je povinný utvárať podmienky, aby sa žiadostiam o zmenu rozsahu týždenného pracovného času mohlo vyhovieť.

(4) Kratší pracovný čas nemusí byť rozvrhnutý na všetky pracovné dni.

(5) Zamestnancovi v pracovnom pomere na kratší pracovný čas patrí mzda zodpovedajúca dohodnutému kratšiemu pracovnému času.

(6) Zamestnanec v pracovnom pomere na kratší pracovný čas sa nesmie zvýhodniť alebo obmedziť v porovnaní so zamestnancom zamestnaným na ustanovený týždenný pracovný čas.

(7) Zamestnávateľ je povinný zamestnancov a príslušný odborový orgán informovať o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas.

§ 50

Ak zamestnanec dohodol niekoľko pracovných pomerov, posudzujú sa práva a povinnosti z nich vyplývajúce samostatne, ak tento zákon alebo osobitný predpis neustanovuje inak.

§ 51

Vedľajšia činnosť

Vedľajšia činnosť je činnosť, ktorú vykonáva zamestnanec pre zamestnávateľa, s ktorým je v pracovnom pomere, mimo pracovného času určeného pre tento pracovný pomer, a ktorá spočíva v prácach iného druhu, ako boli dohodnuté v pracovnej zmluve. Vedľajšia činnosť sa môže vykonávať len v ďalšom pracovnom pomere alebo na základe dohody o vykonaní práce mimo pracovného pomeru.

§ 52

Domácky zamestnanec

(1) Pracovný pomer zamestnanca, ktorý nevykonáva prácu na pracovisku zamestnávateľa, ale podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve pre neho vykonáva dohodnutú prácu doma alebo na inom dohodnutom mieste v pracovnom čase, ktorý si sám rozvrhuje (ďalej len „domácky zamestnanec“), sa spravuje ustanoveniami tohto zákona s týmito odchýlkami

- a) nevzťahujú sa na neho ustanovenia o rozvrhnutí určeného týždenného pracovného času a o prestojoch,
- b) pri dôležitých osobných prekážkach v práci mu nepatrí od zamestnávateľa náhrada mzdy s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka, vlastnej svadby a svadby detí,
- c) nepatrí mu mzda za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu a za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí.

(2) Zamestnanec, ktorý príležitostne alebo za mimoriadnych okolností so súhlasom zamestnávateľa alebo po dohode s ním, vykonáva svoju prácu ako zamestnanec doma alebo na inom ako obvyklom mieste výkonu práce, za predpokladu, že druh práce, ktorý zamestnanec vykonáva podľa pracovnej zmluvy to umožňuje, nepovažuje sa za domáceho zamestnanca.

§ 53

Uzatvorenie pracovnej zmluvy so žiakom učilišťa

(1) Po úspešnom vykonaní záverečnej skúšky alebo maturitnej skúšky, alebo po skončení štúdia (prípravy), je zamestnávateľ, pre ktorého sa žiak pripravoval na povolanie, povinný uzatvoriť so žiakom stredného odborného učilišťa, učilišťa alebo odborného učilišťa (ďalej len "učilište") pracovnú zmluvu a umožniť mu ďalší odborný rast. Skúšobnú lehotu nemožno dohodnúť. Dohodnutý druh práce musí zodpovedať kvalifikácii získanej v učebnom alebo študijnom odbore. Uzatvorenie pracovnej zmluvy môže zamestnávateľ odmietnuť len po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom, ak nemá pre žiaka vhodnú prácu, pretože sa menia jeho úlohy alebo pre zdravotnú nespôsobilosť žiaka. Pracovnú zmluvu môže zamestnávateľ so žiakom uzatvoriť aj pred skončením štúdia (prípravy) najskôr v deň, keď dovŕši 15 rokov veku.

(2) Zamestnávateľ, pre ktorého sa žiak pripravuje na povolanie, môže so žiakom učilišťa uzatvoriť dohodu, v ktorej sa žiak zaviazá, že po vykonaní záverečnej skúšky alebo maturitnej skúšky, alebo po skončení štúdia (prípravy), zotrvá u zamestnávateľa v pracovnom pomere po určitý čas, najviac tri roky. Do obdobia zotrvania v pracovnom pomere sa nezapočítavajú obdobia uvedené v § 155 ods. 4. Dohoda sa môže uzatvoriť len pri uzatváraní pracovnej zmluvy; musí sa uzatvoriť písomne, inak je neplatná.

(3) Ak zamestnancovi vznikne v čase, po ktorý sa zaviazal zotrvať v pracovnom pomere podľa odseku 2, pracovný pomer, alebo obdobný pracovný vzťah, alebo služobný pomer k inému zamestnávateľovi, ktorý získanú kvalifikáciu zamestnanca využíva, je tento zamestnávateľ povinný uhradiť predchádzajúcemu zamestnávateľovi pomernú časť primeraných nákladov na jeho výchovu v učebnom alebo študijnom odbore, ak sa nedohodnú inak. To isté platí, ak zamestnancovi vznikne v tomto čase niektorý z uvedených pracovných vzťahov u ďalšieho zamestnávateľa (u ďalších zamestnávateľov).

(4) Uhrádzajú sa primerané náklady za celý čas výchovy v učilišti. Pomerná časť primeraných nákladov je časť, ktorá zodpovedá nesplnenému času záväzku.

(5) Povinnosť zamestnávateľa uhradiť náklady nevzniká, ak

- a) zamestnanec nemôže vykonávať podľa lekárskeho posudku alebo rozhodnutia orgánu štátnej zdravotníckej správy alebo rozhodnutia orgánov sociálneho zabezpečenia povolanie, na ktoré sa pripravoval, prípadne doterajšiu prácu z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. c) a § 69 ods. 1,
- b) predchádzajúci zamestnávateľ porušuje povinnosť, ktorú má voči zamestnancovi podľa pracovnej zmluvy alebo kolektívnej zmluvy alebo právnych predpisov,
- c) zamestnanec nasleduje manžela do miesta jeho bydliska alebo mladistvý zamestnanec nasleduje rodičov do miesta ich nového bydliska,
- d) predchádzajúci zamestnávateľ rozviaže so zamestnancom pracovný pomer s výnimkou § 63 ods. 1 písm. e) a § 68 ods. 1 písm. c) a d),
- e) z údajov predchádzajúceho zamestnávateľa v potvrdení o zamestnaní nevyplýva, že ďalšiemu zamestnávateľovi vznikne povinnosť uhradiť tieto náklady.

§ 54

Dohoda o zmene pracovných podmienok

(1) Dohodnutý obsah pracovnej zmluvy možno zmeniť len vtedy, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na jeho zmene.

(2) Zamestnávateľ je povinný zmenu pracovnej zmluvy vyhotoviť písomne. Ak nebola vyhotovená pracovná zmluva písomne, zamestnávateľ vydá zamestnancovi písomné oznámenie o zmene podľa § 44 ods. 2 a 3.

Preradenie na inú prácu

§ 55

(1) Vykonávať práce iného druhu, alebo v inom mieste, ako boli dohodnuté v pracovnej zmluve, je zamestnanec povinný len výnimočne a to v prípadoch uvedených v odsekoch 2 a 4.

(2) Zamestnávateľ je povinný preradiť zamestnanca na inú prácu, ak

- a) zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku alebo rozhodnutia orgánu štátnej zdravotníckej správy alebo rozhodnutia orgánu sociálneho zabezpečenia dlhodobú spôsobilosť vykonávať naďalej doterajšiu prácu, alebo ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak dosiahol na pracovisku najvyššiu prípustnú expozíciu určenú záväzným posudkom príslušného orgánu na ochranu zdravia,
- b) tehotná žena alebo matka dieťaťa mladšieho ako deväť mesiacov vykonáva prácu, ktorou sa nesmú tieto ženy zamestnávať, alebo ktorá podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej tehotenstvo alebo materské poslanie,
- c) je to nevyhnutné podľa lekárskeho posudku alebo rozhodnutia orgánu na ochranu zdravia v záujme ochrany zdravia iných osôb pred prenosnými chorobami,
- d) je to nevyhnutné podľa právoplatného rozhodnutia súdu alebo iného príslušného orgánu,
- e) zamestnanec pracujúci v noci na základe lekárskeho posudku je uznaný nespôsobilým na nočnú prácu,

f) tehotná žena alebo matka dieťaťa mladšieho ako deväť mesiacov pracujúca v noci, požiada o preradenie na dennú prácu.

(3) Ak nemožno dosiahnuť účel preradenia podľa odseku 2 preradením zamestnanca v rámci pracovnej zmluvy, môže zamestnávateľ preradiť zamestnanca v týchto prípadoch po dohode aj na prácu iného druhu, ako bol dohodnutý v pracovnej zmluve.

(4) Zamestnávateľ môže preradiť zamestnanca aj bez jeho súhlasu na čas nevyhnutnej potreby na inú prácu, ako bola dohodnutá, ak je to potrebné na odvrátenie mimoriadnej udalosti alebo na zmiernenie jej bezprostredných následkov.

(5) Práca, na ktorú zamestnávateľ preradzuje zamestnanca podľa odseku 3 musí zodpovedať zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na prácu. Zamestnávateľ je povinný prihladiť aj na to, aby táto práca bola pre zamestnanca vhodná, vzhľadom na jeho schopnosti a kvalifikáciu.

(6) Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zamestnancom dôvod preradenia na inú prácu a dobu, po ktorú má preradenie trvať. Ak preradením zamestnanca dochádza k zmene pracovnej zmluvy, zamestnávateľ je povinný vydať mu písomné oznámenie o dôvode preradenia na inú prácu a o jeho trvaní okrem prípadov uvedených v odseku 4.

§ 56

Pred uzavretím dohody o zmene pracovných podmienok podľa § 54 a pred preradením zamestnanca na prácu iného druhu ako bol dohodnutý v pracovnej zmluve podľa § 55, je zamestnávateľ povinný zabezpečiť jeho lekárske vyšetrenie v prípadoch ustanovených osobitným predpisom. Úhradu poskytnutej zdravotnej starostlivosti nemožno od zamestnanca požadovať.

§ 57

Pracovná cesta

Na pracovnú cestu mimo obvodu obce pravidelného pracoviska alebo bydliska zamestnanca, môže zamestnávateľ zamestnanca vyslať na nevyhnutne potrebné obdobie len s jeho súhlasom. To neplatí, ak vyslanie na pracovnú cestu vyplýva priamo z povahy dohodnutého druhu práce alebo pracoviska. Na pracovnej ceste zamestnanec vykonáva prácu podľa pokynov vedúceho zamestnanca, ktorý ho na pracovnú cestu vyslal.

§ 58

Dočasné pridelenie

(1) Zamestnávateľ môže so zamestnancom písomne dohodnúť, že ho dočasne prideli na výkon práce k inej právnickej osobe alebo fyzickej osobe. V dohode musí byť uvedený názov právnickej osoby alebo meno a priezvisko fyzickej osoby, ku ktorej sa zamestnanec prideli, deň, keď dočasné pridelenie vznikne, druh práce, miesto výkonu práce, mzda a obdobie, na ktoré sa dočasné pridelenie dohodlo.

(2) Počas dočasného pridelenia ukladá zamestnancovi v mene zamestnávateľa, ktorý zamestnanca dočasne prideli, pracovné úlohy, organizuje, riadi a kontroluje jeho prácu, dáva mu na ten účel pokyny, utvára priaznivé pracovné podmienky a zaisťuje bezpečnosť a

ochranu zdravia pri práci rovnako ako ostatným zamestnancom zamestnávateľ, ku ktorému bol zamestnanec dočasne pridelený. Vedúci zamestnanci zamestnávateľa, ku ktorému bol zamestnanec dočasne pridelený, nemôžu voči dočasne pridelenému zamestnancovi robiť právne úkony v mene zamestnávateľa, ktorý zamestnanca dočasne prideliť.

(3) Počas dočasného pridelenia poskytuje zamestnancovi mzdu, alebo aj cestovné náhrady zamestnávateľ, ktorý zamestnanca dočasne prideliť.

(4) Ak zamestnávateľ, ktorý zamestnanca dočasne prideliť, uhradil zamestnancovi škodu, ktorá mu vznikla pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním u zamestnávateľa, ku ktorému bol dočasne pridelený, má nárok na náhradu voči tomuto zamestnávateľovi, ak sa zamestnávatelia nedohodnú inak.

(5) Dočasné pridelenie skončí uplynutím času, na ktorý sa dohodlo. Pred uplynutím tohto času sa končí dočasné pridelenie dohodou účastníkov pracovného pomeru, alebo uplynutím desiatich pracovných dní odo dňa, keď sa prejav vôle účastníka skončiť dočasné pridelenie druhému účastníkovi oznámil.

Skončenie pracovného pomeru **§ 59**

(1) Pracovný pomer možno skončiť

- a) dohodou,
- b) výpoveďou,
- c) okamžitým skončením,
- d) skončením v skúšobnej lehote.

(2) Pracovný pomer dohodnutý na určitú dobu sa skončí uplynutím dohodnutej doby.

(3) Pracovný pomer cudzinca alebo osoby bez štátnej príslušnosti, ak k jeho skončeniu nedošlo už iným spôsobom, sa skončí dňom, ktorým

- a) má skončiť jeho pobyt na území Slovenskej republiky podľa vykonateľného rozhodnutia o odňatí povolenia na pobyt,
- b) nadobudne právoplatnosť rozsudok ukládajúci tejto osobe trest vyhostenia z územia Slovenskej republiky,
- c) uplynutím doby, na ktorú bolo vydané povolenie na pobyt.

(4) Pracovný pomer zaniká smrťou zamestnanca.

§ 60 **Dohoda o skončení pracovného pomeru**

(1) Ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na skončení pracovného pomeru, pracovný pomer sa skončí dohodnutým dňom.

(2) Dohodu o skončení pracovného pomeru zamestnávateľ a zamestnanec uzatvárajú písomne. V dohode musia byť uvedené dôvody skončenia pracovného pomeru, ak to zamestnanec požaduje, alebo ak sa pracovný pomer skončil dohodou z dôvodov organizačných zmien.

(3) Jedno vyhotovenie dohody o skončení pracovného pomeru vydá zamestnávateľ zamestnancovi.

§ 61 **Výpoveď**

(1) Výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ i zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je výpoveď neplatná.

(2) Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených v tomto zákone. Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť.

(3) Ak zamestnávateľ dal zamestnancovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b), nesmie počas šiestich mesiacov znovu vytvoriť zrušené pracovné miesto a prijať po skončení pracovného pomeru na toto pracovné miesto iného zamestnanca.

(4) Výpoveď, ktorá bola doručená druhému účastníkovi, môže byť odvolaná len s jeho súhlasom. Odvolanie výpovede ako aj súhlas s jej odvolaním treba urobiť písomne.

§ 62 **Výpovedná lehota**

(1) Ak je daná výpoveď, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej lehoty. Výpovedná lehota je rovnaká pre zamestnávateľa aj zamestnanca a je dva mesiace. Pri výpovedi z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a), b) je výpovedná lehota tri mesiace.

(2) Výpovedná lehota začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca, ak nie je ustanovené inak.

§ 63 **Výpoveď daná zamestnávateľom**

- (1) Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak
- a) sa zrušuje alebo premiestňuje zamestnávateľ alebo jeho časť,
 - b) sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce alebo o iných organizačných zmenách,
 - c) zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku alebo rozhodnutia orgánu štátnej zdravotníckej správy alebo rozhodnutia orgánu sociálneho zabezpečenia dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu alebo ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu na pracovisku určenú záväzným posudkom príslušného orgánu na ochranu zdravia,
 - d) zamestnanec nespĺňa bez zavinenia zamestnávateľa požiadavky na riadny výkon tejto práce; ak nespĺňanie týchto požiadaviek spočíva v neuspokojivých pracovných výsledkoch, možno zamestnancovi z tohto dôvodu dať výpoveď, len ak ho zamestnávateľ

v posledných šiestich mesiacoch písomne vyzval na ich odstránenie a zamestnanec ich v primeranom čase neodstránil,

- e) sú u zamestnanca dôvody, pre ktoré by s ním zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer, alebo pre závažné porušenie pracovnej disciplíny; pre sústavné menej závažné porušovanie pracovnej disciplíny možno dať zamestnancovi výpoveď, ak bol v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede.

(2) Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde o výpoveď pre porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer iba vtedy, ak

- a) zamestnávateľ ani jeho nástupca nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, ani v mieste jeho bydliska, a to ani po predchádzajúcej príprave,
- b) zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, alebo v jeho bydlisku, alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú prácu.

(3) Pre porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, môže dať zamestnávateľ zamestnancovi výpoveď iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode výpovede dozvedel a pre porušenie pracovnej disciplíny v cudzine aj do dvoch mesiacov po jeho návrate z cudziny, najneskôr vždy do jedného roka odo dňa, keď dôvod výpovede vznikol.

(4) Ak sa v priebehu lehoty dvoch mesiacov uvedenej v odseku 3 konanie zamestnanca, v ktorom možno vidieť porušenie pracovnej disciplíny, stane predmetom konania iného orgánu, možno dať výpoveď ešte do dvoch mesiacov odo dňa, keď sa zamestnávateľ dozvedel o výsledku tohto konania. Ak je na výpoveď potrebný súhlas Národného úradu práce, nepočíta sa do tejto lehoty čas odo dňa podania žiadosti o udelenie súhlasu do dňa, keď rozhodnutie Národného úradu práce nadobudlo právoplatnosť.

(5) Ak zamestnávateľ chce dať zamestnancovi výpoveď pre porušenie pracovnej disciplíny, je povinný oboznámiť zamestnanca s dôvodom výpovede a umožniť mu vyjadriť sa k nemu.

Zákaz výpovede

§ 64

(1) Zamestnávateľ nesmie dať zamestnancovi výpoveď v ochrannnej dobe a to

- a) v dobe, keď je zamestnanec uznaný dočasne za práceneschopného pre chorobu alebo úraz, ak si túto neschopnosť úmyselne nevyvolal alebo nespôsobil pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a v dobe od podania návrhu na ústavné ošetrovanie alebo od povolenia kúpeľného liečenia až do dňa ich skončenia; pri ochorení na tuberkulózu sa táto ochranná doba predlžuje o šesť mesiacov po prepustení z ústavného ošetrovania (liečenia),
- b) pri povolaní na službu v ozbrojených silách odo dňa, keď bol zamestnanec povolaný na výkon základnej vojenskej služby dorúčením povolávacieho rozkazu, alebo bol na výkon mimoriadnej služby povolaný mobilizačnou výzvou alebo mobilizačným oznámením alebo povolávacím rozkazom, až do uplynutia dvoch týždňov po jeho prepustení z takejto služby; to platí rovnako v prípade civilnej služby,

- c) v dobe, keď je zamestnankyňa tehotná, alebo keď je zamestnankyňa na materskej dovolenke alebo zamestnankyňa alebo zamestnanec sa trvale stará o dieťa mladšie ako tri roky,
- d) v dobe, keď je zamestnanec plne uvoľnený na výkon verejnej funkcie,
- e) v dobe keď je zamestnanec pracujúci v noci uznaný na základe lekárskeho posudku dočasne nespôsobilým na nočnú prácu.

(2) Ak je zamestnancovi daná výpoveď pred začiatkom ochrannej doby tak, že by výpovedná lehota mala uplynúť v tejto dobe, ochranná doba sa do výpovednej lehoty nezapočítava; pracovný pomer sa skončí až uplynutím zvyšnej časti výpovednej lehoty po skončení ochrannej doby, okrem prípadov, keď zamestnanec oznámi, že na predĺžení pracovného pomeru netrvá.

(3) Zákaz výpovede sa nevzťahuje na výpoveď danú zamestnancovi

- a) z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a),
- b) z dôvodu, pre ktorý môže zamestnávateľ okamžite skončiť pracovný pomer, ak nejde o zamestnankyňu na materskej dovolenke a o zamestnanca na rodičovskej dovolenke (§166 ods. 1); ak je daná zamestnankyni alebo zamestnancovi výpoveď z tohto dôvodu pred nástupom na materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku tak, že by výpovedná lehota uplynula v čase tejto materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky, skončí sa výpovedná lehota súčasne s materskou dovolenkou a rodičovskou dovolenkou,
- c) pre iné porušenie pracovnej disciplíny (§ 63 ods. 1 písm. e), ak nejde o tehotnú zamestnankyňu alebo ak nejde o zamestnankyňu alebo zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako tri roky.

§ 65

(1) Pri výpovedi danej zamestnancovi preto, že nesmie ďalej vykonávať doterajšiu prácu pre ohrozenie chorobou z povolania a pri výpovedi danej pre dosiahnutie najvyššej prípustnej expozície na pracovisku určenej záväzným posudkom príslušného orgánu na ochranu zdravia, je zamestnávateľ povinný zabezpečiť týmto zamestnancom nové vhodné zamestnanie. V týchto prípadoch sa výpovedná lehota skončí až vtedy, keď zamestnávateľ túto povinnosť splní, ak sa so zamestnancom nedohodne inak.

(2) Povinnosť zabezpečiť zamestnancovi nové vhodné zamestnanie zamestnávateľ nemá, ak zamestnanec nebol ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ pred výpoveďou ponúkol. Táto povinnosť zamestnávateľa zaniká, ak zamestnanec bez vážneho dôvodu odmietne vhodné zamestnanie, do ktorého mohol nastúpiť.

§ 66

Zamestnancovi so zmenenou pracovnou schopnosťou a zamestnancovi so zmenenou pracovnou schopnosťou s ťažším zdravotným postihnutím podľa osobitného predpisu (ďalej len "zamestnanec so zmenenou pracovnou schopnosťou") môže dať zamestnávateľ výpoveď len s predchádzajúcim súhlasom Národného úradu práce, inak je výpoveď neplatná. Tento súhlas sa nevyžaduje, ak ide o výpoveď dávanú zamestnancovi, ktorý dosiahol vek určený pre nárok na starobný dôchodok alebo z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a e).

§ 67
Výpoveď daná zamestnancom

Zamestnanec môže dať zamestnávateľovi výpoveď z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu.

Okamžité skončenie pracovného pomeru
§ 68

(1) Zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer len výnimočne, a to vtedy, ak zamestnanec

- a) stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku alebo rozhodnutia orgánu štátnej zdravotníckej správy alebo rozhodnutia orgánu sociálneho zabezpečenia dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu,
- b) nespĺňa predpoklady ustanovené právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce;
- c) bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin,
- d) porušil pracovnú disciplínu zvlášť hrubým spôsobom.

(2) V prípade okamžitého skončenia pracovného pomeru podľa odseku 1 písm. a), b) má zamestnanec nárok na náhradu mzdy v sume jeho priemerného mesačného zárobku za výpovednú lehotu dvoch mesiacov.

(3) Zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer podľa odseku 1 písm. a), b) ak

- a) zamestnávateľ ani jeho nástupca nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, ani v mieste jeho bydliska, a to ani po predchádzajúcej príprave,
- b) zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, alebo v jeho bydlisku, alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú prácu.

(4) Zamestnávateľ môže podľa odseku 1 písm. c), d) okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote jedného mesiaca odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie dozvedel, najneskôr však do jedného roka odo dňa, keď tento dôvod vznikol. O začiatku a plynutí mesačnej lehoty rovnako platia ustanovenia § 63 ods. 3 a 4.

(5) Zamestnávateľ nemôže okamžite skončiť pracovný pomer s tehotnou zamestnankyňou, so zamestnankyňou alebo zamestnancom, ak sa trvale stará o dieťa mladšie ako tri roky, alebo so zamestnancom, ktorý sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je prevažne alebo úplne bezvládna a neposkytuje sa jej starostlivosť v zariadení sociálnych služieb alebo ústavná starostlivosť v zdravotníckom zariadení. Môže však s nimi s výnimkou zamestnankyne na materskej dovolenke a zamestnanca na rodičovskej dovolenke (§ 166 ods. 1) z dôvodov uvedených v odseku 1 skončiť pracovný pomer výpoveďou.

§ 69

- (1) Zamestnanec môže pracovný pomer okamžite skončiť, ak
- a) podľa lekárskeho posudku nemôže ďalej vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia svojho zdravia a zamestnávateľ ho nepreradil do 15 dní odo dňa predloženia tohto posudku na inú, pre neho vhodnú prácu,

b) zamestnávateľ mu nevyplatil mzdu alebo náhradu mzdy alebo ich časť do 15 dní po uplynutí jej splatnosti.

(2) Mladistvý zamestnanec môže okamžite skončiť pracovný pomer aj vtedy, ak nemôže vykonávať prácu bez ohrozenia svojej morálky.

(3) Zamestnanec môže okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote jedného mesiaca odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie pracovného pomeru dozvedel.

(4) Zamestnanec, ktorý okamžite skončil pracovný pomer, má nárok na náhradu mzdy v sume jeho priemerného mesačného zárobku za výpovednú lehotu dvoch mesiacov.

§ 70

Okamžité skončenie pracovného pomeru musí zamestnávateľ i zamestnanec urobiť písomne, musia v ňom skutkovo vymedziť jeho dôvod tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, a musia ho v ustanovenej lehote doručiť druhému účastníkovi, inak je neplatné. Uvedený dôvod sa nesmie dodatočne meniť.

§ 71

Skončenie pracovného pomeru dohodnutého na určitú dobu

(1) Pracovný pomer uzatvorený na určitú dobu sa skončí uplynutím tejto doby.

(2) Ak zamestnanec pokračuje po uplynutí dohodnutej doby s vedomím zamestnávateľa ďalej vo vykonávaní prác, platí, že sa tento pracovný pomer zmenil na pracovný pomer uzatvorený na neurčitý čas, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

(3) Pred uplynutím dohodnutej doby sa môže skončiť pracovný pomer podľa odseku 1 aj inými spôsobmi uvedenými v § 59.

§ 72

Skončenie pracovného pomeru v skúšobnej lehote

(1) V skúšobnej lehote môže tak zamestnávateľ, ako aj zamestnanec skončiť pracovný pomer písomne z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu.

(2) Písomné oznámenie o skončení pracovného pomeru sa má doručiť druhému účastníkovi spravidla aspoň tri dni pred dňom, keď sa má pracovný pomer skončiť.

§ 73

Hromadné prepúšťanie

(1) O hromadné prepúšťanie ide, ak zamestnávateľ alebo časť zamestnávateľa (§ 28 ods. 3) rozviaže pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) alebo dohodou z tých istých dôvodov počas 90 dní najmenej s 20 zamestnancami.

(2) S cieľom dosiahnuť dohodu je zamestnávateľ povinný najneskôr jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania prerokovať s príslušným odborovým orgánom

opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov, alebo ho obmedziť, predovšetkým prerokovať možnosť ich umiestnenia vo vhodnom zamestnaní na iných svojich pracoviskách, a to aj po predchádzajúcej príprave a opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov hromadného prepúšťania zamestnancov. Za tým účelom je zamestnávateľ povinný poskytnúť príslušnému odborovému orgánu všetky potrebné informácie a písomne ho informovať najmä o

- a) dôvodoch hromadného prepúšťania,
- b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
- c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
- d) dobe, po ktorú sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
- e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať.

(3) Odpis písomnej informácie podľa odseku 2 zamestnávateľ doručí súčasne aj Národnému úradu práce.

(4) Zamestnávateľ po prerokovaní hromadného prepúšťania s príslušným odborovým orgánom je povinný predložiť písomnú informáciu o výsledku prerokovania

- a) Národnému úradu práce,
- b) príslušnému odborovému orgánu.

(5) Príslušný odborový orgán môže Národnému úradu práce predložiť pripomienky týkajúce sa hromadného prepúšťania.

(6) Pri hromadnom prepúšťaní zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) alebo návrh na rozviazanie pracovného pomeru dohodou z tých istých dôvodov najskôr po uplynutí jedného mesiaca odo dňa doručenia písomnej informácie podľa odseku 4.

(7) Zamestnávateľ s Národným úradom práce prerokuje opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu alebo ho obmedziť, a to najmä

- a) podmienky udržania zamestnanosti,
- b) možnosti zamestnať uvoľňovaných zamestnancov u iných zamestnávateľov,
- c) možnosti pracovného uplatnenia uvoľňovaných zamestnancov v prípade ich rekvalifikácie.

(8) Lehotu ustanovenú v odseku 6 Národný úrad práce využije na hľadanie riešení problémov spojených s plánovaným hromadným prepúšťaním.

(9) Ak zamestnávateľ poruší povinnosti ustanovené v odseku 2, má zamestnanec, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer v rámci hromadného prepúšťania, nárok na náhradu mzdy najmenej v sume dvojnásobku jeho priemerného zárobku podľa § 134.

(10) Ustanovenia odsekov 1 až 9 sa nevzťahujú na

- a) skončenie pracovného pomeru uzavretého na určitú dobu, uplynutím tejto doby,
- b) členov posádok lodí plávajúcich pod štátnou vlajkou Slovenskej republiky.

(11) Ustanovenia odsekov 6 až 8 sa nevzťahujú na zamestnávateľa, na ktorého bol súdom vyhlásený konkurz.

§ 74

Účast' príslušného odborového orgánu pri skončení pracovného pomeru

(1) Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať s príslušným odborovým orgánom, inak je neplatné.

(2) Členovi príslušného odborového orgánu, ktorý je oprávnený spolurozhodovať so zamestnávateľom v čase jeho funkčného obdobia a v dobe jedného roka po jeho skončení, môže zamestnávateľ dať výpoveď alebo okamžite s ním skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom príslušného odborového orgánu. Ak príslušný odborový orgán odmietol udeliť predchádzajúci súhlas k výpovedi alebo k okamžitému skončeniu pracovného pomeru, zamestnávateľ má právo v lehote 30 dní požiadať príslušný inšpektorát práce o súhlas k výpovedi alebo k okamžitému skončeniu pracovného pomeru.

(3) Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas podľa odseku 2 len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia.

(4) S inými prípadmi skončenia pracovného pomeru, ako sú uvedené v odseku 1, je zamestnávateľ povinný oboznámiť príslušný odborový orgán v lehotách s ním dohodnutých.

§ 75

Pracovný posudok a potvrdenie o zamestnaní

(1) Zamestnávateľ je povinný vydať zamestnancovi pracovný posudok do 15 dní od jeho požiadania. Zamestnávateľ však nie je povinný vydať zamestnancovi pracovný posudok skôr ako dva mesiace pred skončením pracovného pomeru. Pracovným posudkom sú všetky písomnosti týkajúce sa hodnotenia práce zamestnanca, jeho kvalifikácie, schopností a ďalších skutočností, ktoré majú vzťah k výkonu práce. Zamestnanec má právo nahliadnuť do osobného spisu a robiť si z neho odpisy.

(2) Pri skončení pracovného pomeru je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi potvrdenie o zamestnaní a uviesť v ňom najmä

- a) dobu trvania pracovného pomeru,
- b) druh vykonávaných prác,
- c) či sa zo mzdy zamestnanca vykonávajú zrážky, v koho prospech, v akej výške a v akom poradí je pohľadávka, pre ktorú majú byť zrážky ďalej vykonávané,
- d) údaje o poskytnutej mzde za vykonanú prácu, o poskytnutej náhrade mzdy a náhrade za čas pracovnej pohotovosti, o zrazených preddavkoch na daň z príjmov a o ďalších skutočnostiach rozhodujúcich na ročné zúčtovanie preddavkov na daň zo závislej činnosti a funkčných požitkov a na výpočet podpory v nezamestnanosti,
- e) údaj o dohode o zotrvaní v pracovnom pomere u zamestnávateľa po určitú dobu, po vykonaní záverečnej skúšky, alebo maturitnej skúšky, alebo po skončení štúdia, alebo prípravy na povolanie vrátane údajov o tom, kedy sa táto doba skončí (§ 53 ods. 2).

(3) Ak zamestnanec s obsahom pracovného posudku alebo potvrdenia o zamestnaní nesúhlasí a zamestnávateľ na požiadanie zamestnanca pracovný posudok alebo potvrdenie o zamestnaní neupraví alebo nedoplní, môže sa domáhať v lehote troch mesiacov odo dňa, keď sa o ich obsahu dozvedel, na súde, aby bol zamestnávateľ zaviazaný primerane ich upraviť.

(4) Iné informácie je zamestnávateľ oprávnený o zamestnancovi podávať iba s jeho súhlasom, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

§ 76

Odstupné a odchodné

(1) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), b) alebo dohodou z tých istých dôvodov a zamestnankyni, s ktorou zamestnávateľ skončí pracovný pomer v dôsledku uplatnenia zákazu niektorých prác a pracovísk pre ženy, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume dvojnásobku ich priemerného mesačného zárobku podľa § 134.

(2) Ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi opäť k tomu istému zamestnávateľovi alebo k jeho právnomu nástupcovi do pracovného pomeru pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, je povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť. Pomerná časť odstupného sa určí podľa počtu dní od opätovného nástupu do pracovného pomeru do uplynutia času vyplývajúceho z poskytnutého odstupného.

(3) Odstupné nepatrí zamestnancovi, u ktorého pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach dochádza k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na iného zamestnávateľa podľa tohto zákona.

(4) Odstupné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne s uvoľňovaným zamestnancom na výplate odstupného inak.

(5) Pri prvom skončení pracovného pomeru, po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, invalidný dôchodok alebo dôchodok za výsluhu rokov, patrí zamestnancovi odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku podľa § 134.

Nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru

§ 77

Neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej lehote alebo dohodou môže zamestnanec, ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

§ 78

(1) Ak dal zamestnanec neplatnú výpoveď, alebo ak skončil neplatne pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej lehote a zamestnávateľ mu oznámil, že trvá na tom, aby naďalej vykonával prácu, jeho pracovný pomer sa nekončí.

(2) Ak nevykonával zamestnanec prácu v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru, môže od neho zamestnávateľ požadovať náhradu škody, ktorá mu tým vznikla odo dňa, keď oznámil zamestnancovi, že trvá na ďalšom vykonávaní práce.

(3) Ak skončil zamestnanec pracovný pomer neplatne a zamestnávateľ netrvá na tom, aby zamestnanec u neho naďalej pracoval, platí, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom písomne nedohodnú inak, že pracovný pomer sa skončil dohodou, ak

- a) bola daná neplatná výpoveď, uplynutím výpovednej lehoty,
- b) bol pracovný pomer neplatne skončený okamžite, dňom, keď mal pracovný pomer skončiť,
- c) bol pracovný pomer neplatne skončený v skúšobnej lehote dňom, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

(4) Zamestnávateľ nemôže voči zamestnancovi uplatňovať náhradu škody v prípadoch ustanovených v odseku 3.

§ 79

(1) Ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď, alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej lehote a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí a zamestnávateľ je povinný mu poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci, alebo keď dôjde k platnému skončeniu pracovného pomeru.

(2) Ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za ďalší čas primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy zamestnancovi vôbec nepriznať; súd pri svojom rozhodovaní prihliadne najmä na to, či zamestnanec bol medzitým inde zamestnaný, akú prácu tam vykonával a aký zárobok dosiahol alebo z akého dôvodu sa do práce nezapojil.

(3) Ak zamestnávateľ skončil pracovný pomer neplatne a zamestnanec netrvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, platí, ak sa so zamestnávateľom nedohodne písomne inak, že sa jeho pracovný pomer skončil dohodou, ak

- a) bola daná neplatná výpoveď, uplynutím výpovednej lehoty,
- b) bol pracovný pomer neplatne skončený okamžite alebo v skúšobnej lehote dňom, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

(4) V prípadoch ustanovených v odseku 3 písm. b) zamestnanec má nárok na náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku podľa § 134 za výpovednú lehotu dvoch mesiacov.

§ 80

Pri neplatnej dohode o skončení pracovného pomeru sa postupuje pri posudzovaní nároku zamestnanca na náhradu ušlej mzdy obdobne ako pri neplatnej výpovedi danej zamestnancovi zamestnávateľom. Zamestnávateľ nemôže uplatňovať nárok na náhradu škody pre neplatnosť dohody.

§ 81

Základné povinnosti zamestnanca

Zamestnanec je povinný najmä

- a) pracovať svedomite a riadne podľa svojich síl, vedomostí a schopností, plniť pokyny nadriadených vydané v súlade s právnymi predpismi,

- b) využívať pracovný čas na prácu,
- c) dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu ním vykonávanú, ak bol s nimi riadne oboznámený,
- d) hospodáriť riadne s prostriedkami, ktoré mu zveril zamestnávateľ a chrániť jeho majetok pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím a nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa,
- e) zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri výkone zamestnania, a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám,

§ 82

Základné povinnosti vedúcich zamestnancov

Vedúci zamestnanec je okrem povinností uvedených v § 81 ďalej povinný najmä

- a) riadiť a kontrolovať prácu zamestnancov,
- b) utvárať priaznivé pracovné podmienky a zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci,
- c) zabezpečovať odmeňovanie zamestnancov podľa všeobecne záväzných právnych predpisov, kolektívnych zmlúv a pracovných zmlúv,
- d) utvárať priaznivé podmienky na zvyšovanie odbornej úrovne zamestnancov a na uspokojovanie ich sociálnych potrieb,
- e) zabezpečovať, aby nedochádzalo k porušovaniu pracovnej disciplíny,
- f) zabezpečovať prijatie včasných a účinných opatrení na ochranu majetku zamestnávateľa.

§ 83

Výkon inej zárobkovej činnosti

(1) Zamestnanec môže popri svojom zamestnaní vykonávanom v pracovnom pomere vykonávať zárobkovú činnosť, ktorá je zhodná s predmetom činnosti zamestnávateľa len s jeho predchádzajúcim písomným súhlasom.

(2) Zamestnávateľ môže udelený súhlas podľa odseku 1 písomne odvolať. V písomnom odvolaní súhlasu je zamestnávateľ povinný uviesť dôvody zmeny svojho rozhodnutia. Zamestnanec je potom povinný bez zbytočného odkladu zárobkovú činnosť skončiť spôsobom vyplývajúcim z príslušných právnych predpisov.

(3) Obmedzenia ustanovené v odsekoch 1 a 2 sa nevzťahujú na výkon vedeckej, pedagogickej, publicistickej, lektorskej, prednášateľskej, literárnej a umeleckej činnosti.

§ 84

Pracovný poriadok

(1) Zamestnávateľ môže vydať pracovný poriadok po predchádzajúcom súhlase príslušného odborového orgánu, inak je neplatný.

(2) Pracovný poriadok bližšie konkretizuje v súlade s právnymi predpismi ustanovenia tohto zákona podľa osobitných podmienok zamestnávateľa.

(3) Pracovný poriadok je záväzný pre zamestnávateľa a pre všetkých jeho zamestnancov. Nadobúda účinnosť dňom, ktorý je v ňom určený, najskôr však dňom, keď bol u zamestnávateľa zverejnený.

(4) Každý zamestnanec musí byť s pracovným poriadkom oboznámený. Pracovný poriadok musí byť každému zamestnancovi prístupný.

Tretia časť **PRACOVNÝ ČAS A ČAS ODPOČINKU**

§ 85 **Pracovný čas**

(1) Pracovný čas je časový úsek, v ktorom zamestnanec je k dispozícii zamestnávateľovi a vykonáva prácu, plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou.

(2) 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 alebo nepretržitej prevádzke má pracovný čas najviac 37 a 1/2 hodiny týždenne.

(3) Pracovný čas zamestnanca, ktorý pracuje s dokázanými chemickými karcinogénmi pri pracovných procesoch s rizikom chemickej karcinogenity alebo ktorý pracuje na pracoviskách s ionizujúcim žiarením je najviac 33 a 1/2 hodiny týždenne.

(4) 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.

(5) Pracovný čas, ktorý zamestnávateľ ustanoví podľa predchádzajúcich odsekov je ustanovený týždenný pracovný čas.

(6) Pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas je najviac 48 hodín týždenne, aj keď pracuje pre viacerých zamestnávateľov.

§ 86 **Rovnomerné rozvrhnutie pracovného času**

(1) O rovnomernom rozvrhnutí pracovného času rozhoduje zamestnávateľ po dohode s príslušným odborovým orgánom.

(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, spravidla štvortýždňovom, presahovať hranicu pre ustanovený týždenný pracovný čas.

(3) Pri rovnomernom rozvrhnutí pracovného času rozvrhuje zamestnávateľ týždenný pracovný čas zásadne na päť pracovných dní v týždni.

§ 87

Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času

(1) Ak povaha práce alebo podmienky prevádzky nedovoľujú, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne na jednotlivé týždne, zamestnávateľ môže po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne, najviac na dobu štyroch mesiacov. Ak ide o činnosti, pri ktorých sa v priebehu roka prejavuje rozdielna potreba práce, môže zamestnávateľ po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na dobu nepresahujúcu 12 mesiacov.

(2) Pri rozvrhnutí pracovného času nerovnomerne na jednotlivé týždne, týždenný pracovný čas nesmie presahovať v dohodnutej dobe ustanovený týždenný pracovný čas. Rovnako môže byť rozvrhnutý pracovný čas pre určité organizačné útvary alebo druhy prác.

(3) Pracovný čas zamestnanca staršieho ako 18 rokov môže výnimočne presiahnuť v priebehu 24 hodín 8 hodín.

(4) U zamestnanca pracujúceho v noci, môže pracovný čas v priebehu 24 hodín presiahnuť 8 hodín, len ak ide o zamestnanca

- a) zabezpečujúceho ochranu majetku alebo osôb,
- b) ktorého bydlisko a pracovisko je od seba značne vzdialené a tam, kde sú od seba vzdialené rôzne pracoviská,
- c) v nepretržitých prevádzkach,
- d) v poľnohospodárstve,
- e) pri sezónnych prácach.

(5) U zamestnanca vykonávajúceho ťažkú telesnú alebo duševnú prácu alebo prácu, pri ktorej by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia, nesmie pracovný čas presiahnuť osem hodín v priebehu 24 hodín. Okruh ťažkých telesných alebo duševných prác alebo prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia, vymedzí zamestnávateľ v dohode s príslušným odborovým orgánom v súlade s právnymi predpismi na ochranu zdravia.

(6) Zamestnávateľ, ktorý je fyzickou osobou môže rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne za podmienok ustanovených v odsekoch 1 až 4, len po dohode so zamestnancom.

(7) Zamestnancovi so zmenenou pracovnou schopnosťou, tehotnej žene, žene alebo mužovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako tri roky, osamelému zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa vo veku do 15 rokov, možno rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne len po dohode s ním.

(8) Pracovný čas v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 12 hodín.

Pružný pracovný čas

§ 88

(1) V záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov môže zamestnávateľ po dohode s príslušným odborovým orgánom zaviesť pružný pracovný čas.

(2) Pri uplatnení pružného pracovného času si zamestnanec volí sám začiatok, alebo aj koniec pracovného času v jednotlivých dňoch v rámci časových úsekov určených zamestnávateľom (voliteľný pracovný čas). Medzi dva úseky voliteľného pracovného času je vložený časový úsek, v ktorom je zamestnanec povinný byť na pracovisku (základný pracovný čas). Pružný pracovný čas možno uplatňovať pri rovnomernom rozvrhnutí pracovného času na jednotlivé týždne a aj pri jeho nerovnomernom rozvrhnutí.

(3) Začiatok a koniec základného pracovného času určí zamestnávateľ tak, aby pri určenom týždennom pracovnom čase 40 hodín bol základný pracovný čas v jednotlivých pracovných dňoch najmenej päť hodín.

(4) Voliteľný pracovný čas rozvrhne zamestnávateľ na začiatok a koniec pracovnej zmeny tak, aby úsek voliteľného pracovného času na začiatku pracovnej zmeny bol pri určenom týždennom pracovnom čase 40 hodín najmenej jednu hodinu.

(5) Ak je týždenný pracovný čas menej ako 40 hodín, postupuje sa podľa odsekov 3 a 4 s tým, že sa dĺžka úsekov základného a voliteľného pracovného času určí v pomere k týždennému pracovnému času.

(6) Základný pracovný čas spolu s úsekmi voliteľného pracovného času tvoria denný prevádzkový čas.

§ 89

(1) Pružný pracovný čas sa uplatní ako

- a) pružný pracovný deň, pri ktorom si zamestnanec sám volí začiatok pracovnej zmeny a je povinný v príslušnom pracovnom dni odpracovať celú pracovnú zmenu pripadajúcu na tento deň podľa zamestnávateľom určeného rozvrhu pracovného času,
- b) pružný pracovný týždeň pri rovnomerne rozvrhnutom pracovnom čase, pri ktorom si zamestnanec sám volí začiatok a koniec pracovných zmien a je povinný v príslušnom týždni odpracovať celý určený týždenný pracovný čas, pritom dĺžka pracovnej zmeny môže byť najviac 12 hodín,
- c) pružné štvortýždňové pracovné obdobie pri nerovnomerne rozvrhnutom pracovnom čase, pri ktorom si zamestnanec sám volí začiatok a koniec pracovných zmien a je povinný v období štyroch po sebe idúcich týždňov, ktoré určí zamestnávateľ odpracovať, pracovný čas určený zamestnávateľom na toto štvortýždňové obdobie.

(2) Na prípadný výkon práce presahujúci, pri uplatnení pružného pracovného dňa dĺžku pracovnej zmeny, pri uplatnení pružného pracovného týždňa dĺžku určeného týždenného pracovného času a pri uplatnení pružného štvortýždňového pracovného obdobia, štvortýždňový pracovný čas sa neprihliada, ak nie je prácou nadčas alebo nadpracovaním neodpracovanej časti pracovného času.

§ 90

Začiatok a koniec pracovného času

(1) Pracovná zmena je časť ustanoveného týždenného pracovného času, ktorý je zamestnanec povinný na základe vopred ustanoveného rozvrhu pracovných zmien odpracovať v rámci 24 hodín po sebe nasledujúcich.

(2) Začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien určí zamestnávateľ po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom a oznámi to písomne na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancovi prístupné.

(3) Ranná zmena sa nesmie v zásade začínať pred 6. hodinou rannou, odpoľudňajšia zmena nesmie v zásade končiť po 22. hodine. Výnimky sú možné, len ak bude pracovný čas rozvrhnutý nerovnomerne na jednotlivé týždne.

(4) Zamestnávateľ môže pracovný čas tej istej zmeny po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom rozdeliť na dve časti v poľnohospodárstve, v doprave, na poštách, v telekomunikáciách, v kultúrnych zariadeniach a v obchode.

(5) Rannou zmenou je pracovná zmena, ktorej prevažná časť spadá do času medzi 6. hodinou a 14. hodinou. Odpoľudňajšou zmenou je pracovná zmena, ktorej prevažná časť spadá do času medzi 14. hodinou a 22. hodinou. Nočnou zmenou je pracovná zmena, ktorej prevažná časť spadá do času medzi 22. hodinou a 6. hodinou.

(6) Ak je pracovný čas rozvrhnutý do dvoch pracovných zmien, ide o dvojzmenný pracovný režim. Ak zamestnávateľ rozvrhne pracovný čas do troch pracovných zmien, ide o trojzmenný pracovný režim. Pracovný režim, v ktorom je pracovný čas rozvrhnutý do troch pracovných zmien a pracovná činnosť prebieha súvisle po všetky dni v týždni, je nepretržitým pracovným režimom.

(7) Rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej týždeň vopred a s platnosťou najmenej na týždeň.

(8) Zamestnávateľ môže po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom určiť čas potrebný na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času.

§ 91

Prestávky v práci

(1) Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi najneskôr po štyroch hodinách 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.

(2) Zamestnávateľ môže po predchádzajúcom súhlase príslušného odborového orgánu predĺžiť podľa odseku 1 prestávku na odpočinok a na jedenie.

(3) Začiatok a koniec týchto prestávok určí zamestnávateľ po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom. Zamestnávateľ je povinný oznámiť zamestnancom prestávku na odpočinok a jedenie, spôsobom uvedeným v § 90.

(4) Prestávky na odpočinok a jedenie sa neposkytujú na začiatku a konci zmeny.

(5) Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času.

(6) To neplatí v prípade prestávok poskytovaných z dôvodov zaistenia bezpečnosti a zdravia zamestnancov pri práci, ktoré sa započítavajú do pracovného času.

§ 92

Nepretržitý denný odpočinok

(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 sa môže skrátiť až na osem hodín zamestnancovi staršiemu ako 18 rokov

- a) v nepretržitých prevádzkach a pri turnusovej práci, ženám pracujúcim v nepretržitých prevádzkach sa však môže tento odpočinok skrátiť iba na 11 hodín,
- b) v poľnohospodárstve,
- c) vo verejnom stravovaní a pri poskytovaní iných služieb obyvateľstvu,
- d) pri naliehavých opravárskych prácach, ak ide o odvrátenie nebezpečenstva ohrozujúceho život alebo zdravie zamestnancov,
- e) pri mimoriadnych udalostiach,
- f) v doprave, poštách, v telekomunikáciach a to najviac dvakrát za týždeň za podmienky, že odpočinok v nasledujúci deň bude predĺžený o čas, o ktorý sa odpočinok prislúchajúci podľa odseku 1 skrátil.

(3) Zamestnancovi, ktorý sa vrátil z pracovnej cesty po 24. hodine a nepoužil lôžkový vozeň, ležadlový vozeň sa poskytne čas na nevyhnutný odpočinok od skončenia pracovnej cesty do nástupu do práce v rozsahu 8 hodín, a ak tento čas spadá do pracovného času zamestnanca, aj náhrada mzdy vo výške jeho priemerného zárobku.

§ 93

Nepretržitý odpočinok v týždni

(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 podľa odseku 1, poskytnú sa dva po sebe nasledujúce dni nepretržitého odpočinku v týždni výnimočne v iných dňoch týždňa.

(3) Ak z prevádzkových dôvodov nie je možné rozvrhnúť pracovný čas podľa odsekov 1 a 2, môže zamestnávateľ po dohode s príslušným odborovým orgánom zamestnancovi staršiemu ako 18 rokov rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal raz za týždeň najmenej jeden deň nepretržitého odpočinku, ktorý by mal pripadnúť na nedeľu. Zvyšok nepretržitého odpočinku poskytne zamestnávateľ zamestnancovi v súhrne raz za dva týždne.

Dni pracovného pokoja

§ 94

(1) Dni pracovného pokoja sú dni, na ktoré pripadá nepretržitý odpočinok zamestnanca v týždni a sviatky.

(2) Prácu v dňoch pracovného pokoja možno nariadiť len výnimočne, a to po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom.

(3) V deň nepretržitého odpočinku v týždni možno zamestnancovi nariadiť len tieto nevyhnutné práce, ktoré sa nemôžu vykonať v pracovných dňoch

- a) naliehavé opravárske práce,
- b) nakladacie a vykladacie práce,
- c) inventúrne a uzávierkové práce,
- d) práce vykonávané v nepretržitej prevádzke za zamestnanca, ktorý sa nedostavil na zmenu,
- e) práce na odvrátenie nebezpečenstva ohrozujúceho život alebo zdravie, pri mimoriadnych udalostiach,
- f) práce nevyhnutné so zreteľom na uspokojovanie životných, zdravotných a kultúrnych potrieb obyvateľstva,
- g) práce lodných posádok,
- h) kŕmenie a ošetrovanie hospodárskych zvierat,
- i) naliehavé práce v poľnohospodárstve pri zakladaní a zbere úrody.

(4) Vo sviatok možno zamestnancovi nariadiť len práce, ktoré možno nariadiť v dňoch nepretržitého odpočinku v týždni, práce v nepretržitej prevádzke a práce potrebné pri strážení objektov zamestnávateľa.

§ 95

Na pracoviskách s nočnými zmenami sa začína deň pracovného pokoja hodinou zodpovedajúcou nástupu zmeny, ktorá v pracovnom týždni nastupuje podľa rozvrhu zmien ako prvá.

§ 96

Pracovná pohotovosť

(1) O pracovnú pohotovosť ide, ak zamestnávateľ v odôvodnených prípadoch na zabezpečenie nevyhnutných úloh nariadi zamestnancovi, alebo sa s ním dohodne, aby sa mimo rámca rozvrhu pracovných zmien a nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času zdržiaval po určený čas na určitom mieste a bol pripravený na výkon práce.

(2) Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť najviac v rozsahu osem hodín v týždni a najviac 100 hodín v kalendárnom roku. Nad tento rozsah je pracovná pohotovosť prípustná iba po dohode so zamestnancom.

(3) Za každú hodinu pracovnej pohotovosti patrí zamestnancovi náhrada najmenej 20 % minimálneho mzdového nároku v Sk za hodinu pre prvý stupeň náročnosti práce a v prípade pracovnej pohotovosti na pracovisku najmenej 50 % minimálneho mzdového nároku v Sk za hodinu pre prvý stupeň náročnosti práce (§ 120). Náhrada za pracovnú pohotovosť nepatrí za čas, v ktorom došlo počas jej trvania k výkonu práce. Tento výkon je prácou nadčas.

§ 97 Práca nadčas

(1) Pracou nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien.

(2) U zamestnanca s kratším pracovným časom je pracou nadčas práca, presahujúca jeho týždenný pracovný čas. Tomuto zamestnancovi nemožno nariadiť prácu nadčas.

(3) Pri pružnom pracovnom čase je pracou nadčas práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom mimo základného pracovného času pri uplatnení

- a) pružného pracovného dňa nad dĺžku pracovnej zmeny pripadajúcej na príslušný deň podľa rozvrhu týždenného pracovného času určeného zamestnávateľom,
- b) pružného pracovného týždňa nad určený týždenný pracovný čas,
- c) pružného štvortýždňového pracovného obdobia nad určený pracovný čas pripadajúci na toto obdobie.

(4) Pracou nadčas nie je, ak zamestnanec nadpracúva pracou vykonávanou nad určený týždenný pracovný čas pracovné voľno, ktoré mu zamestnávateľ poskytol na jeho žiadosť, alebo pracovný čas, ktorý odpadol pre nepriaznivé poveternostné vplyvy.

(5) Prácu nadčas môže zamestnávateľ nariadiť iba výnimočne, v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce, alebo ak ide o verejný záujem, a to aj na čas nepretržitého odpočinku medzi dvoma zmenami, prípadne za podmienok ustanovených v § 94 ods. 2 až 4 aj na dni pracovného pokoja. Nepretržitý odpočinok medzi dvoma zmenami sa nesmie pritom skrátiť na menej ako osem hodín.

(6) Práca nadčas nesmie u zamestnanca byť viac ako osem hodín v jednotlivých týždňoch.

(7) Obmedzenie sa nevzťahuje na dopravu, pošty a telekomunikácie, energetiku, na nepretržité prevádzky, na mimoriadne naliehavé práce spojené so zásobovaním obyvateľstva a poskytovaním služieb obyvateľstvu, na opravárske a údržbárske práce, na poľnohospodárske práce a na sezónne práce. Práca nadčas nesmie prekročiť v priemere osem hodín týždenne v dobe najviac štyroch kalendárnych mesiacov po sebe nasledujúcich, pokiaľ sa zamestnávateľ s príslušným odborovým orgánom nedohodne na dlhšej dobe, najviac však 12 mesiacov po sebe nasledujúcich.

(8) V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín.

(9) Do počtu hodín najviac prípustnej práce nadčas v roku sa nezahrňa práca nadčas, za ktorú zamestnanec dostal náhradné voľno, alebo ktorú vykonával

- a) pri naliehavých opravárskych prácach,
- b) pri mimoriadnych udalostiach, kde hrozilo nebezpečenstvo pre život a zdravie.

(10) Rozsah a podmienky práce nadčas v súlade s odsekmi 1 až 4 určí zamestnávateľ po dohode s príslušným odborovým orgánom.

(11) Zamestnávateľ môže po vydaní povolenia Národným úradom práce a po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom na prechodné obdobie z vážnych dôvodov dohodnúť so zamestnancom výkon práce nadčas nad hranicu ustanovenú v odseku 8, v rozsahu najviac 150 hodín na zamestnanca.

(12) Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, môže zamestnávateľ nariadiť prácu nadčas len výnimočne a to len po predchádzajúcom súhlase orgánu na ochranu zdravia.

§ 98 Nočná práca

(1) Nočnou prácou je práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a 6. hodinou.

- (2) Zamestnancom pracujúcim v noci sa na účely tohto zákona rozumie zamestnanec
- a) vykonávajúci práce, ktoré vyžadujú, aby boli pravidelne vykonávané v noci v rozsahu najmenej troch hodín po sebe nasledujúcich, alebo
 - b) ktorý pravdepodobne odpracuje v noci najmenej 500 hodín ročne.

(3) Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby sa zamestnanec pracujúci v noci podrobil posúdeniu zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci

- a) pred zaradením na nočnú prácu,
- b) pravidelne podľa potreby, najmenej raz za rok,
- c) kedykoľvek v priebehu zaradenia na nočnú prácu pre zdravotné poruchy vyvolané výkonom nočnej práce,
- d) ak o to požiada tehotná žena alebo matka dieťaťa mladšieho ako deväť mesiacov.

(4) Úhradu za posúdenie zdravotnej spôsobilosti podľa odseku 3 nemožno od zamestnanca požadovať.

(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 zástupcom zamestnancov na ochranu práce a s príslušným odborovým orgánom 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.

(7) Zamestnávateľ, ktorý pravidelne zamestnáva zamestnancov v noci je povinný upovedomiť o tejto skutočnosti príslušný inšpektorát práce a príslušný odborový orgán, ak si to vyžadujú.

(8) Pracovný čas zamestnanca pracujúceho v noci nesmie presiahnuť osem hodín v rámci 24 hodín po sebe nasledujúcich; ak to nie je z prevádzkových dôvodov možné, je zamestnávateľ povinný rozvrhnúť ustanovený týždenný pracovný čas tak, aby priemerná dĺžka zmeny neprekročila 8 hodín v dobe najviac šesť kalendárnych mesiacov po sebe

nasledujúcich, pričom pri výpočte priemernej dĺžky pracovnej zmeny zamestnanca pracujúceho v noci sa vychádza z päťdenného pracovného týždňa.

§ 99 Evidencia

Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu pracovného času, práce nadčas, nočnej práce a pracovnej pohotovosti zamestnanca.

§ 100 Dovolenka

Zamestnancovi vzniká za podmienok ustanovených týmto zákonom nárok na

- a) dovolenku za kalendárny rok alebo jej pomernú časť,
- b) dovolenku za odpracované dni,
- c) dodatkovú dovolenku,
- d) ďalšiu dovolenku.

Dovolenka za kalendárny rok

§ 101

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.

§ 102

Pomerná časť dovolenky je za každý celý kalendárny mesiac nepretržitého trvania toho istého pracovného pomeru jedna dvanásťtina dovolenky za kalendárny rok.

§ 103

- (1) Základná výmera dovolenky je najmenej štyri týždne.
- (2) Dovolenka vo výmere piatich týždňov prislúcha zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovíši aspoň 15 rokov pracovného pomeru.
- (3) Dovolenka učiteľov vrátane riaditeľov škôl a ich zástupcov, učiteľov materských škôl, vrátane riaditeľov týchto škôl a ich zástupcov, majstrov odbornej výchovy a vychovávateľov je osem týždňov v kalendárnom roku.
- (4) Nárok na dlhšiu ako základnú výmeru dovolenky je povinný zamestnanec preukázať najneskôr do konca kalendárneho roka, v ktorom uplatňuje nárok na dlhšiu dovolenku; inak nárok na dlhšiu dovolenku za tento kalendárny rok zaniká.
- (5) Do času trvania pracovného pomeru sa započítava čas
 - a) trvalej starostlivosti o dieťa vo veku do troch rokov,
 - b) výkonu služby v ozbrojených silách, ozbrojených bezpečnostných zborov a v Zbore

- nápravnej výchovy, výkonu civilnej služby alebo štátnej služby,
- c) úspešne ukončeného štúdia,
 - d) vedeckej (umeleckej) aspirantúry,
 - e) doktorandského štúdia,
 - f) členstva v družstve, kde súčasťou členstva je tiež pracovný vzťah,
 - g) osobnej starostlivosti o blízku osobu, ktorá bola prevažne alebo úplne bezvládna a nebola umiestnená v zariadení sociálnych služieb alebo obdobnom zdravotníckom zariadení, osobnej starostlivosti o dlhodobo ťažko zdravotne postihnuté maloleté dieťa, ktoré vyžadovalo mimoriadnu starostlivosť, pokiaľ nebolo umiestnené v ústave pre také deti,
 - h) prípravy na povolanie vykonávanej podľa osobitných predpisov,
 - i) po ktorý bol zamestnanec vedený v evidencii nezamestnaných ako evidovaný nezamestnaný alebo poberal invalidný dôchodok,
 - j) väzby alebo výkonu trestu odňatia slobody, ak bolo trestné stíhanie proti zamestnancovi zastavené alebo ak bol spod obžaloby oslobodený, hoci aj v neskoršom konaní a trestu odňatia slobody vykonaného na podklade zrušeného rozsudku, ktorá presahuje výmeru miernejšieho trestu uloženého v neskoršom konaní,
 - k) činnosti samostatne zárobkovo činnnej osoby.

(6) Čas trvania pracovného pomeru v cudzine, prípadne iné započítateľné obdobia strávené v cudzine sa započítavajú do času rozhodujúceho pre dĺžku dovolenky za rovnakých podmienok, ako keby zamestnanec pracoval na území Slovenskej republiky.

(7) Obdobia uvedené v predchádzajúcich odsekoch sa nezapočítavajú, ak spadajú do času trvania pracovného pomeru; ak sa kryjú navzájom, započítavajú sa len raz.

§ 104

Ak dovolenku čerpá zamestnanec s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom na jednotlivé týždne alebo na obdobie celého kalendárneho roka (§ 87) patrí mu toľko pracovných dní dovolenky, koľko ich na jeho dovolenku pripadá v celoročnom priemere.

§ 105

Dovolenka za odpracované dni

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 22 odpracovaných dní v príslušnom kalendárnom roku.

Dodatková dovolenka

§ 106

(1) Zamestnanec, ktorý pracuje po celý kalendárny rok pod zemou pri ťažbe nerastov alebo pri razení tunelov a štôlní a zamestnanec, ktorý vykonáva práce zvlášť obťažné alebo zdraviu škodlivé, má nárok na dodatkovú dovolenku v dĺžke jedného týždňa. Ak zamestnanec za týchto podmienok pracuje len časť kalendárneho roka, patrí mu za každých 22 takto odpracovaných dní jedna dvanástina dodatkovej dovolenky.

(2) Za zamestnanca, ktorý pracuje v sťažených alebo zdraviu škodlivých podmienkach, alebo vykonáva práce zvlášť obťažné alebo zdraviu škodlivé sa na účely dodatkovkej dovolenky podľa tohto zákona považuje zamestnanec, ktorý

- a) trvale pracuje v zdravotníckych zariadeniach, alebo na ich pracoviskách, kde sa ošetrujú chorí s nákazlivou formou tuberkulózy a syndrómom akútnej imunitnej nedostatočnosti (HIV/AIDS)
- b) je pri práci na pracoviskách s infekčnými materiálmi vystavený priamemu nebezpečenstvu nákazy,
- c) je pri práci vo významnej miere vystavený nepriaznivým účinkom ionizujúceho žiarenia,
- d) pracuje pri priamom ošetrovaní alebo pri obsluhu duševne chorých alebo mentálne postihnutých aspoň v rozsahu polovice určeného týždenného pracovného času,
- e) ako vychovávateľ vychováva mládež za sťažených podmienok alebo ako zdravotnícky zamestnanec pracuje v zdravotníckej službe zborov nápravnej výchovy aspoň v rozsahu polovice určeného týždenného pracovného času,
- f) pracuje nepretržite aspoň jeden rok v tropických alebo iných zdravotne obťažných oblastiach,
- g) vykonáva mimoriadne namáhavé práce, pri ktorých je vystavený pôsobeniu škodlivých fyzikálnych alebo chemických vplyvov v takom rozsahu, že môžu vo významnej miere nepriaznivo pôsobiť na zdravie zamestnanca,
- h) pracuje s dokázanými chemickými karcinogénmi alebo pri pracovných procesoch s rizikom chemickej karcinogenity.

(3) Druhy prác zvlášť obťažných alebo zdraviu škodlivých, pracoviská a oblasti, kde sa také práce vykonávajú ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ktorý vydá Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej len "ministerstvo") po dohode s Ministerstvom zdravotníctva Slovenskej republiky.

§ 107

Za dodatkovú dovolenku nemožno poskytnúť náhradu mzdy, táto dovolenka sa musí vyčerpať, a to prednostne.

§ 108

Ďalšia dovolenka

Zamestnancovi s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom na obdobie celého kalendárneho roka (§ 87), prípadne ďalšiemu zamestnancovi, ktorého práca podstatne závisí od poveternostných vplyvov, patrí za každý týždeň dovolenky čerpanej v období s nižšou potrebou práce ďalšia dovolenka v trvaní dvoch dní. Celková výmera ďalšej dovolenky nesmie u zamestnanca presiahnuť jeden týždeň.

§ 109

Krátenie dovolenky

(1) Ak nepracoval zamestnanec, ktorý splnil podmienku odpracovania aspoň 60 dní v kalendárnom roku, za ktorý sa dovolenka poskytuje, z dôvodu výkonu základnej služby, náhradnej služby, alebo civilnej služby namiesto tejto služby, z dôvodu čerpania rodičovskej dovolenky (§ 166 ods. 2) a pre dôležité osobné prekážky, ktoré sa neuvádzajú v § 141 ods. 3 kráti sa mu dovolenka za prvých 100 takto zameškaných pracovných dní o jednu dvanásťtinu

a za každých ďalších 22 dní rovnako o jednu dvanástinu. Dovolenka sa zamestnancovi nekráti za obdobie práceneschopnosti vzniknutej v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania, za ktorú zamestnávateľ zodpovedá.

(2) Za každú neospravedlnene zameškanú zmenu (pracovný deň) môže zamestnávateľ po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom krátiť zamestnancovi dovolenku o jeden až dva dni. Neospravedlnené zameškani kratších častí jednotlivých zmien sa sčítajú.

(3) Pri krátení dovolenky podľa odseku 1 musí byť zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u toho istého zamestnávateľa trval po celý kalendárny rok, poskytnutá dovolenka aspoň v dĺžke jedného týždňa, mladistvému zamestnancovi v dĺžke dvoch týždňov.

(4) Zamestnancovi, ktorý nepracoval pre výkon trestu odňatia slobody, sa za každých 22 takto zameškaných pracovných dní kráti dovolenka za kalendárny rok o jednu dvanástinu. Rovnako sa kráti dovolenka za výkon väzby, ak bol zamestnanec právoplatne odsúdený, alebo ak bol zamestnanec spod obžaloby oslobodený, prípadne ak bolo proti nemu trestné stíhanie zastavené len preto, že nie je za spáchaný trestný čin trestne zodpovedný, alebo že mu bola udelená milosť, alebo že trestný čin bol amnestovaný.

(5) Dovolenka za odpracované dni, dodatková dovolenka, ďalšia dovolenka sa môže krátiť iba z dôvodov uvedených v odseku 2.

(6) Dovolenka, na ktorú vznikol nárok v príslušnom kalendárnom roku, sa kráti len z dôvodov, ktoré vznikli v tomto roku.

Spoločné ustanovenia o dovolenke

§ 110

(1) Týždňom dovolenky sa rozumie sedem po sebe nasledujúcich dní.

(2) Za nepretržité trvanie pracovného pomeru sa považuje aj skončenie doterajšieho pracovného pomeru a bezprostredne nadväzujúci vznik nového pracovného pomeru zamestnanca k tomu istému zamestnávateľovi.

§ 111

(1) Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom príslušného odborového orgánu tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca.

(2) Zamestnávateľ môže po dohode s príslušným odborovým orgánom určiť hromadné čerpanie dovolenky ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov a zlučiteľné so záujmom zamestnancov. Hromadné čerpanie dovolenky nesmie byť viac ako dva týždne a u umeleckých súborov z povolania štyri týždne.

(3) Ak sa poskytuje dovolenka v niekoľkých častiach, musí byť aspoň jedna časť najmenej dva týždne, ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne inak. Čerpanie

dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi aspoň 14 dní vopred. Toto obdobie môže byť výnimočne skrátené, ak dá na to súhlas zamestnanec.

§ 112

(1) Zamestnávateľ je povinný nahradiť zamestnancovi náklady, ktoré mu bez jeho zavinenia vznikli preto, že zamestnávateľ mu zmenil čerpanie dovolenky alebo ho odvolal z dovolenky.

(2) Zamestnávateľ nesmie určiť čerpanie dovolenky na obdobie, keď zamestnanec vykonáva základnú službu, náhradnú službu, zdokonaľovaciu službu, civilnú službu, alebo civilnú službu namiesto zdokonaľovacej služby, keď je uznaný práceneschopným pre chorobu alebo úraz a na obdobie, počas ktorého je zamestnanec na materskej dovolenke a rodičovskej dovolenke. Počas ostatných prekážok v práci na strane zamestnanca môže zamestnávateľ určiť zamestnancovi čerpanie dovolenky len na jeho žiadosť.

(3) Ak prípadne počas dovolenky zamestnanca sviatok na deň, ktorý je inak jeho obvyklým pracovným dňom, nezapočítava sa mu do dovolenky.

(4) Ak zamestnankyňa (zamestnanec) požiada zamestnávateľa o poskytnutie dovolenky tak, aby nadväzovala bezprostredne na skončenie materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky (§ 166 ods. 1), je zamestnávateľ povinný jej žiadosti vyhovieť.

(5) Ak zamestnávateľ určí zamestnancovi náhradné voľno za prácu nadčas, alebo za prácu vo sviatok tak, že by pripadlo do dovolenky, je povinný určiť mu náhradné voľno na iný deň.

§ 113

(1) Zamestnávateľ môže určiť zamestnancovi čerpanie dovolenky, aj keď doposiaľ nesplnil podmienky na vznik nároku na dovolenku, ak možno predpokladať, že zamestnanec tieto podmienky splní do konca kalendárneho roka, alebo do skončenia pracovného pomeru.

(2) Ak si zamestnanec nemôže dovolenku vyčerpať v kalendárnom roku z naliehavých prevádzkových dôvodov alebo preto, že zamestnávateľ neurčí jej čerpanie alebo pre prekážky v práci, je zamestnávateľ povinný poskytnúť ju zamestnancovi tak, aby skončila najneskôr do konca budúceho kalendárneho roka. Zamestnávateľ je povinný určiť zamestnancovi čerpanie aspoň troch týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ne nárok a ak určeníu dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca. Ak si zamestnankyňa (zamestnanec) nemôže vyčerpať dovolenku pre čerpanie rodičovskej dovolenky ani do konca budúceho kalendárneho roka, poskytne jej zamestnávateľ nevyčerpanú dovolenku po skončení rodičovskej dovolenky.

§ 114

Ak nastúpi zamestnanec v priebehu dovolenky službu v ozbrojených silách alebo civilnú službu, ak bol uznaný práceneschopným pre chorobu alebo úraz, alebo ak ošetruje chorého člena rodiny, dovolenka sa mu prerušuje. To neplatí, ak zamestnávateľ určí čerpanie dovolenky na čas ošetrovania chorého člena rodiny na žiadosť zamestnanca. Dovolenka sa prerušuje aj nástupom materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky (§ 166 ods. 1).

§ 115

(1) Pri zmene zamestnania patrí pomerná časť dovolenky za kalendárny rok v dĺžke jednej dvanástiny aj za kalendárny mesiac, v ktorom zamestnanec zmení zamestnanie, ak skončenie pracovného pomeru u doterajšieho zamestnávateľa a vznik pracovného pomeru u nového zamestnávateľa na seba bezprostredne nadväzujú. O poskytnutí pomernej časti nevyčerpanej dovolenky sa doterajší a nový zamestnávateľ môžu dohodnúť. Ak k takejto dohode nedôjde, pomernú časť dovolenky poskytne zamestnávateľ, u ktorého bol zamestnanec v pracovnom pomere dlhšie, ako polovicu mesiaca. Ak zamestnanec zmení zamestnanie v polovici mesiaca, poskytne mu pomernú časť dovolenky za tento mesiac nový zamestnávateľ. Ako zmena zamestnania v polovici mesiaca sa posudzuje aj to, keď na skončenie zamestnania pred polovicou mesiaca bezprostredne nadväzujú dni nepretržitého odpočinku v týždni a sviatky a po nich nástup do nového zamestnania po polovici mesiaca.

(2) Ak zamestnanec zmení zamestnanie v priebehu toho istého kalendárneho roku môže mu ktorýkoľvek zo zúčastnených zamestnávateľov poskytnúť dovolenku (časť dovolenky), na ktorú mu vznikne nárok u druhého zamestnávateľa, ak o to zamestnanec požiada najneskôr pred skončením pracovného pomeru u doterajšieho zamestnávateľa a zamestnávateľa sa dohodnú na úhrade poskytnutej náhrady mzdy za dovolenku (jej časť), na ktorú zamestnancovi u zamestnávateľa poskytujúceho dovolenku (jej časť) nárok nevznikol. Zmenou zamestnania podľa predchádzajúcej vety sa rozumie skončenie pracovného pomeru u doterajšieho zamestnávateľa a nástup zamestnanca bez zbytočného odkladu do nového pracovného pomeru u iného zamestnávateľa.

(3) Ak bol zamestnanec dočasne pridelený na výkon práce pre iného zamestnávateľa, poskytne mu dovolenku (jej časť) zamestnávateľ, pre ktorého je zamestnanec uvoľnený. Tento zamestnávateľ mu poskytne aj tú časť dovolenky, ktorú nevyčerpal pred uvoľnením. Ak nevyčerpá zamestnanec dovolenku pred skončením uvoľnenia, poskytne mu ju uvoľňujúci zamestnávateľ. Splnenie podmienok na vznik nároku na dovolenku sa pritom posudzuje vcelku u oboch zamestnávateľov. To platí i u zamestnancov dlhodobu uvoľnených na výkon verejnej funkcie.

§ 116

(1) Zamestnancovi patrí za vyčerpanú dovolenku náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

(2) Náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku možno zamestnancovi poskytnúť len vtedy, ak nemohol vyčerpať dovolenku z dôvodu skončenia pracovného pomeru.

(3) Za dovolenku alebo jej časť, ktorú zamestnanec nemohol vyčerpať, patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

§ 117

Zamestnanec je povinný vrátiť vyplatenú náhradu mzdy za dovolenku alebo jej časť, na ktorú stratil nárok, alebo na ktorú mu nárok nevznikol.

Štvrtá časť
MZDA, PRIEMERNÝ ZÁROBOK, NÁHRADA MZDY A NÁHRADA VÝDAVKOV

Mzda
§ 118

(1) Zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu.

(2) Mzdou sa rozumie peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu podľa § 118 až 128. Za mzdu sa nepovažuje plnenie poskytované v súvislosti so zamestnaním podľa iných ustanovení tohto zákona, alebo podľa osobitných predpisov najmä náhrada mzdy, odstupné, odchodné, cestovné náhrady, príspevky zo sociálneho fondu, výnosy z kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií a náhrada za pracovnú pohotovosť. Za mzdu sa tiež nepovažuje ďalšie plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi zo zisku po zdanení.

(3) Ako mzda sa posudzuje aj plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu pri príležitosti jeho pracovného výročia alebo životného výročia, ak nie je poskytované zo zisku po zdanení alebo zo sociálneho fondu.

§ 119

(1) Mzda nesmie byť nižšia ako minimálna mzda ustanovená osobitným predpisom.

(2) Mzdové podmienky zamestnávateľ dohodne s príslušným odborovým orgánom v kolektívnej zmluve. Pre členov družstiev, u ktorých je podľa stanov podmienkou členstva pracovný vzťah, možno mzdové podmienky upraviť aj uznesením členskej schôdze.

(3) Mzdové podmienky musia byť rovnaké pre mužov a ženy bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia. Ženy a muži majú právo na rovnakú mzdu za prácu rovnakej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti, vykonávanú pri rovnakých pracovných podmienkach a pri dosahovaní rovnakej výkonnosti a výsledkov práce.

§ 120

Minimálne mzdové nároky

(1) Zamestnávateľ, u ktorého nie je odmeňovanie zamestnancov dohodnuté v kolektívnej zmluve, je povinný poskytnúť zamestnancovi mzdu najmenej v sume minimálneho mzdového nároku určeného pre stupeň náročnosti práce (ďalej len „stupeň“) príslušného pracovného miesta. Ak mzda zamestnanca nedosiahne v kalendárnom mesiaci v prepočte na odpracovanú hodinu sumu minimálneho mzdového nároku, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi doplatok v sume rozdielu medzi dosiahnutou mzdou a sumou minimálneho mzdového nároku ustanoveného pre stupeň patriaci príslušnému pracovnému miestu.

(2) Do mzdy podľa odseku 1 sa nezahŕňa mzda za prácu nadčas (§ 121), mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok (§ 122), mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu (§ 123) a mzdové zvýhodnenie za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí (§ 124). Do počtu odpracovaných hodín podľa odseku 1 sa nezahŕňajú hodiny práce nadčas.

(3) Pracovným miestom podľa odseku 1 sa rozumie súhrn pracovných činností, ktoré zamestnanec vykonáva podľa pracovnej zmluvy. Zamestnávateľ podľa odseku 1 je povinný priradiť každému pracovnému miestu stupeň v súlade s charakteristikami stupňov náročnosti pracovných miest uvedenými v prílohe.

(4) Sadzba minimálneho mzdového nároku pre príslušný stupeň je násobkom hodinovej minimálnej mzdy ustanovenej osobitným predpisom pri ustanovenom týždennom pracovnom čase 40 hodín

Stupeň	Násobok minimálnej mzdy
1	1,0
2	1,2
3	1,4
4	1,6
5	1,8
6	2,0

(5) Pri ustanovení týždenného pracovného času podľa § 85 na menej ako 40 hodín sa hodinové sadzby minimálnych mzdových nárokov úmerne zvýšia.

(6) Sadzba minimálneho mzdového nároku sa zaokrúhľuje na celých desiatich halierov nahor.

§ 121

Mzda za prácu nadčas

(1) Za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 25 % jeho priemerného zárobku. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna; v tomto prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inak dohodnutej dobe po výkone práce nadčas, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa prvej vety.

(2) Ak sa mzda dohodla v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve už s prihliadnutím na prípadnú prácu nadčas, mzda vrátane mzdového zvýhodnenia ani náhradné voľno podľa odseku 1 zamestnancovi nepatrí.

§ 122

Mzda a náhrada mzdy za sviatok

(1) Za prácu vo sviatok patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 50% jeho priemerného zárobku. Mzdové zvýhodnenie patrí aj za prácu vykonávanú vo sviatok, ktorý pripadne na deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni.

(2) Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok hodina náhradného voľna. V tomto prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inak dohodnutom období po výkone práce vo sviatok, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa odseku 1. Za čerpanie náhradného voľna patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

(3) Zamestnancovi, ktorý nepracoval preto, že sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, patrí náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku, ak mu mzda ušla v dôsledku sviatku. U zamestnanca, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou sa sviatok, ktorý pripadne na jeho obvyklý pracovný deň, považuje za odpracovaný deň, za ktorý mu patrí mzda. Tomuto zamestnancovi náhrada mzdy za sviatok nepatrí. V kolektívnej zmluve je možné dohodnúť, že aj u zamestnanca, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou sa bude postupovať podľa prvej vety.

(4) Náhrada mzdy za sviatok alebo mzda podľa odseku 3 druhej vety nepatrí zamestnancovi, ktorý neospravedlnene zamešká zmenu bezprostredne predchádzajúcu sviatku alebo bezprostredne po ňom nasledujúcu alebo zmenu nariadenú zamestnávateľom na sviatok, prípadne časť niektorej z týchto zmien.

(5) S vedúcim zamestnancom môže zamestnávateľ v pracovnej zmluve dohodnúť mzdu už s prihliadnutím na prípadnú prácu vo sviatok. Mzda za prácu vo sviatok vrátane mzdového zvýhodnenia ani náhradné voľno podľa odseku 2 v takomto prípade vedúcemu zamestnancovi nepatrí.

§ 123

Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu

(1) Zamestnancovi patrí za nočnú prácu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie najmenej 20 % minimálneho mzdového nároku ustanoveného v § 120 ods. 4 v Sk za hodinu pre prvý stupeň.

(2) S vedúcim zamestnancom možno v pracovnej zmluve dohodnúť mzdu už s prihliadnutím na prípadnú nočnú prácu. Mzdové zvýhodnenie v takomto prípade vedúcemu zamestnancovi nepatrí.

§ 124

Mzdové zvýhodnenie za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí

(1) Zamestnancovi patrí mzdové zvýhodnenie za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí, pri ktorej je ohrozený život alebo zdravie zamestnanca v prípade, ak je riziko prekročenia najvyššie prípustných hodnôt alebo expozície zamestnanca škodlivým faktorom práce alebo pracovného prostredia, ktoré sú ustanovené osobitnými predpismi. Riziko tohto prekročenia na základe žiadosti zamestnávateľa, príslušného odborového orgánu, zamestnancov alebo zástupcov zamestnancov na ochranu práce posudzuje príslušný orgán na ochranu zdravia.

(2) Pracovné činnosti, pri ktorých je ohrozený život alebo zdravie v pracovnom prostredí sú činnosti s rizikom škodlivého pôsobenia

- a) profesionálnej infekcie,
- b) ionizujúceho žiarenia alebo neionizujúceho žiarenia,
- c) chemických karcinogénov,
- d) chemických škodlivín alebo
- e) fyzikálnych vplyvov (napríklad prach, teplota, hluk, vibrácie, zvýšený tlak vzduchu).

(3) Za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v takomto prostredí mzdové zvýhodnenie najmenej 20 % minimálneho mzdového nároku ustanoveného v § 120 ods. 4 v Sk za hodinu pre prvý stupeň.

(4) V kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve možno dohodnúť, že mzdové zvýhodnenie sa bude poskytovať aj pri

- a) nižšej intenzite vplyvov škodlivých faktorov práce alebo pracovného prostredia ako zodpovedá postupu podľa odseku 1,
- b) pôsobení ďalších vplyvov pracovného prostredia, pri ktorých ešte nie je ohrozený život alebo zdravie podľa odseku 2, ale zamestnancovi prácu významne sťažujú.

(5) Pri dohodnutí mzdového zvýhodnenia za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí podľa odseku 4 sa ustanovenie odseku 3 neuplatní.

§ 125

Mzda pri výkone inej práce

(1) Ak je zamestnanec preradený na inú prácu z dôvodu

- a) ohrozenia chorobou z povolania,
- b) karanténneho opatrenia, ktoré sa mu uložilo podľa osobitných predpisov,
- c) odvrátenia mimoriadnej udalosti alebo na zmiernenie jej bezprostredných následkov,

a po preradení dosiahne v prepočte na odpracovanú hodinu nižšiu mzdu ako pri výkone práce podľa pracovnej zmluvy, patrí mu doplatok najmenej do sumy jeho priemerného zárobku, ktorý dosahoval pred preradením. Doplatok sa poskytuje počas preradenia, najdlhšie počas 12 po sebe nasledujúcich mesiacov odo dňa preradenia.

(2) V kolektívnej zmluve možno rozšíriť okruh dôvodov preradenia na inú prácu uvedených v odseku 1 a dohodnúť inú sumu a dobu poskytovania doplatku k dosiahnutej mzde. Preradiť zamestnanca na inú prácu z týchto ďalších dôvodov možno len s jeho súhlasom.

(3) Doplatok podľa odseku 1 písm. a) patrí aj vtedy, ak zamestnanec nastúpi do pracovného pomeru k inému zamestnávateľovi, pretože pre neho doterajší zamestnávateľ nemá inú vhodnú prácu. Doplatok poskytuje zamestnancovi zamestnávateľ, ktorý ho zamestnáva v čase, po ktorý doplatok patrí. Náklady na doplatok tomuto zamestnávateľovi je povinný uhradiť zamestnávateľ, u ktorého vzniklo ohrozenie chorobou z povolania.

(4) Náklady na doplatok podľa odseku 1 písm. b) uhradí orgán na ochranu zdravia zamestnávateľovi, ktorý ho poskytol.

(5) Súčasťou nákladov na doplatok podľa odsekov 3 a 4 sú aj odvody do poisťných fondov, ktoré je zamestnávateľ povinný platiť podľa osobitných predpisov.

(6) Nárok na úhradu uplatní zamestnávateľ na orgáne na ochranu zdravia v písomnej žiadosti do 30 dní od skončenia karanténneho opatrenia. V žiadosti uvedie

- a) meno, priezvisko a rodné číslo zamestnanca preradeného na výkon pracovných činností, za ktoré mu patrí nižšia mzda z dôvodu karanténneho opatrenia,
- b) mzdu zamestnanca pred preradením,
- c) mzdu zamestnanca po preradení,
- d) dobu preradenia zamestnanca na výkon pracovných činností, za ktoré mu patrí nižšia mzda, v hodinách a
- e) celkovú sumu vyplatených doplatkov vrátane odvodov do poisťných fondov.

(7) Orgán na ochranu zdravia náklady na doplatok neuhradí, ak k uloženiu karanténneho opatrenia prišlo v priamej súvislosti s porušením povinností zamestnávateľa na

predchádzanie vzniku a šírenia prenosných ochorení a na obmedzenie ich výskytu.

§ 126

Mzda pri chybnnej práci

Ak zamestnanec vyrobí zavinene svojou chybnou prácou nepodarok, nepatrí mu za prácu na ňom mzda. Ak možno nepodarok opraviť a ak zamestnanec urobí opravu sám, patrí mu mzda za prácu na tomto výrobku, nie však mzda za vykonanie opravy. Ak zamestnanec nepodarok nezavinil, patrí mu mzda ako za bezchybnú prácu. Táto mzda mu patrí aj vtedy, ak sa mu po oznámení nedostatku neuložilo zastaviť prácu. Rovnako ako pri nepodarkoch sa postupuje tiež pri chybnom vykonávaní montáží, opráv, úprav a stavebných prác.

§ 127

Naturálna mzda

(1) Zamestnancovi možno poskytovať časť mzdy, s výnimkou minimálnej mzdy, formou naturálnej mzdy. Naturálnu mzdu môže zamestnávateľ poskytovať len so súhlasom zamestnanca a za podmienok s ním dohodnutých.

(2) Ako naturálnu mzdu možno poskytovať výrobky, výkony, práce a služby. Poskytovanie naturálnej mzdy vo forme liehovín alebo iných návykových látok nie je dovolené. Zľava na cestovnom pre zamestnanca dopravcu sa nepovažuje za naturálnu mzdu.

(3) Naturálna mzda sa vyjadruje v peňažnej forme v cenách tovaru od výrobcu alebo v cenách služieb od poskytovateľa služieb podľa cenového predpisu platného v čase poskytovania naturálnej mzdy.

(4) Ak zamestnávateľ v rámci svojich priestorov zriadil obchodné zariadenia na predaj tovaru alebo na poskytovanie služieb, nesmie zamestnanca nútiť, aby v týchto obchodných zariadeniach kupoval tovar alebo využíval ich služby. V prípade, že z dôvodov odlúčenosti prevádzky nie je možné používať iné obchodné zariadenia, je zamestnávateľ povinný zabezpečiť, aby sa predaj tovaru alebo poskytovanie služieb nevyužívali pre dosahovanie vlastného zisku alebo, aby sa tovar predával a služby poskytovali za ceny primerané záujmom zamestnanca.

§ 128

Mzda v cudzej mene

Zamestnancovi s miestom výkonu práce podľa pracovnej zmluvy v cudzine možno s jeho súhlasom alebo na jeho písomnú žiadosť poskytovať mzdu alebo jej časť v cudzej mene. Prepočet výšky mzdy v slovenských korunách na cudziu menu sa vykonáva podľa kurzu peňažných prostriedkov v cudzej mene, vyhláseného Národnou bankou Slovenska v deň, predchádzajúci dňu určenému na výplatu mzdy podľa § 130 ods. 2 alebo v iný dohodnutý deň.

§ 129

Splatnosť mzdy

(1) Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca.

(2) Na žiadosť zamestnanca musí mu byť mzda splatná počas dovolenky vyplatená pred nástupením dovolenky. To platí i pri nástupe na službu v ozbrojených silách alebo do civilnej služby.

(3) Pri skončení zamestnania vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi mzdu splatnú za mesačné obdobie v deň skončenia zamestnania, ak sa nedohodli inak.

§ 130 **Výplata mzdy**

(1) Mzda sa vypláca zamestnancovi v peniazoch. V inom druhu plnenia alebo v cudzej mene možno mzdu vyplácať len ak to umožňuje tento zákon alebo iný právny predpis.

(2) Mzda sa vypláca vo výplatných termínoch dohodnutých v pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve. S domáckym zamestnancom možno dohodnúť výplatu mzdy aj za dodanie každej skompletizovanej pridelenej práce.

(3) Medzi výplatnými termínmi môže zamestnávateľ poskytovať preddavok na mzdu v termínoch dohodnutých v pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve. Na žiadosť zamestnanca môže zamestnávateľ poskytnúť preddavok na mzdu aj v inom termíne, na ktorom sa so zamestnancom dohodnú.

(4) Mzda sa vypláca v pracovnom čase a na pracovisku, ak sa v pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve nedohodlo inak. Ak sa zamestnanec z vážnych dôvodov nemôže dostaviť pre výplatu mzdy, alebo ak pracuje na vzdialenom pracovisku, zašle mu zamestnávateľ mzdu tak, aby mu bola doručená v deň určený na jej výplatu, alebo najneskôr v najbližší nasledujúci pracovný deň, na svoje náklady a nebezpečenstvo, ak sa nedohodnú inak.

(5) Pri vyúčtovaní mzdy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi písomný doklad obsahujúci údaje o jednotlivých zložkách mzdy a o vykonaných zrážkach. Na žiadosť zamestnanca mu zamestnávateľ predloží na nahliadnutie doklady, na ktorých základe bola mzda vypočítaná.

(6) Zamestnanec môže na prijatie mzdy písomne splnomocniť inú osobu. Bez písomného splnomocnenia možno vyplatiť mzdu inej osobe ako zamestnancovi, len ak tak ustanoví osobitný predpis.

(7) Zamestnávateľ nemá právo akýmkoľvek spôsobom obmedzovať zamestnanca vo voľnom nakladaní s vyplatenou mzdou.

(8) Zamestnávateľ je povinný poukázať mzdu alebo jej časť určenú zamestnancom na ním určený účet v banke alebo v pobočke zahraničnej banky v Slovenskej republike, ak o to zamestnanec písomne požiada alebo ak sa zamestnávateľ so zamestnancom na takomto postupe dohodne tak, aby určená suma peňažných prostriedkov mohla byť pripísaná na tento účet najneskôr v deň určený na výplatu. V kolektívnej zmluve možno dohodnúť, že zamestnávateľ bude časti mzdy určené zamestnancom zasielať na viac účtov, ak o to zamestnanec požiada.

Zrážky zo mzdy a poradie zrážok **§ 131**

(1) Zo mzdy zamestnávateľ prednostne vykoná zrážky poisťného na nemocenské poistenie a dôchodkové zabezpečenie, zdravotné poistenie, príspevku na poistenie v nezamestnanosti, príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie, ktoré je povinný platiť

zamestnanec, zrážky preddavku na daň alebo dane, nedoplatku preddavku na daň, nedoplatku na dani, nedoplatku, ktorý vznikol zavinením daňovníka na preddavku na daň a na dani vrátane príslušenstva a nedoplatku z ročného zúčtovania preddavkov na daň z príjmov zo závislej činnosti a funkčných požitkov.

(2) Po vykonaní zrážok podľa odseku 1 môže zamestnávateľ zraziť zo mzdy len

- a) preddavok na mzdu, ktorý je zamestnanec povinný vrátiť preto, že neboli splnené podmienky na priznanie tejto mzdy,
- b) sumy postihnuté výkonom rozhodnutia nariadeným súdom alebo orgánom štátnej správy,
- c) peňažné tresty (pokuty), ako aj náhrady uložené zamestnancovi vykonateľným rozhodnutím príslušných orgánov,
- d) neprávom prijaté sumy dávok dôchodkového zabezpečenia, nemocenského poistenia, štátnych sociálnych dávok a dávok sociálnej pomoci, peňažných príspevkov na kompenzáciu sociálnych dôsledkov ťažkého zdravotného postihnutia, ak je zamestnanec povinný ich vrátiť na základe vykonateľného rozhodnutia,
- e) nevyúčtované preddavky cestovných náhrad,
- f) náhrady sťahovacích a iných výdavkov, ktoré sa zamestnancovi vyplátili, a ktoré je zamestnanec povinný podľa pracovnoprávných predpisov vrátiť,
- g) náhradu mzdy za dovolenku, na ktorú zamestnanec stratil nárok, prípadne na ktorú mu nárok nevznikol,
- h) neprávom prijatú podporu v nezamestnanosti alebo preddavok na podporu v nezamestnanosti, ak je zamestnanec povinný ho vrátiť na základe vykonateľného rozhodnutia podľa osobitného predpisu.

(3) Ďalšie zrážky zo mzdy, ktoré presahujú rámec zrážok uvedených v odsekoch 1 a 2 môže zamestnávateľ vykonávať len na základe písomnej dohody so zamestnancom o zrážkach zo mzdy.

(4) Zrážky zo mzdy podľa odsekov 1 a 2 možno vykonávať len v rozsahu ustanovenom osobitným predpisom; pri pohľadávkach, na ktoré súd alebo správny orgán nariadil výkon rozhodnutia, spôsob vykonávania zrážok a ich poradie upravujú ustanovenia o výkone rozhodnutia zrážkami zo mzdy.

(5) Pri peňažných trestoch (pokutách) a náhradách uložených vykonateľnými rozhodnutiami príslušných orgánov a pri preplatkoch na dávkach sociálneho zabezpečenia sa poradie zrážok spravuje dňom, keď zamestnávateľovi bolo doručené vykonateľné rozhodnutie príslušného orgánu.

(6) Pri nevyúčtovaných preddavkoch cestovných náhrad, sťahovacích a iných výdavkoch, pri náhrade mzdy za dovolenku, pri preddavkoch na mzdu alebo jej zložku, ktoré je zamestnanec povinný vrátiť preto, že sa nesplnili podmienky na ich priznanie, sa poradie zrážok spravuje dňom, keď sa začalo s vykonávaním zrážok.

(7) Pri zrážkach vykonávaných na základe dohody o zrážkach zo mzdy sa poradie spravuje dňom uzatvorenia dohody. Pri zrážkach vykonávaných na základe dohody o zrážkach zo mzdy uzatvorenej s iným zamestnávateľom alebo s fyzickou osobou sa poradie zrážok spravuje dňom doručenia tejto dohody zamestnávateľovi.

(8) Ak zamestnanec nastúpi do pracovného pomeru k inému zamestnávateľovi zostáva poradie, ktoré získali pohľadávky podľa odsekov 4 a 5, zachované aj u nového zamestnávateľa. Povinnosť vykonávať zrážky vzniká novému zamestnávateľovi už dňom,

keď sa od zamestnanca alebo od doterajšieho zamestnávateľa dozvie, že sa vykonávali zrážky zo mzdy a pre aké pohľadávky. To isté platí aj o vykonávaní zrážok zo mzdy podľa odseku 7, ak v dohode o zrážkach zo mzdy nebol tento účinok výslovne vylúčený.

§ 132

Ustanovenia § 129 až 131 sa vzťahujú rovnako aj na náhradu mzdy a náhradu za čas pracovnej pohotovosti ak ide o ich splatnosť, výplatu a vykonávanie zrážok.

§ 133

Normovanie práce

(1) Zamestnávateľ môže určiť normy spotreby práce. Pri určovaní požadovaného množstva práce a pracovného tempa musí vziať do úvahy pracovné tempo primerané fyziologickým a neuropsychickým možnostiam, právne predpisy a ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a čas na prirodzené potreby zamestnanca.

(2) Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby predpoklady na uplatnenie noriem spotreby práce boli vytvorené pred začatím práce. Normy spotreby práce a ich zmeny sa musia zamestnancom oznámiť vždy pred začatím práce a nesmú sa uplatňovať so spätnou platnosťou.

(3) Ak zavádzanie a zmeny noriem spotreby práce nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve, zamestnávateľ zavádza normy a ich zmeny vykonáva až po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom.

Priemerný zárobok na pracovnoprávne účely

§ 134

(1) Priemerný zárobok na pracovnoprávne účely (ďalej len „priemerný zárobok“) zisťuje zamestnávateľ zo mzdy, zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období.

(2) Rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrt'rok predchádzajúci štvrt'roku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Priemerný zárobok sa zisťuje vždy k prvému dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po rozhodujúcom období.

(3) Ak zamestnanec v rozhodujúcom období neodpracoval aspoň 22 dní alebo 170 hodín, používa sa namiesto priemerného zárobku pravdepodobný zárobok. Pravdepodobný zárobok sa zistí zo mzdy, ktorú zamestnanec dosiahol od začiatku rozhodujúceho obdobia, alebo zo mzdy, ktorú by zrejme dosiahol.

(4) Priemerný zárobok sa zisťuje ako priemerný hodinový zárobok. Ak sa podľa pracovnoprávnych predpisov má použiť priemerný mesačný zárobok, postupuje sa tak, že priemerný hodinový zárobok sa vynásobí priemerným počtom pracovných hodín, pripadajúcich v roku na jeden mesiac podľa týždenného pracovného času zamestnanca.

(5) Ak je priemerný zárobok zamestnanca nižší ako minimálna mzda, na ktorú by zamestnancovi vznikol nárok v kalendárnom mesiaci, v ktorom vznikla potreba priemerný zárobok použiť, zvýši sa priemerný zárobok na sumu zodpovedajúcu tejto minimálnej mzde. Ak u zamestnávateľa nie je odmeňovanie zamestnancov dohodnuté v kolektívnej zmluve a priemerný zárobok zamestnanca je nižší ako príslušný minimálny mzdový nárok (§ 120 ods.

4), zvýši sa priemerný zárobok na sumu zodpovedajúcu tomuto minimálnemu mzdovému nároku.

(6) V prípadoch, keď sa podľa pracovnoprávných predpisov používa v súvislosti s náhradou škody priemerný zárobok u žiakov základných škôl, žiakov stredných škôl a študentov vysokých škôl alebo u zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou, ktorí nie sú zamestnaní, a ktorých príprava na povolanie (činnosť) sa vykonáva podľa osobitných predpisov, vychádza sa zo sumy jeho priemerného zárobku, určenej podľa odseku 5 prvej vety.

(7) Ak sa zamestnancovi v rozhodujúcom období zúčtuje na výplatu mzda (časť mzdy), ktorá sa poskytuje za dlhšie obdobie ako kalendárny štvrtrok, na účely zisťovania priemerného zárobku sa určí jej pomerná časť, pripadajúca na kalendárny štvrtrok. Zvyšná časť (časti) sa zahrnie do mzdy pri zisťovaní priemerného zárobku v ďalšom období (ďalších obdobiach). Pri určovaní pomerných častí mzdy zamestnávateľ prihliada k podielu obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období alebo v ďalších rozhodujúcich obdobiach z fondu pracovného času na príslušné obdobie.

(8) Ak zamestnanec vykonáva prácu v niekoľkých pracovných vzťahoch u toho istého zamestnávateľa, posudzuje sa mzda v každom pracovnom vzťahu samostatne.

(9) V prípadoch, keď sa na účely výpočtu peňažných plnení vychádza podľa všeobecne záväzných právnych predpisov z priemerného mesačného čistého zárobku zamestnanca, zisťuje sa tento zárobok z priemerného mesačného zárobku odpočítaním súm poistného na nemocenské poistenie a dôchodkové zabezpečenie, zdravotné poistenie, príspevku na poistenie v nezamestnanosti, príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie a preddavku na daň z príjmov fyzických osôb, vypočítaných podľa podmienok a sadzieb platných pre zamestnanca v mesiaci, v ktorom sa tento zárobok zisťuje.

(10) Ustanovenia odsekov 4 až 9 platia primerane na účely zisťovania pravdepodobného zárobku.

(11) Podrobnosti zisťovania priemerného zárobku alebo pravdepodobného zárobku možno dohodnúť v kolektívnej zmluve.

§ 135

Priemerný zárobok zamestnanca za rozhodujúce obdobie, ktoré predchádza dňu nadobudnutia účinnosti tohto zákona sa zistí z hrubej mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období, a z času odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období, zníženej o hodiny zodpovedajúce trvaníu prestávok na jedenie a oddych v rozhodujúcom období. Rovnako sa pre zisťovanie priemerného zárobku v ďalšom rozhodujúcom období zníži počet hodín odpracovaných zamestnancom od začiatku rozhodujúceho obdobia do nadobudnutia účinnosti tohto zákona, ak tento zákon nadobudne účinnosť v priebehu rozhodujúceho obdobia.

P i a t a č a s ť

PREKÁŽKY V PRÁCI

§ 136

Prekážky z dôvodov všeobecného záujmu

(1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon verejných funkcií, občianskych povinností a iných úkonov vo všeobecnom záujme, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času.

(2) Zamestnávateľ uvoľní zamestnanca dlhodobo na výkon verejnej funkcie a výkon odborovej funkcie. Náhrada mzdy od zamestnávateľa, u ktorého je v pracovnom pomere, mu nepatrí. Odmenu mu poskytne ten, pre koho bol uvoľnený.

(3) Zamestnávateľ uvoľní zamestnanca dlhodobo na výkon funkcie v odborovom orgáne pôsobiacom u tohto zamestnávateľa v rozsahu a za podmienok ustanovených v § 238.

(4) Verejnou funkciou, občianskou povinnosťou a iným úkonom vo všeobecnom záujme sa na účely tohto zákona rozumejú činnosti, o ktorých to ustanoví osobitný predpis.

(5) O výkon občianskych povinností ide najmä u svedkov, tlmočníkov, znalcov a iných osôb predvolaných na konanie na súde alebo inom štátnom orgáne alebo orgáne obce, pri poskytnutí prvej pomoci, povinných lekárskech prehliadkach, opatreniach proti prenosným chorobám, iných naliehavých opatreniach liečebno-preventívnej starostlivosti, pri izolácii z dôvodov veterinárnoochranných opatrení, pri poskytnutí osobnej pomoci pri požiarnej ochrane, pri mimoriadnych udalostiach a ďalej v prípadoch, keď je fyzická osoba povinná podľa osobitných predpisov poskytnúť osobnú pomoc a pri povinnej účasti zamestnancov na rekondičných pobytoch.

(6) Ako výkon občianskych povinností sa neposudzuje účasť zamestnanca na konaní súdu, iného štátneho orgánu alebo obce, ak išlo o konanie výhradne v jeho osobnom záujme, alebo ak dal na konanie podnet sám zamestnanec svojím zavinením.

(7) Svedkovi, tlmočníkovi a znalcovi poskytne náhradu mzdy súd alebo iný štátny orgán alebo obec, ktorý ho predvolal na konanie.

Iné úkony vo všeobecnom záujme

§ 137

(1) Zamestnávateľ poskytne krátkodobo uvoľnenému zamestnancovi pracovné voľno z týchto dôvodov a v tomto rozsahu na

- a) darovanie krvi a aferézu najmenej za čas cesty na odber, za čas odberu, cesty späť a zotavenia po odbere, ak tieto skutočnosti zasahujú do pracovného času v rámci 24 hodín od nástupu cesty na odber; ak sa odber neuskutoční, poskytne sa pracovné voľno len za preukázaný, nevyhnutne potrebný čas neprítomnosti v práci,
- b) darovanie ďalších biologických materiálov za čas cesty na odber, za čas odberu, cesty späť a zotavenie po odbere, ak uvedené skutočnosti zasahujú do pracovného času v rámci 48 hodín od nástupu cesty na odber; podľa charakteru odberu a odobratého objemu môže lekár určiť, že pracovné voľno sa skracuje alebo predlžuje; pri predĺžení však najviac po obdobie zasahujúce do pracovného času v rámci 72 hodín od nástupu cesty na odber; ak sa

odber neuskutoční, poskytne sa pracovné voľno len za preukázaný, nevyhnutne potrebný čas neprítomnosti v práci,

- c) výkon funkcie v odborovom orgáne, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času; poskytne sa pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom. Ak k dohode nedôjde, poskytne sa pre odborový orgán pracovné voľno v rozsahu 30 minút na jedného člena odborovej organizácie mesačne a na výkon funkcie v zamestnaneckej rade poskytne sa pracovné voľno pre zamestnaneckú radu v rozsahu 10 minút na jedného zamestnanca mesačne,
- d) účasť na vzdelávaní, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času, poskytne sa pracovné voľno v rozsahu najmenej dva pracovné dni na člena odborového orgánu ročne.
- e) činnosť člena volebných komisií pri voľbách do zákonodarných zborov, voľbe prezidenta a referenda a do orgánov miestnej samosprávy v nevyhnutne potrebnom čase,
- f) činnosť člena horskej služby alebo inej organizovanej záchrannej skupiny počas osobnej účasti na záchrannej akcii, v nevyhnutne potrebnom čase,
- g) činnosť vedúceho tábora pre deti a mládež, jeho zástupcu pre hospodárske veci a zástupcu pre zdravotné veci, oddielového vedúceho, vychovávateľa, inštruktora prípadne zdravotníka v tábore pre deti a mládež; pracovné voľno v nevyhnutne potrebnom rozsahu, najviac tri týždne v kalendárnom roku, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody na strane zamestnávateľa a za podmienky, že zamestnanec najmenej počas jedného roka pred uvoľnením pracoval sústavne a bezplatne s deťmi alebo mládežou; podmienka sústavnej a bezplatnej práce podľa predchádzajúcej vety sa nevyžaduje, ak ide o tábory pre zdravotne postihnuté deti a mládež,
- h) činnosť člena poradného orgánu vlády Slovenskej republiky,
- i) činnosť člena rozkladovej komisie.

(2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno bez náhrady mzdy v prípade činnosti sprostredkovateľa alebo rozhodcu pri kolektívnom vyjednávaní a na činnosť registrovaného kandidáta pri voľbách do Národnej rady Slovenskej republiky, prezidenta Slovenskej republiky, do obecného zastupiteľstva alebo do mestského zastupiteľstva a na funkciu starostu obce alebo primátora mesta.

§ 138

(1) Zamestnancovi krátkodobo uvoľnenému na výkon verejnej funkcie, na výkon občianskej povinnosti a iných úkonov vo všeobecnom záujme poskytne zamestnávateľ, u ktorého je zamestnanec v pracovnom pomere, náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku, ak osobitný predpis neustanovuje inak, alebo ak mu podľa osobitných predpisov namiesto ušlej mzdy nie je poskytnutý plat.

(2) Ak zamestnávateľ poskytne zamestnancovi náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku, je súd, štátny orgán alebo obec, alebo právnická osoba alebo fyzická osoba, pre ktorú bol zamestnanec činný, alebo z ktorej podnetu alebo v ktorej záujme bol uvoľnený, na základe žiadosti zamestnávateľa povinná uhradiť zamestnávateľovi náhradu mzdy poskytnutú zamestnancovi za čas uvoľnenia s výnimkou pracovného voľna podľa § 137 ods. 1 písm. c) a d).

§ 139

Náhrada mzdy pri výkone služby v ozbrojených silách a civilnej služby

(1) Ak je zamestnanec povinný dostaviť sa osobne v súvislosti s plnením brannej povinnosti na orgán vojenskej správy alebo na vyšetrovanie, zamestnávateľ mu poskytne pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

(2) Zamestnancovi, ktorý nastupuje základnú službu, náhradnú službu, zdokonaľovaciu službu, civilnú službu alebo civilnú službu namiesto zdokonaľovacej služby, zamestnávateľ poskytne v poslednom týždni pred dňom, ktorý je určený na nástup tejto služby jeden deň pracovného voľna tak, aby si mohol vybaviť svoje osobné a rodinné veci a včas sa dostaviť na určené miesto.

(3) Ak má zamestnanec nastúpiť základnú službu, náhradnú službu, zdokonaľovaciu službu, civilnú službu a civilnú službu namiesto zdokonaľovacej služby, v mieste tak vzdialenom od svojho bydliska, že cesta dopravnými prostriedkami, ktoré je oprávnený použiť, trvá viac ako šesť hodín, má nárok na jeden cestovný deň, a ak vyžaduje taká cesta viac ako 12 hodín, na dva cestovné dni. Ak zamestnanec pracuje v mieste tak vzdialenom od miesta svojho trvalého bydliska, že cesta z jeho pracoviska do miesta trvalého bydliska trvá viac ako šesť hodín, patrí mu ďalší cestovný deň.

(4) Zamestnancovi, ktorý nastupuje základnú službu, náhradnú službu, zdokonaľovaciu službu, civilnú službu alebo civilnú službu namiesto zdokonaľovacej služby, zamestnávateľ poskytuje náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku za prvé dva týždne tejto služby. Táto náhrada mzdy je splatná najneskôr tri dni pred dňom, ktorý je určený na nástup služby.

(5) Za každú zmenu (pracovný deň) alebo jej prevažnú časť, ktorú zamestnanec neospravedlnene zamešká počas štyroch týždňov bezprostredne predchádzajúcich nástupu základnej služby, náhradnej služby, zdokonaľovacej služby, civilnej služby alebo civilnej služby namiesto zdokonaľovacej služby, zamestnávateľ môže skrátiť náhradu mzdy za jeden až tri dni. Ak zamestnanec zamešká neospravedlnene zmenu alebo jej časť po vyplatení náhrady mzdy, je povinný vrátiť zamestnávateľovi sumu zodpovedajúcu skráteniu náhrady mzdy.

(6) Na cestu z miesta, kde bol zamestnanec prepustený zo základnej služby, náhradnej služby, zdokonaľovacej služby, civilnej služby, alebo výkonu civilnej služby namiesto zdokonaľovacej služby do miesta trvalého bydliska, prípadne pracoviska, patria zamestnancovi cestovné dni za podmienok a v rozsahu uvedenom v odseku 3.

(7) Za čas pracovného voľna a za cestovné dni poskytnuté podľa odsekov 1 až 3 a odseku 6 patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

(8) Zamestnanec je povinný nastúpiť do práce najneskôr tretí deň po skončení základnej služby, náhradnej služby, zdokonaľovacej služby, civilnej služby, alebo výkonu civilnej služby namiesto zdokonaľovacej služby. Za čas pred nástupom do práce nepatrí mzda ani náhrada mzdy. Do tohto času sa nezahŕňajú prípadné cestovné dni podľa odseku 6.

(9) Počas výkonu zdokonaľovacej služby a pri výkone civilnej služby namiesto zdokonaľovacej služby, zamestnancovi patrí od zamestnávateľa počas tejto služby náhrada mzdy vo výške 85 % jeho priemerného zárobku.

(10) Ak zamestnanec vykonáva po skončení jedného druhu služby v ozbrojených silách bezprostredne službu toho istého alebo iného druhu alebo civilnú službu, posudzuje sa nadväzujúca služba z hľadiska nároku na náhradu mzdy ako pokračovanie predchádzajúcej služby. Ak vykonáva základnú službu, alebo náhradnú službu v dvoch, alebo viacerých častiach, patrí mu pred nastúpením druhej alebo ďalšej časti služby od zamestnávateľa náhrada mzdy za jeden týždeň odo dňa, ktorý je určený na nastúpenie druhej alebo ďalšej časti služby.

(11) Náhradu mzdy podľa odsekov 1 až 4 a odsekov 6, 7, 9 a 10 zamestnávateľovi uhradí príslušný štátny orgán vojenskej správy. Neuhrádza sa náhrada mzdy, ktorú zamestnávateľ poskytol na základe kolektívnej zmluvy a presahuje rámec ustanovený osobitným predpisom.

(12) Po skončení služby v ozbrojených silách alebo civilnej služby patrí zamestnancovi mzda odo dňa opätovného nastúpenia do práce.

§ 140

Štúdium popri zamestnaní a ďalšie vzdelávanie

(1) Účasť na štúdiu popri zamestnaní a ďalšom vzdelávaní, v ktorých má zamestnanec získať predpoklady ustanovené právnymi predpismi alebo splniť požiadavky nevyhnutné na riadny výkon práce dohodnuté v pracovnej zmluve, je prekážkou v práci na strane zamestnanca.

(2) Zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi pracovné voľno a náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku najmä, ak je predpokladané zvýšenie kvalifikácie v súlade s potrebou zamestnávateľa. Zvýšením kvalifikácie sa rozumie aj jej získanie alebo rozšírenie.

(3) Pracovné voľno podľa odseku 2 poskytne zamestnávateľ najmenej

- a) v rozsahu potrebnom na účasť na vyučovaní,
- b) dva dni na prípravu a vykonanie každej skúšky,
- c) päť dní na prípravu a vykonanie záverečnej skúšky, maturitnej skúšky alebo rigoróznejskúšky,
- d) 40 dní na prípravu a vykonanie štátnej skúšky, alebo dizertačnej skúšky,
- e) desať dní na vypracovanie a obhajobu záverečnej práce, diplomovej práce, rigoróznejskúšky, alebo dizertačnej práce.

(4) Účasť na štúdiu popri zamestnaní a ďalšom vzdelávaní za účelom prehĺbovania si kvalifikácie na výkon práce dohodnutej v pracovnej zmluve je výkonom práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda.

(5) Osamelá zamestnankyňa a osamelý zamestnanec, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov, ktorému bolo poskytnuté pracovné voľno podľa odseku 3 patrí ďalšie pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu najmenej päť dní v školskom roku.

(6) Za pracovné voľno poskytnuté zamestnancovi na vykonanie opravnej skúšky

nepatrí náhrada mzdy.

§ 141

Dôležité osobné prekážky v práci

(1) Dôležitými osobnými prekážkami v práci sú tie, o ktorých to ustanovuje tento zákon alebo kolektívna zmluva.

(2) Zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci za čas jeho práceneschopnosti pre chorobu alebo úraz, počas materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky (§ 168), karantény, ošetrovania chorého člena rodiny a počas starostlivosti o dieťa mladšie ako desať rokov, ktoré nemôže byť z vážnych dôvodov v starostlivosti detského výchovného zariadenia alebo školy, v starostlivosti ktorých dieťa inak je, alebo ak osoba, ktorá sa inak stará o dieťa, ochorela alebo sa jej nariadila karanténa (karanténne opatrenie), prípadne sa podrobila vyšetreniu alebo ošetreniu v zdravotníckom zariadení, ktoré nebolo možné zabezpečiť mimo pracovného času zamestnanca. Za tento čas nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy.

(3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku alebo bez náhrady mzdy z týchto dôvodov a najmenej v tomto rozsahu

- a) vyšetrenie alebo ošetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň, ak vyšetrenie alebo ošetrenie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
- b) narodenie dieťaťa manželke zamestnanca; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas na prevoz manželky do zdravotníckeho zariadenia a späť,
- c) sprevádzanie
 1. rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrenie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrenie alebo liečenie; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
 2. zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo internátnej špeciálnej školy; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na desať pracovných dní v kalendárnom roku,
- d) úmrtie rodinného príslušníka
 1. pracovné voľno s náhradou mzdy na dva dni pri úmrtí manžela alebo dieťaťa a na ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb,
 2. pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden deň na účasť na pohrebe rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,
 3. pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň, na účasť na pohrebe prarodiča alebo vnuka zamestnanca alebo prarodiča jeho manžela alebo inej osoby, ktorá síce nepatrí k uvedeným príbuzným, ale žila so zamestnancom v čase úmrtia v spoločnej domácnosti, a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,
- e) vlastná svadba, svadba detí a svadba rodičov; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na dva dni na vlastnú svadbu, z toho jeden deň na účasť na svadobnom obrade, pracovné voľno na jeden deň na účasť na svadobnom obrade pri svadbe dieťaťa a

- v rovnakom rozsahu sa poskytne pracovné voľno bez náhrady mzdy pri svadbe rodiča,
- f) znemožnenie cesty do zamestnania z poveternostných dôvodov individuálnym dopravným prostriedkom, ktorý používa zamestnanec ťažko zdravotne postihnutý; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň,
 - g) nepredvídané prerušenie premávky alebo meškanie pravidelnej verejnej dopravy; pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, ak nemohol zamestnanec dosiahnuť miesto pracoviska iným primeraným spôsobom,
 - h) presťahovanie zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie; pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň pri sťahovaní v tej istej obci a pri sťahovaní do inej obce najviac na dva dni; ak ide o sťahovanie v záujme zamestnávateľa, poskytne sa pracovné voľno s náhradou mzdy,
 - i) vyhľadanie nového miesta pred skončením pracovného pomeru; pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden poldeň v týždni, počas zodpovedajúcej výpovednej lehoty; v rovnakom rozsahu sa poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy pri skončení pracovného pomeru výpoveďou danou zamestnávateľom alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c); pracovné voľno možno so súhlasom zamestnávateľa zlučovať.

(4) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi z dôvodov uvedených v odseku 3 ďalšie pracovné voľno bez náhrady mzdy prípadne mu môže poskytnúť pracovné voľno bez náhrady mzdy z iných vážnych dôvodov, najmä na zariadenie dôležitých osobných, rodinných a iných vecí, ktoré nie je možné vybaviť mimo pracovného času.

§ 142

Prekážky na strane zamestnávateľa

(1) Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu pre prechodný nedostatok spôsobený poruchou na strojovom zariadení, v dodávke surovín alebo pohonnej sily, chybnými pracovnými podkladmi alebo inými podobnými prevádzkovými príčinami (prestoj) a nebol po dohode preradený na inú prácu, patrí mu náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

(2) Ak zamestnanec nemohol vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy, poskytne mu zamestnávateľ náhradu mzdy najmenej 50 % jeho priemerného zárobku.

(3) Ak nemohol zamestnanec vykonávať prácu pre iné prekážky na strane zamestnávateľa, ako sú uvedené v odsekoch 1 a 2 zamestnávateľ mu poskytne náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

(4) Ak zamestnávateľ vymedzil v písomnej dohode s príslušným odborovým orgánom vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu, ide o inú prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume určenej dohodou najmenej 60 % jeho priemerného zárobku. Dohodu podľa prvej vety nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa.

§ 143

Prekážky v práci pri pružnom pracovnom čase

(1) Pri uplatnení pružného pracovného času sa poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy pri prekážkach v práci za čas, v ktorom nevyhnutne zasiahli do základného pracovného

času.

(2) Ak právny predpis, alebo kolektívna zmluva pri prekážkach v práci na strane zamestnanca ustanoví presnú dĺžku nevyhnutne potrebného času, za ktorý zamestnancovi patrí pracovné voľno, poskytne sa zamestnancovi pracovné voľno za celý čas; za jeden deň sa pritom považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúci z určeného týždenného pracovného času zamestnanca.

(3) Prekážky v práci na strane zamestnávateľa sa posudzujú ako výkon práce, ak zasiahli do pracovnej zmeny zamestnanca, a to za každý jednotlivý deň pri uplatnení

- a) pružného pracovného dňa najviac v rozsahu dĺžky pracovnej zmeny pripadajúcej zamestnancovi na príslušný deň,
- b) pružného pracovného týždňa a pružného štvortýždňového pracovného času najviac v rozsahu priemernej dĺžky pracovnej zmeny vyplývajúcej z určeného, prípadne z kratšieho pracovného času príslušného zamestnanca.

(4) Ak zamestnanec neodpracoval pre ospravedlnené prekážky v práci celý denný pracovný čas pri uplatnení pružného pracovného dňa alebo celý týždenný pracovný čas pri uplatnení pružného pracovného týždňa, alebo celý pracovný čas pripadajúci na štvortýždňový pracovný čas, pretože mu v tom bránila prekážka v práci na jeho strane, je povinný túto neodpracovanú časť pracovného času nadpracovať v pracovných dňoch najneskôr v čase do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca, ak so zamestnávateľom nedohodol iný čas nadpracovania.

§ 144

Spoločné ustanovenie o prekážkach v práci

(1) Ak je prekážka v práci zamestnancovi vopred známa, je povinný včas požiadať zamestnávateľa o poskytnutie pracovného voľna. Inak je zamestnanec povinný upovedomiť zamestnávateľa o prekážke v práci a o jej predpokladanom trvaní bez zbytočného odkladu.

(2) Prekážku v práci a jej trvanie je zamestnanec povinný zamestnávateľovi preukázať. Príslušné zariadenie je povinné potvrdiť mu doklad o existencii prekážky v práci a o jej trvaní. Ak má zamestnanec nárok na pracovné voľno bez náhrady mzdy, je zamestnávateľ povinný mu umožniť nadpracovanie zameškaného času, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

(3) Ako výkon práce sa posudzuje čas,

- a) keď zamestnanec nepracuje pre prekážky v práci s výnimkou času pracovného voľna poskytnutého na žiadosť zamestnanca, ak sa vopred dohodlo jeho nadpracovanie, a času, po ktorý bola práca prerušená pre nepriaznivé poveternostné vplyvy,
- b) dovolenky,
- c) keď si zamestnanec vyberá náhradné voľno za prácu nadčas alebo za prácu vo sviatok,
- d) keď zamestnanec nepracuje preto, že je sviatok, za ktorý mu patrí náhrada mzdy, alebo za ktorý sa mu jeho mesačná mzda nekráti,
- e) ktorý mladistvý zamestnanec strávi pri odbornej príprave v rámci systému teoretickej alebo praktickej prípravy.

(4) Na účely dovolenky sa ako výkon práce neposudzuje čas výkonu základnej služby, náhradnej služby, civilnej služby namiesto tejto služby a čas zameškaný pre dôležité osobné prekážky v práci, ak sa neuvádzajú v tomto zákone. Čas materskej a rodičovskej dovolenky

podľa § 166 ods. 1 a čas práceneschopnosti vzniknutý v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania, za ktoré zamestnávateľ zodpovedá, sa posudzuje ako výkon práce.

(5) Na zistenie, či sú splnené podmienky vzniku nároku na dovolenku sa posudzuje zamestnanec, ktorý je zamestnaný po určený týždenný pracovný čas, akoby v kalendárnom týždni pracoval päť pracovných dní, aj keď jeho pracovný čas nie je rozvrhnutý na všetky pracovné dni v týždni. To platí aj pre zistenie počtu dní na účely krátenia dovolenky, s výnimkou neospravedlnenej neprítomnosti v práci.

(6) Ustanovenia odsekov 3 až 5 neplatia na účely vzniku nároku na mzdu (odmenu) za vykonanú prácu.

(7) O tom, či ide o neospravedlnené zameškanie práce, rozhoduje zamestnávateľ po dohode s príslušným odborovým orgánom. Ak nedôjde k dohode, môže zamestnávateľ požiadať o rozhodnutie súd.

§ 145

Náhrady výdavkov poskytované zamestnancom v súvislosti s výkonom práce

(1) Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi za podmienok ustanovených osobitným predpisom cestovné náhrady, náhrady sťahovacích a iných výdavkov, ktoré mu vzniknú pri plnení pracovných povinností.

(2) Za podmienok dohodnutých v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve poskytuje zamestnávateľ zamestnancovi náhrady za používanie vlastného náradia, vlastného zariadenia a vlastných predmetov potrebných na výkon práce, ak ich využíva s jeho súhlasom.

Šiesta časť OCHRANA PRÁCE

Ochrana práce § 146

(1) Ochranou práce je systém opatrení vyplývajúcich z právnych predpisov, organizačných opatrení, technických opatrení, zdravotníckych opatrení a sociálnych opatrení zameraných na vytváranie pracovných podmienok zaisťujúcich bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, zachovanie zdravia a pracovnej schopnosti zamestnanca. Ochrana práce je neoddeliteľnou súčasťou pracovnoprávnych vzťahov.

(2) Starostlivosť o bezpečnosť a zdravie zamestnancov pri práci a o zlepšovanie pracovných podmienok ako základných súčastí ochrany práce je rovnocennou a neoddeliteľnou súčasťou plánovania a plnenia pracovných úloh. Bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci je stav pracovných podmienok, ktoré vylučujú alebo minimalizujú pôsobenie nebezpečných a škodlivých činiteľov pracovného procesu a pracovného prostredia na zdravie zamestnancov.

(3) Zamestnávateľ, zamestnanci a zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a odborová organizácia navzájom spolupracujú pri plánovaní a vykonávaní opatrení v oblasti ochrany práce.

(4) Znalosť právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je neoddeliteľnou a trvalou súčasťou kvalifikačných predpokladov. Pri hodnotení pracovných výsledkov treba prihliadať na dodržiavanie právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

(5) Odborným zamestnancom povereným plnením úloh pri zaistovaní bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a zamestnancom nesmie vzniknúť ujma za plnenie úloh pri zaistovaní bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

§ 147

Povinnosti zamestnávateľa

(1) Zamestnávateľ je v rozsahu svojej pôsobnosti povinný sústavne zaistiť 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 prispôbovať úroveň ochrany práce meniacim sa skutočnostiam.

(2) Ďalšie povinnosti zamestnávateľa v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci upravuje osobitný zákon.

§ 148

Práva a povinnosti zamestnancov

(1) Zamestnanci majú právo na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, na informácie o nebezpečenstvách vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia a o opatreniach na ochranu pred ich účinkami. Zamestnanci sú povinní pri práci dbať o svoju bezpečnosť a zdravie a o bezpečnosť a zdravie osôb, ktorých sa ich činnosť dotýka.

(2) Ďalšie práva a povinnosti zamestnancov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci upravuje osobitný zákon.

§ 149

Kontrola odborovým orgánom

(1) Odborový orgán má právo vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci u zamestnávateľa. Pritom má najmä právo

- a) kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami.
- b) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetruje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sám vyšetrovať,
- c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach, pri pracovných postupoch a v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov zakázať závažným pokynom ďalšiu prácu,
- d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
- e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

(2) O zákaze podľa odseku 1 písm. c) je odborový orgán povinný bez zbytočného odkladu upovedomiť príslušný orgán inšpekcie práce. Ak požiada zamestnávateľ orgán inšpekcie práce o preskúmanie opatrenia odborového orgánu, je tento orgán povinný tak urobiť. Až do jeho rozhodnutia platí opatrenie odborového orgánu.

(2) Náklady vzniknuté vykonaním kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci uhrádza štát.

§ 150

Inšpekcia práce

Inšpekcia práce sa vykonáva podľa osobitného predpisu.

S i e d m a č a s ť

STAROSTLIVOSŤ O ZAMESTNANCOV

§ 151

Pracovné podmienky a životné podmienky zamestnancov

(1) Na zlepšovanie kultúry práce a pracovného prostredia zamestnávateľ utvára primerané pracovné podmienky a stará sa o vzhľad a úpravu pracovísk, sociálnych zariadení a zariadení na osobnú hygienu.

(2) Zamestnávateľ zriaďuje, udržiava a zvyšuje úroveň sociálneho zariadenia, zariadenia na osobnú hygienu a podľa osobitných predpisov aj zdravotnícke zariadenia pre zamestnancov.

§ 152

Stravovanie zamestnancov

(1) Zamestnávateľ je povinný zabezpečovať zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti. Túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu.

(2) Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie podľa odseku 1 podávaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja zamestnancovi v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom stravovacom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, ak ich sprostredkuje u právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby. Na účely stravovania sa za pracovnú zmenu považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny. Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ môže zabezpečiť poskytnutie ďalšieho teplého hlavného jedla.

(3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie podľa odseku 2 vo výške najmenej 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu. Okrem toho zamestnávateľ poskytuje príspevok podľa osobitného predpisu.

(4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok v sume uvedenej v odseku 3 len ak povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku, alebo ak zamestnávateľ nemôže zabezpečiť

stravovanie podľa odseku 2.

- (5) Zamestnávateľ môže so súhlasom príslušného odborového orgánu
- upraviť podmienky, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci,
 - rozšíriť okruh fyzických osôb, ktorým zabezpečí stravovanie.

Vzdelávanie zamestnancov

§ 153

Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, alebo o jej zvyšovanie. Zamestnávateľ prerokuje s príslušným odborovým orgánom opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie.

§ 154

(1) Zamestnancovi, ktorý vstupuje do pracovného pomeru bez kvalifikácie, zabezpečuje zamestnávateľ získanie kvalifikácie zaškolením alebo zaučením. Po skončení zaškolenia alebo zaučenia vydá o tom zamestnávateľ zamestnancovi potvrdenie.

(2) Zamestnávateľ je povinný rekvalifikovať zamestnanca, ktorý prechádza na nové pracovisko alebo na nový druh práce alebo na spôsob práce, ak je to nevyhnutné najmä pri zmenách v organizácii práce alebo pri iných racionalizačných opatreniach.

(3) Zamestnanec je povinný sústavne si prehlbovať kvalifikáciu na výkon práce dohodnutej v pracovnej zmluve. Prehlbovaním kvalifikácie sa rozumie aj jej udržiavanie a obnovovanie. Zamestnávateľ je oprávnený uložiť zamestnancovi zúčastniť sa na štúdiu popri zamestnaní a ďalšom vzdelávaní za účelom prehĺbenia kvalifikácie.

§ 155

(1) Zamestnávateľ môže so zamestnancom uzatvoriť dohodu, ktorou sa zamestnávateľ zaväzuje umožniť zamestnancovi štúdium popri zamestnaní za účelom zvýšenia kvalifikácie poskytovaním pracovného voľna, náhrady mzdy a úhrady ďalších nákladov spojených so štúdiom a zamestnanec sa zaväzuje zotrvať po skončení štúdia u zamestnávateľa po určitý čas v pracovnom pomere alebo mu uhradiť náklady spojené so štúdiom, a to aj vtedy, keď zamestnanec rozviaže pracovný pomer pred skončením štúdia. Dohoda sa musí uzatvoriť písomne, inak je neplatná.

(2) Dohoda musí obsahovať

- druh kvalifikácie a spôsob jej zvýšenia,
- študijný odbor a označenie školy,
- dobu, po ktorú sa zamestnanec zaväzuje zotrvať u zamestnávateľa v pracovnom pomere,
- druhy nákladov a ich celkovú sumu, ktorú bude zamestnanec povinný uhradiť zamestnávateľovi, ak nesplní svoj záväzok zotrvať u neho v pracovnom pomere počas dohodnutej doby.

(3) Celková dohodnutá doba zotrvania v pracovnom pomere nesmie prekročiť päť rokov. Najvyššia suma úhrady vynaložených nákladov nesmie prekročiť tri štvrtiny celkovej sumy vynaložených nákladov. Ak zamestnanec splní svoj záväzok iba sčasti, povinnosť

nahradiť náklady sa pomerne zníži.

(4) Do doby zotrvania v pracovnom pomere sa nezapočítava čas

- a) základnej služby, náhradnej služby a civilnej služby,
- b) ďalšej rodičovskej dovolenky,
- c) neprítomnosti v práci z dôvodu výkonu nepodmienečného trestu odňatia slobody a väzby, ak došlo k právoplatnému odsúdeniu.

(5) Zamestnávateľ môže so zamestnancom uzatvoriť dohodu podľa odseku 2, aj pri prehlbovaní kvalifikácie, ak predpokladané náklady dosahujú aspoň 100 000 Sk. V takom prípade nemožno zamestnancovi uložiť povinnosť prehlbovať kvalifikáciu.

(6) Povinnosť zamestnanca na úhradu nákladov nevzniká, najmä ak

- a) zamestnávateľ v priebehu zvyšovania kvalifikácie zastavil poskytovanie pracovného voľna a náhrady mzdy, pretože sa zamestnanec bez svojho zavinenia stal dlhodobo nespôsobilým na výkon práce, pre ktorú si zvyšoval kvalifikáciu,
- b) pracovný pomer sa skončil výpoveďou danou zamestnávateľom, ak nejde o výpoveď z dôvodov, pre ktoré možno skončiť okamžite pracovný pomer, alebo z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny, prípadne dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b),
- c) zamestnanec nemôže vykonávať podľa lekárskeho posudku alebo rozhodnutia orgánu štátnej zdravotníckej správy alebo rozhodnutia orgánu sociálneho zabezpečenia prácu, pre ktorú si zvyšoval kvalifikáciu, prípadne stratil dlhodobo spôsobilosť vykonávať ďalej doterajšiu prácu z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. c),
- d) zamestnávateľ nevyužíval v posledných 12 mesiacoch počas najmenej šiestich mesiacov kvalifikáciu, ktorú si zamestnanec zvýšil.

Zabezpečenie zamestnanca pri dočasnej pracovnej neschopnosti, v starobe a zamestnávanie po návrate do práce

§ 156

Zabezpečenie zamestnanca pri dočasnej pracovnej neschopnosti v dôsledku choroby, úrazu, pri tehotenstve, materstve a rodičovstve, zabezpečenie zamestnanca v starobe, pri invalidite, čiastočnej invalidite, zabezpečenie pozostalých pri úmrtí zamestnanca a preventívnu a liečebnú starostlivosť upravujú osobitné predpisy.

§ 157

Ak sa zamestnanec vráti do práce po skončení výkonu verejnej funkcie alebo činnosti pre odborovú organizáciu, po školení alebo po skončení zdokonaľovacej služby, mimoriadnej služby a civilnej služby vykonávanej namiesto zdokonaľovacej služby, alebo zamestnankyňa (zamestnanec) po skončení materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky (§ 166 ods.1), alebo ak sa zamestnanec vráti do práce po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti alebo karantény (karanténneho opatrenia), je zamestnávateľ povinný zaradiť ich na ich pôvodnú prácu a pracovisko. Ak to nie je možné preto, že táto práca sa nevykonáva alebo pracovisko bolo zrušené, musí ich zamestnávateľ zaradiť na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve.

Zamestnanec so zmenenou pracovnou schopnosťou

§ 158

(1) Zamestnávateľ je povinný zamestnávať zamestnanca so zmenenou pracovnou schopnosťou na vhodných pracovných miestach a umožňovať mu výcvikom alebo štúdiom získanie potrebnej kvalifikácie, ako aj starať sa o jej zvyšovanie. Ďalej je zamestnávateľ povinný vytvárať podmienky, aby zamestnanec mal možnosť pracovného uplatnenia a zlepšovať vybavenie pracovísk, aby mohol dosahovať pokiaľ je to možné rovnaké pracovné výsledky ako ostatní zamestnanci a aby mu bola práca čo najviac uľahčená.

(2) Pre zamestnanca so zmenenou pracovnou schopnosťou, ktorého nemožno zamestnať za obvyklých pracovných podmienok, môže zamestnávateľ zriadiť chránenú dielňu alebo chránené pracovisko.

(3) Povinnosti zamestnávateľa súvisiace so zamestnávaním zamestnanca so zmenenou pracovnou schopnosťou, uvedené v odsekoch 1 a 2, podrobnejšie upravujú osobitné predpisy.

§ 159

(1) Zamestnávateľ umožní zamestnancovi so zmenenou pracovnou schopnosťou teoretickú prípravu alebo praktickú prípravu (rekvalifikáciu), za účelom zachovať, zvýšiť, rozšíriť alebo zmeniť doterajšiu kvalifikáciu, alebo ju prispôbiť technickému rozvoju na účely udržania zamestnanca v pracovnom pomere.

(2) Rekvalifikácia, ktorú vykonáva zamestnávateľ v záujme ďalšieho pracovného uplatnenia zamestnanca so zmenenou pracovnou schopnosťou sa uskutočňuje na základe písomnej dohody uzatvorenej medzi zamestnávateľom a zamestnancom.

(3) Rekvalifikácia zamestnanca so zmenenou pracovnou schopnosťou sa uskutočňuje v pracovnom čase a je prekážkou v práci na strane zamestnanca. Za tento čas patrí zamestnancovi náhrada mzdy vo výške jeho priemerného zárobku. Mimo pracovného času sa rekvalifikácia uskutočňuje, len ak je to nevyhnutné vzhľadom na spôsob jej zabezpečenia.

(4) Zamestnávateľ prerokuje s príslušným odborovým orgánom opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov.

Pracovné podmienky žien a mužov starajúcich sa o deti

§ 160

Zamestnávateľ je povinný zriaďovať, udržiavať a zvyšovať úroveň sociálneho zariadenia, zariadenia na osobnú hygienu pre ženy.

§ 161

(1) Ženy nesmú byť zamestnávané prácami pod zemou pri ťažbe nerastov alebo pri razení tunelov a štôlní, s výnimkou žien, ktoré vykonávajú

- a) riadiace funkcie a nevykonávajú pritom manuálnu prácu,
- b) zdravotnícke a sociálne služby,
- c) prevádzkovú prax pri štúdiu,

d) iné ako manuálne práce, ktoré je potrebné občas vykonávať pod zemou; ide najmä o práce spojené s dozornou, kontrolnou alebo študijnou činnosťou.

(2) Ženy nesmú byť ďalej zamestnávané prácami, ktoré sú pre ne fyzicky neprimerané alebo škodia ich organizmu, najmä prácami, ktoré ohrozujú ich materské poslanie. Zoznamy prác a pracovísk, ktoré sú zakázané všetkým ženám, tehotným ženám a matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode ustanoví nariadenie vlády Slovenskej republiky.

(3) 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.

§ 162

(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.

(2) Ak úprava pracovných podmienok žien podľa odseku 1 nie je možná, zamestnávateľ ju preradí dočasne na prácu, ktorá je pre ňu vhodná a pri ktorej môže dosahovať rovnaký zárobok ako pri doterajšej práci v rámci pracovnej zmluvy a ak to nie je možné, preradí ju po dohode s ňou aj na prácu iného druhu.

(3) Ak dosahuje žena pri práci, na ktorú bola priradená bez svojho zavinenia, nižší zárobok ako pri doterajšej práci, poskytuje sa jej na vyrovnanie tohoto rozdielu vyrovnávací príspevok v tehotenstve a v materstve podľa osobitného predpisu.

(4) Ak nie je možné tehotnú ženu preradiť na pracovné miesto s dennou prácou alebo na inú vhodnú prácu, zamestnávateľ je povinný poskytnúť jej pracovné voľno s náhradou mzdy.

(5) Ustanovenia odsekov 1 až 4 platia rovnako o matkách do konca deviateho mesiaca po pôrode.

§ 163

Skončenie pracovného pomeru

Zamestnávateľ môže výpoveďou s tehotnou ženou a so ženou alebo mužom trvale sa starajúcim o dieťa mladšie ako tri roky skončiť pracovný pomer len výnimočne a to v prípadoch ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) a § 68.

Úprava pracovného času

§ 164

(1) Zamestnávateľ je povinný prihliadať pri zaradovaní zamestnancov do zmien aj na potreby tehotných žien, žien a mužov starajúcich sa o deti.

(2) Ak požiada tehotná žena, žena alebo muž trvale starajúci sa o dieťa mladšie ako 15 rokov o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času, zamestnávateľ je povinný jej žiadosti vyhovieť, ak tomu nebránia vážne prevádzkové

dôvody.

(3) Zamestnávateľ nesmie zamestnávať tehotnú ženu a ženu alebo muža, ktorý sa trvale starajú o dieťa mladšie ako jeden rok, prácou nadčas a nesmie im nariadiť a ani s nimi dohodnúť pracovnú pohotovosť.

(4) Žena alebo muž trvale starajúci sa o dieťa staršie ako jeden rok a mladšie ako tri roky, osamelá žena alebo osamelý muž, ktorý sa trvale starajú o dieťa mladšie ako 15 rokov, sa môže zamestnávať prácou nadčas len s ich súhlasom. Pracovná pohotovosť sa s nimi môže len dohodnúť.

§ 165

Ustanovenie § 164 ods. 2 sa vzťahuje aj na zamestnanca, ktorý sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je prevažne alebo úplne bezvládna a neposkytuje sa jej starostlivosť v zariadení sociálnych služieb alebo ústavná starostlivosť v zdravotníckom zariadení.

Materská dovolenka a rodičovská dovolenka

§ 166

(1) V súvislosti s pôrodom a starostlivosťou o narodené dieťa patrí žene materská dovolenka v trvaní 28 týždňov. Ak žena porodila zároveň dve alebo viac detí, alebo ak ide o osamelú ženu, patrí jej materská dovolenka v trvaní 37 týždňov. V súvislosti so starostlivosťou o narodené dieťa patrí aj mužovi od narodenia dieťaťa rodičovská dovolenka v rovnakom rozsahu, ak sa stará o narodené dieťa.

(2) Na prehlbenie starostlivosti o dieťa je zamestnávateľ povinný poskytnúť žene a mužovi, ktorí o to požiadajú, rodičovskú dovolenku až do troch rokov veku dieťaťa. Ak ide o dlhodobu ťažko zdravotne postihnuté dieťa vyžadujúce mimoriadnu starostlivosť alebo o dlhodobu ťažko zdravotne postihnuté dieťa vyžadujúce mimoriadnu starostlivosť osobitne náročnú, je zamestnávateľ povinný poskytnúť žene alebo mužovi, ktorí o to požiadajú, rodičovskú dovolenku až do siedmich rokov veku dieťaťa. Táto dovolenka sa poskytuje v rozsahu o aký rodič žiada, spravidla však vždy najmenej na jeden mesiac.

§ 167

(1) Žena nastupuje materskú dovolenku spravidla od začiatku šiesteho týždňa pred očakávaným dňom pôrodu, najskôr však od začiatku ôsmeho týždňa pred týmto dňom.

(2) Ak žena vyčerpá z materskej dovolenky pred pôrodom menej ako šesť týždňov, pretože pôrod nastal skôr ako určil lekár, patrí materská dovolenka odo dňa jej nástupu až do uplynutia času ustanoveného v § 166 ods. 1. Ak žena vyčerpá z materskej dovolenky pred pôrodom menej ako šesť týždňov z iného dôvodu, poskytne sa jej materská dovolenka odo dňa pôrodu len do uplynutia 22 týždňov, alebo 31 týždňov, ak ide o ženu, ktorá porodila zároveň dve deti alebo viac detí, alebo ak ide o osamelú ženu.

§ 168

(1) Ak dieťa zo zdravotných dôvodov prevzal do starostlivosti dojčenský ústav alebo iný liečebný ústav a žena alebo muž zatiaľ nastúpi do práce, preruší sa týmto nástupom materská dovolenka, najskôr po uplynutí šiestich týždňov odo dňa pôrodu. Jej nevyčerpaná

časť sa žene alebo mužovi poskytne odo dňa, keď prevzal dieťa z ústavu opäť do svojej starostlivosti a prestal preto pracovať, nie však dlhšie ako do troch rokov veku dieťaťa.

(2) Žene alebo mužovi, ktorý sa prestal starať o narodené dieťa a ktorého dieťa bolo z tohto dôvodu umiestnené do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov, ako aj žene alebo mužovi, ktorého dieťa je v dočasnej starostlivosti detského domova, alebo obdobného ústavu z iných ako zdravotných dôvodov, nepatrí materská dovolenka za obdobie, po ktoré sa o dieťa nestará.

(3) Ak sa dieťa narodilo mŕtve, patrí žene materská dovolenka po dobu 14 týždňov.

(4) Materská dovolenka v súvislosti s pôrodom nesmie byť kratšia ako 14 týždňov a nemôže sa skončiť ani prerušiť pred uplynutím šiestich týždňov odo dňa pôrodu.

(5) Ak dieťa zomrie v dobe, keď je žena na materskej dovolenke alebo žena a muž na rodičovskej dovolenke, poskytuje sa im táto dovolenka ešte počas dvoch týždňov odo dňa úmrtia dieťaťa, najdlhšie do dňa, keď by dieťa dosiahlo jeden rok.

§ 169

(1) Nárok na materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku má aj žena alebo muž, ktorý prevzal na základe právoplatného rozhodnutia príslušného orgánu dieťa do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov, ktoré mu bolo zverené rozhodnutím príslušných orgánov na neskoršie osvojenie alebo do pestúnskej starostlivosti, alebo dieťa, ktorého matka zomrela.

(2) Materská dovolenka alebo rodičovská dovolenka sa poskytuje žene alebo mužovi odo dňa prevzatia dieťaťa v trvaní 22 týždňov a ak žena alebo muž prevzal dve deti alebo viac detí, alebo ak ide o osamelú ženu, alebo osamelého muža v trvaní 31 týždňov, najdlhšie však do dňa, keď dieťa dosiahne vek osem mesiacov. Rodičovská dovolenka sa poskytuje až do dňa, kým dieťa dosiahne tri roky veku a dlhodobou ťažko zdravotne postihnuté dieťa vyžadujúce mimoriadnu starostlivosť a dlhodobou ťažko zdravotne postihnuté dieťa vyžadujúce mimoriadnu starostlivosť osobitne náročnú, kým dosiahne sedem rokov veku.

§ 170

Prestávky na dojčenie

(1) Matke, ktorá dojčí svoje dieťa, je zamestnávateľ povinný poskytnúť okrem prestávok v práci osobitné prestávky na dojčenie.

(2) Matke, ktorá pracuje po určený týždenný pracovný čas, patria na každé dieťa do konca šiesteho mesiaca jeho veku dve polhodinové prestávky na dojčenie a v ďalších šiestich mesiacoch jedna polhodinová prestávka na dojčenie za zmenu. Tieto prestávky možno zlúčiť a poskytnúť na začiatku alebo na konci pracovnej zmeny. Ak pracuje po kratší pracovný čas, ale aspoň polovicu určeného týždenného pracovného času, patrí jej len jedna polhodinová prestávka na dojčenie, a to na každé dieťa do konca šiesteho mesiaca jeho veku.

(3) Prestávky na dojčenie sa započítavajú do pracovného času ženy a poskytuje sa za ne náhrada mzdy v sume jej priemerného zárobku.

Pracovné podmienky mladistvých zamestnancov

§ 171

(1) Zamestnávateľ je povinný vytvárať priaznivé podmienky na všestranný rozvoj telesných a duševných schopností mladistvých zamestnancov aj osobitnou úpravou ich pracovných podmienok. Pri riešení dôležitých otázok týkajúcich sa mladistvých, zamestnávateľ úzko spolupracuje s rodičmi mladistvých.

(2) Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu mladistvých zamestnancov, ktorých zamestnáva v pracovnom pomere. Evidencia obsahuje aj dátum narodenia mladistvých zamestnancov.

§ 172

Výpoveď daná mladistvému zamestnancovi i okamžité skončenie pracovného pomeru s mladistvým zamestnancom zo strany zamestnávateľa sa musia dať na vedomie aj jeho zákonnému zástupcovi. Ak pracovný pomer skončí mladistvý zamestnanec výpoveďou, okamžitým skončením pracovného pomeru, v skúšobnej lehote alebo ak sa má jeho pracovný pomer skončiť dohodou, je zamestnávateľ povinný vyžiadať si vyjadrenie zákonného zástupcu.

§ 173

Zamestnávateľ môže zamestnávať mladistvých zamestnancov len prácami, ktoré sú primerané ich fyzickému a rozumovému rozvoju, neohrozujú ich mravnosť a poskytuje im pri práci zvýšenú starostlivosť. To isté platí aj pre školy a združenia občanov podľa osobitného predpisu, ak v rámci svojej účasti na výchove mládeže organizujú práce mladistvých.

§ 174

Zákaz práce nadčas, práce v noci a pracovnej pohotovosti

(1) Zamestnávateľ nesmie zamestnávať mladistvých zamestnancov prácou nadčas, nočnou prácou a nesmie im nariadiť alebo s nimi dohodnúť pracovnú pohotovosť. Výnimočne môžu mladiství zamestnanci starší ako 16 rokov vykonávať nočnú prácu nepresahujúcu jednu hodinu, ak je to potrebné na ich výchovu na povolanie. Nočná práca mladistvého zamestnanca musí bezprostredne nadväzovať na jeho prácu pripadajúcu podľa rozvrhu pracovných zmien na denný čas.

(2) Zamestnávateľ nesmie používať taký spôsob odmeňovania práce, ktorý by viedol pri zvyšovaní pracovných výkonov k ohrozeniu bezpečnosti a zdravia mladistvých zamestnancov.

(3) Ak zamestnávateľ nesmie zamestnávať mladistvého zamestnanca prácou, na ktorú získal kvalifikáciu, pretože je jej výkon mladistvým zamestnancom zakázaný, alebo pretože podľa lekárskeho posudku ohrozuje jeho zdravie, zamestnávateľ je povinný dovtedy, kým bude mladistvý zamestnanec môcť túto prácu vykonávať, poskytnúť mu inú primeranú prácu zodpovedajúcu pokiaľ možno jeho kvalifikácii.

§ 175

Práce zakázané mladistvým zamestnancom

(1) Mladistvý zamestnanec nesmie byť zamestnávaný prácami pod zemou pri ťažbe nerastov alebo pri razení tunelov a štôlní.

(2) Mladistvý zamestnanec nesmie byť zamestnávaný prácami, ktoré so zreteľom na anatomické, fyziologické a psychické zvláštnosti v tomto veku sú pre neho neprimerané, nebezpečné alebo jeho zdraviu škodlivé.

(3) Zoznamy prác a pracovísk, ktoré sú zakázané mladistvým zamestnancom a zamestnancom vo veku blízkom veku mladistvých zamestnancov a podrobnejšie podmienky, za ktorých môžu mladiství zamestnanci tieto práce vykonávať z dôvodu prípravy na povolanie, ustanoví nariadenie vlády Slovenskej republiky.

(4) Zamestnávateľ nesmie zamestnávať mladistvých zamestnancov ani prácami, pri ktorých sú vystavení zvýšenému nebezpečenstvu úrazu alebo pri výkone ktorých by mohli vážne ohroziť bezpečnosť a zdravie spoluzamestnancov alebo iných osôb.

§ 176

Lekárske vyšetrenie

(1) Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby mladistvý zamestnanec bol vyšetrený lekárom

a) pred preradením na inú prácu,

b) pravidelne, podľa potreby, najmenej raz za rok, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

(2) Mladistvý zamestnanec je povinný podrobiť sa určeným lekárskeým vyšetreniam.

(3) Pri ukladaní pracovných úloh mladistvému zamestnancovi sa zamestnávateľ riadi aj lekárskeým posudkami.

Ô s m a ě a s ť

NÁHRADA ŠKODY

Predchádzanie škodám

§ 177

(1) Zamestnávateľ je povinný svojim zamestnancom zabezpečovať také pracovné podmienky, aby mohli riadne plniť svoje pracovné úlohy bez ohrozenia života, zdravia a majetku. Ak zistí nedostatky, je povinný urobiť opatrenia na ich odstránenie.

(2) Na ochranu svojho majetku zamestnávateľ je oprávnený vykonávať v nevyhnutnom rozsahu kontrolu vecí, ktoré zamestnanci vnášajú na pracovisko alebo odnášajú z pracoviska. Podrobnejšie podmienky určí zamestnávateľ v pracovnom poriadku. Pri kontrole musia sa dodržiavať predpisy o ochrane osobnej slobody a nesmie byť ponížovaná ľudská dôstojnosť.

§ 178

(1) Zamestnanec je povinný si počínať tak, aby nedochádzalo k ohrozeniu života, zdravia a poškodeniu majetku, alebo k jeho zničeniu, ani k bezdôvodnému obohateniu.

(2) Ak hrozí škoda, zamestnanec je povinný na ňu upozorniť vedúceho zamestnanca. Ak je na odvrátenie škody hroziacej zamestnávateľovi neodkladne potrebný zákrok, je povinný zakročiť. Túto povinnosť nemá, ak mu v tom bránia dôležité okolnosti, alebo ak by tým vystavil vážnemu ohrozeniu seba alebo ostatných zamestnancov, alebo osoby blízke. Ak zamestnanec zistí, že nemá vytvorené potrebné pracovné podmienky, je povinný oznámiť to vedúcemu zamestnancovi.

Všeobecná zodpovednosť zamestnanca za škodu

§ 179

(1) Zamestnanec zodpovedá zamestnávateľovi za škodu, ktorú mu spôsobil zavineným porušením povinností pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním. Zamestnávateľ je povinný preukázať zamestnancovo zavinenie, okrem prípadov uvedených v § 182 a 185.

(2) Zamestnanec zodpovedá aj za škodu, ktorú spôsobil úmyselným konaním proti dobrým mravom.

§ 180

Zamestnanec, ktorý je postihnutý duševnou poruchou, zodpovedá za škodu ním spôsobenú, len ak je schopný ovládnuť svoje konanie a posúdiť následky svojho konania. Zamestnanec, ktorý sa uvedie vlastnou vinou do takeého stavu, že nie je schopný ovládnuť svoje konanie alebo posúdiť následky svojho konania, zodpovedá za škodu v tomto stave spôsobenú.

§ 181

(1) Od zamestnanca, ktorý vedome neupozornil vedúceho zamestnanca na hroziacu škodu, alebo nezakročil proti hroziacej škode, hoci by sa tým zabránilo bezprostrednému vzniku škody, môže zamestnávateľ požadovať, aby prispel na úhradu škody v rozsahu primeranom okolnostiam prípadu, ak ju nemožno uhradiť inak. Pritom sa prihliadne najmä na to, čo bránilo splneniu povinnosti a aký je spoločenský význam škody, ako aj na osobné a majetkové pomery zamestnanca, ktorý povinnosť nesplnil. Náhrada škody nesmie presiahnuť sumu rovnajúcu sa trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku.

(2) Zamestnanec nezodpovedá za škodu, ktorú spôsobil pri odvrácaní škody hroziacej zamestnávateľovi, alebo nebezpečenstva priamo ohrozujúceho život alebo zdravie, ak tento stav sám úmyselne nevyvolal a ak si počínal pritom spôsobom primeraným okolnostiam.

(3) Zamestnanec nezodpovedá za škodu, ktorá vyplýva z podnikateľského rizika.

Zodpovednosť zamestnanca za schodok na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať

§ 182

(1) Ak zamestnanec prevzal na základe dohody o hmotnej zodpovednosti zodpovednosť za zverené hotovosti, ceniny, tovar, zásoby materiálu alebo iné hodnoty určené na obeh alebo obrat, ktoré je povinný vyúčtovať, zodpovedá za vzniknutý schodok. V dohodách sa môže so zamestnancami súčasne dohodnúť, že ak budú pracovať na pracovisku s viacerými zamestnancami, ktorí uzatvorili dohodu o hmotnej zodpovednosti, zodpovedajú s

nimi za schodok spoločne (spoločná hmotná zodpovednosť).

(2) Dohoda o hmotnej zodpovednosti sa musí uzatvoriť písomne, inak je neplatná.

(3) Zamestnanec sa zbaví zodpovednosti celkom, alebo sčasti, ak preukáže, že schodok vznikol celkom alebo sčasti bez jeho zavinenia.

(4) Ak nedostatky vzniknú v pracovných podmienkach zamestnancov so spoločnou hmotnou zodpovednosťou v súvislosti s tým, že bol na ich pracovisko zaradený iný zamestnanec alebo iný vedúci, prípadne zástupca vedúceho, alebo s tým, že niektorý zo zamestnancov od dohody o hmotnej zodpovednosti odstúpil, zamestnávateľ je povinný nedostatky odstrániť bez zbytočného odkladu.

§ 183

(1) Zamestnanec, ktorý uzatvoril dohodu o hmotnej zodpovednosti, môže od nej odstúpiť, ak sa preraduje na inú prácu, zaraduje na iné pracovisko, prekladá alebo ak zamestnávateľ v čase do jedného mesiaca po tom, čo dostal jeho písomné upozornenie, neodstráni nedostatky v pracovných podmienkach, ktoré bránia riadnemu hospodáreniu so zverenými hodnotami. Pri spoločnej hmotnej zodpovednosti môže zamestnanec od dohody odstúpiť, ak je na pracovisko zaradený iný zamestnanec alebo ustanovený iný vedúci, prípadne jeho zástupca. Odstúpenie sa musí oznámiť zamestnávateľovi písomne.

(2) Dohoda o hmotnej zodpovednosti zaniká dňom skončenia pracovného pomeru alebo dňom odstúpenia od tejto dohody.

§ 184

(1) Inventarizácia sa musí vykonať pri uzatvorení dohody o hmotnej zodpovednosti, pri jej zániku, pri preradení zamestnanca na inú prácu alebo na iné pracovisko, pri jeho preložení a pri skončení pracovného pomeru.

(2) Na pracoviskách, kde pracujú zamestnanci so spoločnou hmotnou zodpovednosťou, musí sa inventarizácia vykonať pri uzatvorení dohôd o hmotnej zodpovednosti so všetkými spoločne zodpovednými zamestnancami

- a) pri skončení všetkých týchto dohôd,
- b) pri preradení na inú prácu alebo preložení všetkých spoločne zodpovedných zamestnancov,
- c) pri zmene vo funkcii vedúceho alebo jeho zástupcu,
- d) na žiadosť ktoréhokoľvek zo spoločne zodpovedných zamestnancov pri zmene v ich kolektíve,
- e) pri odstúpení niektorého z nich od dohody o hmotnej zodpovednosti.

(3) Ak zamestnanec so spoločnou hmotnou zodpovednosťou, ktorého pracovný pomer sa skončil alebo ktorý bol preradený na inú prácu alebo iné pracovisko alebo bol preložený, zároveň nepožiada o vykonanie inventarizácie, zodpovedá za prípadný schodok zistený najbližšou inventarizáciou na jeho predchádzajúcom pracovisku.

(4) Ak zamestnanec, ktorý sa zaraduje na pracovisko, kde pracujú zamestnanci so spoločnou hmotnou zodpovednosťou, zároveň nepožiada o vykonanie inventarizácie, zodpovedá, ak od dohody o hmotnej zodpovednosti neodstúpil, za prípadný schodok zistený najbližšou inventarizáciou.

§ 185

Zodpovednosť zamestnanca za stratu zverených predmetov

(1) Zamestnanec zodpovedá za stratu nástrojov, ochranných pracovných prostriedkov a iných podobných predmetov, ktoré mu zamestnávateľ zveril na základe písomného potvrdenia.

(2) Zamestnanec sa zbaví zodpovednosti úplne, alebo sčasti, ak sa preukáže, že strata vznikla úplne alebo sčasti bez jeho zavinenia.

Rozsah a spôsob náhrady škody

§ 186

(1) Zamestnanec, ktorý zodpovedá za škodu, je povinný nahradiť zamestnávateľovi skutočnú škodu a to v peniazoch, ak škodu neodstráni uvedením do predchádzajúceho stavu a ak túto škodu zamestnávateľ od zamestnanca požaduje.

(2) Náhrady škody spôsobená z nedbanlivosti, ktorú zamestnávateľ požaduje od zamestnanca, nesmie u jednotlivého zamestnanca presiahnuť sumu rovnajúcu sa trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku pred porušením povinnosti, ktorým spôsobil škodu. Toto obmedzenie neplatí, ak ide o osobitnú zodpovednosť zamestnanca podľa § 182 až 185 alebo ak bola škoda spôsobená pod vplyvom alkoholu, alebo po požití omamných látok alebo psychotropných látok.

(3) Ak bola škoda spôsobená úmyselne, môže zamestnávateľ okrem skutočnej škody požadovať aj náhradu ušlého zisku, ak by jej neuhradenie odporovalo dobrým mravom.

§ 187

(1) Ak škodu spôsobil porušením povinností aj zamestnávateľ, zamestnanec uhradí pomernú časť škody podľa miery svojho zavinenia.

(2) Ak zodpovedá zamestnávateľovi za škodu niekoľko zamestnancov, každý z nich uhradí pomernú časť škody podľa miery svojho zavinenia.

§ 188

Pri určení škody na veci sa vychádza z ceny veci v čase vzniku škody.

§ 189

(1) Zamestnanec, ktorý zodpovedá za schodok alebo za stratu predmetov, je povinný nahradiť schodok alebo stratu v plnej sume.

(2) Pri spoločnej zodpovednosti za schodok sa jednotlivým zamestnancom určí podiel náhrady podľa pomeru ich priemerných zárobkov, pričom zárobok ich vedúceho a jeho zástupcu sa započítava v dvojnásobnej sume.

(3) Podiel náhrady určený podľa odseku 2 nesmie u jednotlivých zamestnancov, s

výnimkou vedúceho a jeho zástupcu, presiahnuť sumu rovnajúcu sa ich priemernému mesačnému zárobku pred vznikom škody. Ak sa takto určenými podielmi neuhradí celá škoda, zvyšok sú povinní uhradiť vedúci a jeho zástupca podľa pomeru svojich priemerných zárobkov.

(4) Ak sa zistí, že schodok alebo jeho časť zaviniť niektorý zo spoločne zodpovedných zamestnancov, uhradí schodok tento zamestnanec podľa miery svojho zavinenia. Zvyšujúcu časť schodku uhradia všetci spoločne zodpovední zamestnanci podielmi určenými podľa predchádzajúcich odsekov.

§ 190

(1) Zamestnávateľ môže požadovať od zamestnanca, ktorý mu spôsobil z nedbanlivosti škodu vyrobením nepodarku, aby mu nahradil náklady vynaložené na materiál a mzdy, prípadne na potrebné opravy nepodarku aj stroja, ak ho pri výrobe nepodarku poškodil, a to až do sumy rovnajúcej sa polovici jeho priemerného mesačného zárobku. Zamestnávateľ nemôže požadovať túto náhradu od zamestnanca, ak zamestnancovi po oznámení nedostatku neuložil zastaviť prácu.

(2) Škody spôsobené v jednom kalendárnom mesiaci sa na určenie náhrady škody spočítajú.

§ 191

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

(2) Zamestnávateľ prerokuje požadovanú náhradu škody so zamestnancom a oznámi mu ju najneskôr do jedného mesiaca odo dňa, keď sa zistilo, že škoda vznikla a že za ňu zamestnanec zodpovedá.

(3) Ak zamestnanec uzná záväzok nahradit' škodu v určenej sume a ak s ním zamestnávateľ dohodne spôsob náhrady, je zamestnávateľ povinný uzatvoriť dohodu písomne, inak je dohoda neplatná. Osobitná písomná dohoda nie je potrebná, ak škoda bola už uhradená.

(4) Požadovanú náhradu škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady, s výnimkou náhrady škody spôsobenej vyrobením nepodarku alebo nepresahujúcej 1000 Sk, je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať s príslušným odborovým orgánom.

§ 192

Všeobecná zodpovednosť zamestnávateľa za škodu

(1) Zamestnávateľ zodpovedá zamestnancovi za škodu, ktorá vznikla zamestnancovi porušením právnych povinností alebo úmyselným konaním proti dobrým mravom pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním.

(2) Zamestnávateľ zodpovedá zamestnancovi aj za škodu, ktorú mu spôsobili porušením právnych povinností v rámci plnenia úloh zamestnávateľa zamestnanci konajúci v jeho mene.

(3) Zamestnávateľ nezodpovedá zamestnancovi za škodu na motorovom vozidle,

vlastnom náradí, vlastnom zariadení a vlastných predmetoch potrebných na výkon práce, ktoré použil pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním bez písomného súhlasu zamestnávateľa.

§ 193

Zodpovednosť zamestnávateľa za škodu na odložených veciach

(1) Zamestnávateľ zodpovedá za škodu na veciach, ktoré u neho zamestnanec odložil pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním na mieste na to určenom a ak nie je také miesto určené, potom na mieste, kde sa obvykle odkladajú. Za veci, ktoré sa do zamestnania obvykle nenosia, zamestnávateľ zodpovedá, len ak ich prevzal do úschovy, inak najviac do sumy 5000 Sk.

(2) Nárok na náhradu škody zanikne, ak zamestnanec o nej písomne neupovedomil zamestnávateľa bez zbytočného odkladu, najneskôr v lehote 15 dní odo dňa, keď sa o škode dozvedel.

§ 194

Zodpovednosť zamestnávateľa pri odvracaní škody

Zamestnanec, ktorý pri odvracaní škody hroziacej zamestnávateľovi utrpel vecnú škodu, má voči nemu nárok na jej náhradu a na náhradu účelne vynaložených nákladov, ak nebezpečenstvo sám úmyselne nevyvolal a ak si počínal pritom spôsobom primeraným okolnostiam. Tento nárok má aj zamestnanec, ktorý takto odvracal nebezpečenstvo hroziace životu alebo zdraviu, ak by za škodu zodpovedal zamestnávateľ. Ak utrpel škodu na zdraví, posudzuje sa táto škoda ako pracovný úraz.

Zodpovednosť zamestnávateľa za škodu pri pracovnom úraze a pri chorobe z povolania

§ 195

(1) Ak u zamestnanca došlo pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním k poškodeniu zdravia alebo k jeho smrti úrazom (pracovný úraz) zodpovedá za škodu tým vzniknutú zamestnávateľ, u ktorého bol zamestnanec v čase pracovného úrazu v pracovnom pomere.

(2) Pracovným úrazom je poškodenie zdravia, ktoré bolo zamestnancovi spôsobené pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním nezávisle na jeho vôli krátkodobým, náhlým a násilným pôsobením vonkajších vplyvov.

(3) Pracovným úrazom nie je úraz, ktorý zamestnanec utrpel na ceste do zamestnania a späť.

(4) Za škodu spôsobenú zamestnancovi chorobou z povolania zodpovedá zamestnávateľ, u ktorého zamestnanec pracoval naposledy pred jej zistením v pracovnom pomere za podmienok, z ktorých vzniká choroba z povolania, ktorou bol postihnutý. Chorobami z povolania sú choroby uvedené v právnych predpisoch o sociálnom zabezpečení (zoznam chorôb z povolania), ak vznikli za podmienok tam uvedených.

(5) Ako choroba z povolania sa odškodňuje aj choroba, ktorá vznikla pred jej zaradením do zoznamu chorôb z povolania, a to od jej zaradenia do zoznamu najviac za tri

roky pred jej zaradením do zoznamu.

(6) Zamestnávateľ zodpovedá za škodu, aj keď dodržal povinnosti vyplývajúce z osobitných predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ak sa zodpovednosti nezbaví podľa § 196.

§ 196

(1) Zamestnávateľ sa zbaví zodpovednosti celkom, ak preukáže, že jedinou príčinou škody bola skutočnosť, že

- a) škoda bola spôsobená tým, že postihnutý zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo
- b) škodu si spôsobil postihnutý zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol škodu zabrániť.

(2) Zamestnávateľ sa zbaví zodpovednosti sčasti ak preukáže, že

- a) postihnutý zamestnanec porušil svojím zavinením právne predpisy alebo ostatné predpisy alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a že toto porušenie bolo jednou z príčin škody,
- b) jednou z príčin škody bolo, že zamestnanec bol pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok,
- c) zamestnancovi vznikla škoda preto, že si počínal v rozpore s obvyklým spôsobom správania sa tak, že je zrejmé, že hoci neporušil právne predpisy alebo ostatné predpisy, pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci alebo osobitné predpisy, konal ľahkomyselne a musel si pritom byť vzhľadom na svoju kvalifikáciu a skúsenosti vedomý, že si môže privodiť ujmu na zdraví.

(3) Ak sa zamestnávateľ zbaví zodpovednosti sčasti, určí sa časť škody, za ktorú zodpovedá zamestnanec, podľa miery jeho zavinenia. V prípade uvedenom v odseku 2 písm. c) sa zamestnancovi uhradí aspoň jedna tretina škody.

(4) Pri posudzovaní, či zamestnanec porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (odsek 1 písm. a) a odsek 2 písm. a)) alebo osobitné predpisy, nie je možné dovolávať sa len všeobecných ustanovení, podľa ktorých si má každý počínať tak, aby neohrozoval svoje zdravie a zdravie iných.

(5) Za ľahkomyselné konanie podľa odseku 2 písm. c) nemožno považovať bežnú neopatrnosť a konanie vyplývajúce z rizika práce.

§ 197

Zamestnávateľ sa nemôže zbaviť zodpovednosti, ak zamestnanec utrpel pracovný úraz pri odvracaní škody hroziacej tomuto zamestnávateľovi alebo nebezpečenstva priamo ohrozujúceho život alebo zdravie, ak zamestnanec tento stav sám úmyselne nevyvolal.

§ 198

(1) Zamestnanec, ktorý utrpel pracovný úraz alebo u ktorého sa zistila choroba z povolania má nárok v rozsahu, v ktorom zamestnávateľ zodpovedá za škodu na poskytnutie náhrady za

- a) stratu na zárobku,
- b) bolesť a sťaženie spoločenského uplatnenia,
- c) účelne vynaložené náklady spojené s liečením,
- d) vecnú škodu; ustanovenie § 192 ods. 3 platí rovnako.

(2) Rozsah zodpovednosti podľa odseku 1 je zamestnávateľ povinný prerokovať bez zbytočného odkladu s príslušným odborovým orgánom, zástupcom zamestnancov na ochranu práce a so zamestnancom.

§ 199

Náhrada za stratu na zárobku počas práceneschopnosti a náhrada za stratu na zárobku po skončení práceneschopnosti z toho istého dôvodu sú samostatné nároky.

§ 200

(1) Náhrada za stratu na zárobku počas práceneschopnosti zamestnanca je rozdiel medzi priemerným zárobkom zamestnanca pred vznikom škody spôsobenej pracovným úrazom alebo chorobou z povolania a plnou sumou nemocenského.

(2) Náhrada škody podľa odseku 1 patrí aj pri ďalšej práceneschopnosti z dôvodu toho istého pracovného úrazu alebo choroby z povolania. Pritom sa vychádza z priemerného zárobku zamestnanca pred vznikom tejto ďalšej škody. Ak zamestnancovi pred vznikom tejto ďalšej škody patrila náhrada za stratu na zárobku po skončení práceneschopnosti, poskytne sa mu náhrada podľa odseku 1 do sumy, do ktorej by mu patrila náhrada podľa § 201, keby nebol neschopný práce. Pritom sa za zárobok po pracovnom úraze alebo po zistení choroby z povolania považuje nemocenské.

§ 201

(1) Náhrada za stratu na zárobku po skončení pracovnej neschopnosti alebo pri uznaní invalidity alebo čiastočnej invalidity sa poskytne zamestnancovi v takej sume, aby spolu s jeho zárobkom po pracovnom úraze alebo po zistení choroby z povolania s pripočítaním prípadného invalidného alebo čiastočného invalidného dôchodku poskytovaného z toho istého dôvodu sa rovnala jeho priemernému zárobku pred vznikom škody. Pritom sa neprihliada na zvýšenie invalidného dôchodku pre bezvládnosť, na zníženie tohto dôchodku podľa právnych predpisov o sociálnom zabezpečení, ani na zárobok zamestnanca, ktorý dosiahol zvýšeným pracovným úsilím.

(2) Výšku percenta a obdobie, za ktoré sa bude náhrada za stratu na zárobku upravovať ustanovuje osobitný predpis.

(3) Zvýšenie podľa odseku 2 sa nevykoná, ak je priemerný zárobok vyšší ako trojnásobok priemernej nominálnej mesačnej mzdy zistenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky za predchádzajúci kalendárny rok.

(4) Náhrada za stratu na zárobku po skončení práceneschopnosti patrí zamestnancovi aj pri práceneschopnosti z iného dôvodu ako je pôvodný pracovný úraz alebo choroba z povolania. Pritom sa za zárobok po pracovnom úraze alebo po zistení choroby z povolania považuje zárobok, z ktorého sa určí suma nemocenského.

(5) Zamestnancovi, ktorý bez vážnych dôvodov odmietne nastúpiť do práce, ktorá mu bola zabezpečená, patrí náhrada za stratu na zárobku podľa odsekov 1 až 4 iba vo výške rozdielu medzi priemerným zárobkom pred vznikom škody spôsobenej zamestnancovi pracovným úrazom alebo chorobou z povolania a priemerným zárobkom, ktorý mohol dosiahnuť pri práci, ktorá mu bola zabezpečená. Zamestnancovi sa neuhradí škoda do sumy, ktorú si bez vážnych dôvodov nezarobil.

§ 202

(1) Škodou podľa tohto zákona je prípadná strata na dôchodku.

(2) Náhrada za stratu na dôchodku patrí poškodenému v sume rovnajúcej sa rozdielu medzi výškou dôchodku, na ktorý mu vznikol nárok a výškou dôchodku, na ktorý by mu vznikol nárok, keby nedošlo k zníženiu jeho zárobku následkom poškodenia zdravia pracovným úrazom alebo chorobou z povolania.

§ 203

Náhrada za bolesť a za sťaženie spoločenského uplatnenia, ktoré zamestnancovi vznikli následkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania, sa poskytujú jednorazovo.

§ 204

(1) Ak zamestnanec následkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania zomrel, v rozsahu zodpovednosti zamestnávateľa sa poskytne

- a) náhrada účelne vynaložených nákladov spojených s jeho liečením,
- b) náhrada primeraných nákladov spojených s pohrebom,
- c) náhrada nákladov na výživu pozostalých,
- d) jednorazové odškodnenie pozostalých,
- e) náhrada vecnej škody; ustanovenie § 192 ods.3 platí rovnako.

(2) Nároky vyplývajúce z odseku 1 nezávisia od toho, či postihnutý zamestnanec uplatnil v ustanovenej lehote svoje nároky na náhradu škody.

§ 205

Náklady spojené s liečením a náklady spojené s pohrebom sa uhradia tomu, kto tieto náklady vynaložil. Od nákladov spojených s pohrebom sa odpočíta príspevok na pohrebné poskytnutý podľa osobitného predpisu.

§ 206

(1) Náklady na pohreb sú najmä náklady účtované pohrebným ústavom, cintorínske poplatky, cestovné výdavky a výdavky na ubytovanie, náklady na zriadenie pomníka alebo dosky a na úpravu hrobu a jedna tretina primeraných nákladov na smútočné ošatenie.

(2) Náhrada nákladov na zriadenie pomníka alebo dosky a na úpravu hrobu nesmie

presiahnuť sumu 20 000 Sk. Náklady na smútočné ošatenie a cestovné výdavky sa uhrádzajú iba najbližším príslušníkom rodiny a domácnosti zomretého.

§ 207

(1) Náhrada nákladov na výživu pozostalých patrí pozostalým, ktorým zomretý výživu poskytoval alebo bol povinný poskytovať, ak nie je uhradená dávkami dôchodkového zabezpečenia poskytovanými z toho istého dôvodu.

(2) Pri výpočte tejto náhrady sa vychádza z priemerného zárobku zomretého. Náhrada nákladov na výživu všetkých pozostalých nesmie úhrnom prevýšiť sumu, do ktorej by patrila zomretému náhrada za stratu na zárobku podľa § 201 ods. 1 až 3 a poskytuje sa najdlhšie do konca kalendárneho mesiaca, v ktorom by dovŕšil 65 rokov veku.

(3) Náhrada nákladov na výživu pozostalých sa upravuje vzhľadom na zmeny vo vývoji mzdovej úrovne. Na úpravu náhrady nákladov na výživu pozostalých sa vzťahujú primerane ustanovenia o úprave náhrady za stratu na zárobku po skončení pracovnej neschopnosti vzniknutej pracovným úrazom alebo chorobou z povolania podľa osobitného predpisu.

§ 208

Jednorazové odškodnenie patrí manželovi a dieťaťu, ktoré má nárok na sirotský dôchodok. Dieťaťu patrí v sume najmenej 24 000 Sk, manželovi v sume najmenej 15 000 Sk. V odôvodnených prípadoch sa jednorazové odškodnenie v celkovej sume najmenej 15 000 Sk poskytne aj rodičom zomretého.

§ 209

Ak sa podstatne zmenia pomery poškodeného, ktoré boli rozhodujúce pre určenie náhrady škody, môže sa poškodený aj zamestnávateľ domáhať zmeny v úprave svojich práv, alebo povinností.

§ 210

Poistenie zodpovednosti zamestnávateľa za škodu

(1) Zamestnávateľ zamestnávajúci aspoň jedného zamestnanca je pre prípad svojej zodpovednosti za škodu pri pracovnom úraze alebo pri chorobe z povolania poistený.

(2) Poistenie zodpovednosti zamestnávateľa za škodu vykonáva Sociálna poisťovňa podľa osobitného predpisu.

Náhrada za stratu na zárobku v niektorých osobitných prípadoch

§ 211

U zamestnanca, ktorý je v čase pracovného úrazu alebo zistenia choroby z povolania v niekoľkých pracovných pomeroch sa pri určení náhrady za stratu na zárobku vychádza z jeho priemerných zárobkov dosahovaných vo všetkých týchto pracovných pomeroch, a to za dobu, za ktorú by mohli trvať.

§ 212

(1) Ak pracovný úraz utrpel poberateľ starobného dôchodku alebo invalidného

dôchodku, alebo sa u neho zistila choroba z povolania patrí mu náhrada za stratu na zárobku za dobu, počas ktorej by vzhľadom na svoj zdravotný stav pred pracovným úrazom alebo chorobou z povolania mohol pracovať; to neplatí, ak prestal byť zamestnaný z dôvodov, ktoré nesúvisia s pracovným úrazom alebo chorobou z povolania.

(2) Odo dňa, keď sa mala skončiť povinná školská dochádzka alebo štúdium (príprava) na strednej škole, odbornom učilišti, učilišti alebo na vysokej škole, patrí žiakovi a študentovi náhrada za stratu na zárobku len

- a) za dobu, o ktorú sa následkom pracovného úrazu, alebo choroby z povolania predĺžila jeho povinná školská dochádzka alebo štúdium (príprava),
- b) počas práceneschopnosti pre pracovný úraz, alebo chorobu z povolania,
- c) ak sa stal následkom pracovného úrazu, alebo choroby z povolania invalidným,
- d) ak sa stal následkom pracovného úrazu, alebo choroby z povolania zamestnancom so zmenenou pracovnou schopnosťou a ak vlastnou vinou nezameškáva príležitosť na zárobok vykonávaním práce preňho vhodnej.

§ 213

Zárobok po pracovnom úraze

(1) Ak zamestnávateľ preukáže, že zamestnanec po pracovnom úraze alebo po zistení choroby z povolania dosahuje z vlastnej viny v zamestnaní nižší zárobok ako jeho spoluzamestnanci vykonávajúci rovnakú prácu alebo prácu toho istého druhu, považuje sa za zárobok po pracovnom úraze, alebo po zistení choroby z povolania priemerný zárobok, ktorý dosahujú títo ostatní zamestnanci.

(2) Na zníženie alebo zvýšenie zárobku zamestnanca po pracovnom úraze, alebo po zistení choroby z povolania v dôsledku zmeny dane z príjmov fyzických osôb, ku ktorej došlo z dôvodov, ktoré nesúvisia s jeho zdravotným stavom následkom pracovného úrazu, alebo choroby z povolania, sa pri určení náhrady za stratu na zárobku neprihliada.

Zodpovednosť za škodu v niektorých osobitných prípadoch

§ 214

(1) Žiak strednej školy, odborného učilišťa alebo učilišťa alebo študent vysokej školy zodpovedá škole alebo zamestnávateľovi za škodu, ktorú mu spôsobil pri teoretickom alebo praktickom vyučovaní a pri výchove mimo vyučovania alebo v priamej súvislosti s nimi.

(2) Za škodu, ktorá vznikla žiakovi základnej školy, základnej umeleckej školy, špeciálnej základnej školy, pomocnej školy a osobitnej školy pri vyučovaní, pri výchove mimo vyučovania a pri výchove žiaka v školskom zariadení alebo v priamej súvislosti s nimi, zodpovedá príslušná škola, alebo zriaďovateľ.

(3) Za škodu, ktorá vznikla žiakovi strednej školy alebo odborného učilišťa a učilišťa, pri teoretickom vyučovaní, pri praktickom vyučovaní, pri výchove mimo vyučovania a pri výchove žiaka v školskom zariadení alebo v priamej súvislosti s nimi, zodpovedá žiakovi

- a) stredného odborného učilišťa, odborného učilišťa a učilišťa, ktoré je vnútornou organizačnou jednotkou zamestnávateľa, príslušný zamestnávateľ,
- b) stredného odborného učilišťa, odborného učilišťa a učilišťa, ktoré je právnickou osobou, príslušné učilište; za škodu, ku ktorej došlo v stredisku praktického vyučovania, ktoré je právnickou osobou, príslušné stredisko,

c) gymnázia a strednej odbornej školy, ak škoda vznikla pri teoretickom vyučovaní, pri praktickom vyučovaní v škole, pri výchove mimo vyučovania alebo v priamej súvislosti s nimi, príslušná škola; ak ku škode došlo pri praktickom vyučovaní u zamestnávateľa alebo v priamej súvislosti s ním, ten zamestnávateľ, u ktorého sa vyučovanie uskutočňovalo.

(4) Za škodu, ktorá vznikla študentovi vysokej školy pri teoretickom vyučovaní, pri praktickom vyučovaní v škole a pri výchove mimo vyučovania alebo v priamej súvislosti s nimi, zodpovedá vysoká škola. Ak škoda vznikla pri odbornej praxi u zamestnávateľa alebo v priamej súvislosti s ňou, zodpovedá za ňu zamestnávateľ, u ktorého sa táto prax uskutočňovala.

§ 215

(1) Fyzickej osobe, ktorá vykonáva verejnú funkciu, zodpovedá za škodu vzniknutú pri výkone funkcie alebo v priamej súvislosti s ňou organizácia, pre ktorú bola činná; fyzická osoba zodpovedá za škodu tejto organizácii. Ak funkcionár odborovej organizácie pomáha pri výkone svojej funkcie alebo v priamej súvislosti s ňou súčasne plniť spoločenské, hospodárske alebo sociálne úlohy zamestnávateľa, u ktorého je v pracovnom pomere, zodpovedá mu za škodu tento zamestnávateľ.

(2) Občanovi so zmenenou pracovnou schopnosťou, ktorý nie je v pracovnom pomere a ktorého príprava na povolanie (činnosť) sa vykonáva podľa osobitných predpisov, zodpovedá za škodu vzniknutú pri tejto príprave ten zamestnávateľ, u ktorého sa príprava na povolanie vykonáva.

§ 216

(1) Nárok na náhradu škody vzniknutej úrazom majú členovia dobrovoľných požiarnych zborov a banských záchranných zborov, ktorí utrpeli úraz pri činnosti v týchto zboroch. V týchto prípadoch im za škodu zodpovedá zriaďovateľ, ktorý zbor zriadil.

(2) Nárok na náhradu škody vzniknutej úrazom má fyzická osoba, ktorá na výzvu orgánu štátnej správy alebo obce alebo veliteľa zásahu a podľa jeho pokynov, alebo s jeho vedomím osobne pomáha pri zásahu proti živelnnej udalosti alebo pri odstraňovaní jej následkov a utrpela pri týchto činnostiach úraz. Za škodu vzniknutú týmto úrazom zodpovedá orgán štátnej správy alebo obec, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

(3) Nárok na náhradu škody vzniknutej úrazom má fyzická osoba, ktorá dobrovoľne v rámci akcie organizovanej obcou alebo inou organizáciou alebo pri mimoriadnych situáciách vypomáha pri plnení dôležitých úloh v záujme spoločnosti a utrpela pri týchto činnostiach úraz. Za škodu vzniknutú týmto úrazom zodpovedá obec alebo organizácia, pre ktorú v čase tohto úrazu pracovala.

(4) Nárok na náhradu škody vzniknutej úrazom majú autori vynálezu, zlepšovacieho návrhu alebo priemyselného vzoru, ktorí utrpeli úraz pri skúšaní, rozpracovaní alebo zavádzaní vynálezu, zlepšovacieho návrhu alebo priemyselného vzoru pre organizáciu alebo po dohode s ňou. Rovnaký nárok majú členovia spotrebných, bytových a iných družstiev, ktorí utrpeli úraz pri výkone funkcie alebo pri dohodnutej činnosti pre družstvo, zdravotníci Slovenského Červeného kríža, darcovia krvi, členovia horskej služby, ako aj fyzické osoby, ktoré na jej výzvu a podľa jej pokynov, osobne pomáhajú pri záchrannej akcii v teréne a iné fyzické osoby, ktoré poverila organizácia určitou funkciou alebo činnosťou, ak utrpeli úraz pri plnení úloh súvisiacich s výkonom príslušnej funkcie alebo činnosti. Za škodu vzniknutú

týmto úrazom im zodpovedá ten, pre ktorého boli v čase tohto úrazu činní.

(5) Nárok na náhradu škody vzniknutej úrazom majú športoví reprezentanti Slovenskej republiky a športovci zaradení do systému vrcholového športu, ktorí utrpeli úraz pri účasti na športovej príprave, majstrovských a medzinárodných súťažiach. Za škodu im zodpovedá organizácia alebo orgán, pre ktoré boli v čase úrazu športovo činní.

Spoločné ustanovenia o zodpovednosti zamestnávateľa

§ 217

(1) Zamestnávateľ je povinný nahradiť zamestnancovi skutočnú škodu, a to v peniazoch, ak škodu neodstráni uvedením do predchádzajúceho stavu. Ak ide o inú škodu na zdraví ako z dôvodu pracovného úrazu alebo choroby z povolania, platia pre spôsob a rozsah jej náhrady ustanovenia o pracovných úrazoch s tým obmedzením, že jednorazové odškodnenie pozostalým nepatrí.

(2) Pri určení škody na veci sa vychádza z ceny veci v čase poškodenia.

(3) Náhradu za stratu na zárobku vypláca zamestnávateľ pravidelne raz za mesiac.

§ 218

Ak zamestnávateľ preukáže, že škodu zaviniť aj poškodený zamestnanec, jeho zodpovednosť sa pomerne obmedzí. Pri zodpovednosti za škodu pri pracovných úrazoch a pri chorobách z povolania sa postupuje podľa § 196.

§ 219

(1) Zamestnávateľ, ktorý nahradil poškodenému škodu, má nárok na náhradu voči tomu, kto poškodenému za takú škodu zodpovedá podľa osobitného predpisu, a to v rozsahu, ktorý zodpovedá miere tejto zodpovednosti voči poškodenému, ak nie je vopred dohodnuté inak.

(2) Ak ide o náhradu škody pri chorobe z povolania, má zamestnávateľ, ktorý škodu uhradil, nárok na náhradu voči všetkým zamestnávateľom, u ktorých postihnutý zamestnanec pracoval za podmienok, z ktorých vzniká choroba z povolania, ktorou bol postihnutý, a to v rozsahu zodpovedajúcom dobe, po ktorú pracoval u týchto zamestnávateľov za uvedených podmienok.

Plnenie pracovných úloh a priama súvislosť s ním

§ 220

(1) Plnením pracovných úloh je výkon pracovných povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru, iná činnosť vykonávaná na príkaz zamestnávateľa a činnosť, ktorá je predmetom pracovnej cesty.

(2) V priamej súvislosti s plnením pracovných úloh sú úkony, potrebné na výkon práce a úkony počas práce zvyčajné alebo potrebné pred začiatkom práce alebo po jej skončení. Takými úkonmi nie sú cesta do zamestnania a späť, stravovanie, ošetrovanie, alebo vyšetrenie v zdravotníckom zariadení, ani cesta na ne a späť, ak sa nevykonáva v objekte zamestnávateľa. Vyšetrenie v zdravotníckom zariadení vykonávané na príkaz

zamestnávateľa, alebo ošetrovanie pri prvej pomoci a cesta na ne a späť sú úkony v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh.

(3) Ako pracovný úraz sa posudzuje aj úraz, ktorý zamestnanec utrpel pre plnenie pracovných úloh.

§ 221

(1) Cestou do zamestnania a späť sa rozumie cesta z bydliska (ubytovania) zamestnanca do miesta vstupu do objektu zamestnávateľa alebo na iné miesto určené na plnenie pracovných úloh a späť. Ak ide o zamestnávateľa v poľnohospodárstve, lesníctve a stavebníctve je to aj cesta z bydliska na určené zhromaždisko a späť.

(2) Cesta z obce bydliska zamestnanca na pracovisko alebo do miesta ubytovania v inej obci, ktorá je cieľom pracovnej cesty, ak nie je súčasne obcou jeho pravidelného pracoviska a späť sa posudzuje ako potrebný úkon pred začiatkom práce alebo po jej skončení.

§ 222

Bezdôvodné obohatenie

(1) Ak sa zamestnanec bezdôvodne obohatí na úkor zamestnávateľa alebo ak sa zamestnávateľ bezdôvodne obohatí na úkor zamestnanca, musí obohatenie vydať.

(2) Bezdôvodným obohatením na účely tohto zákona je majetkový prospech získaný plnením bez právneho dôvodu, plnením z neplatného právneho úkonu, plnením z právneho dôvodu, ktorý odpadol, ako aj majetkový prospech, získaný z nepoctivých zdrojov.

(3) Predmet bezdôvodného obohatenia sa musí vydať tomu, na úkor koho bol získaný. Musí sa vydať všetko, čo sa nadobudlo bezdôvodným obohatením. Ak to nie je možné najmä preto, že obohatenie spočívalo vo výkonoch, musí sa poskytnúť peňažná náhrada.

(4) S predmetom bezdôvodného obohatenia musia sa vydať aj úžitky z neho, ak ten, kto obohatenie získal, nekonal dobromyseľne.

(5) Ten, kto predmet bezdôvodného obohatenia vydáva, má právo na náhradu potrebných nákladov, ktoré na vec vynaložil.

(6) Vrátenie neprávom vyplatených súm môže zamestnávateľ od zamestnanca požadovať, ak zamestnanec vedel, alebo musel z okolností predpokladať, že ide o sumy nesprávne určené alebo omylom vyplatené, a to v lehote do troch rokov od ich výplaty.

Deväť čast'

DOHODA O VYKONANÍ PRÁCE MIMO PRACOVNÉHO POMERU

§ 223

(1) Zamestnávateľ môže na plnenie svojich úloh alebo na zabezpečenie svojich potrieb výnimočne uzatvárať s fyzickými osobami dohodu o vykonaní práce mimo pracovného pomeru, ak ide o prácu, ktorá je vymedzená výsledkom a ktorej výkon v pracovnom pomere by bol pre zamestnávateľa neučelný alebo nevhodný (ďalej len "dohoda o vykonaní práce"). Na pracovnoprávny vzťah založený dohodou o vykonaní práce sa vzťahujú

ustanovenia prvej časti tohto zákona.

(2) S mladistvým zamestnancom možno uzatvoriť dohodu o vykonaní práce, len ak sa tým neohrozí jeho zdravý vývoj, bezpečnosť, mravnosť alebo príprava na povolanie.

(3) Dohodu o vykonaní práce nemožno uzatvoriť na činnosti, ktoré sú predmetom ochrany podľa autorského práva.

(4) Spory vyplývajúce z tejto dohody sa prejednávajú rovnako ako spory z pracovného pomeru.

§ 224

(1) Dohodu o vykonaní práce zamestnávateľ môže uzatvoriť s fyzickou osobou, ak predpokladaný rozsah práce (pracovnej úlohy), na ktorý sa táto dohoda uzatvára, nie je vyšší ako 300 hodín v kalendárnom roku. Do predpokladaného rozsahu práce sa započítava aj práca vykonávaná zamestnancom pre zamestnávateľa na základe inej dohody o vykonaní práce.

(2) Dohoda o vykonaní práce sa uzatvára písomne, inak je neplatná. V dohode o vykonaní práce musí byť vymedzená pracovná úloha, dohodnutá odmena za jej vykonanie, doba, v ktorej sa má pracovná úloha vykonať a predpokladaný rozsah práce, ak jej rozsah nevyplýva priamo z vymedzenia pracovnej úlohy.

(3) Pracovná úloha sa musí vykonať v dohodnutej dobe, inak môže zamestnávateľ od dohody odstúpiť. Zamestnanec môže od dohody odstúpiť, ak nemôže pracovnú úlohu vykonať preto, že mu zamestnávateľ neutvoril dohodnuté pracovné podmienky. Zamestnávateľ je povinný nahradiť škodu, ktorá mu tým vznikla.

(4) Odmena za vykonanie pracovnej úlohy je splatná po dokončení a odovzdaní práce. Medzi účastníkmi možno dohodnúť, že časť odmeny bude splatná už po vykonaní určitej časti pracovnej úlohy. Zamestnávateľ môže odmenu po prerokovaní so zamestnancom primerane znížiť, ak vykonaná práca nezodpovedá dohodnutým podmienkam.

(5) Ak zamestnanec zomrie pred splnením pracovnej úlohy a zamestnávateľ môže jej výsledky použiť, právo na odmenu primeranú vykonanej práci a právo na náhradu účelne vynaložených nákladov nezaniká a stáva sa súčasťou dedičstva.

§ 225

- (1) Na základe uzatvorenej dohody o vykonaní práce zamestnanec je povinný najmä
- a) vykonávať práce svedomite a riadne podľa svojich síl, vedomostí a schopností a dodržiavať podmienky dohodnuté v tejto dohode,
 - b) vykonávať práce osobne, alebo za pomoci rodinných príslušníkov uvedených v tejto dohode,
 - c) dodržiavať právne predpisy vzťahujúce sa na prácu ním vykonávanú, najmä právne predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci; dodržiavať ostatné predpisy, vzťahujúce sa na prácu ním vykonávanú, najmä predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, s ktorými bol riadne oboznámený,
 - d) riadne hospodáriť so zverenými prostriedkami, a ochraňovať majetok zamestnávateľa pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím.

- (2) Na základe uzatvorenej dohody o vykonaní práce zamestnávateľ je povinný najmä
- utvárať zamestnancom primerané pracovné podmienky zabezpečujúce riadny a bezpečný výkon práce, najmä poskytovať potrebné základné prostriedky, materiál, náradie a osobné ochranné pracovné prostriedky,
 - oboznámiť zamestnancov s právnymi predpismi a ostatnými predpismi vzťahujúcimi sa na prácu nimi vykonávanú, najmä s predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
 - poskytnúť zamestnancom za vykonanú prácu dohodnutú odmenu,
 - dodržiavať aj ostatné dohodnuté podmienky; prípadné ďalšie dohodnuté nároky zamestnanca alebo iné plnenia v jeho prospech však nemožno dohodnúť pre zamestnanca priaznivejšie, ako sú obdobné nároky plnenia vyplývajúce z pracovného pomeru.

(3) Zákaz niektorých prác pre ženy a mladistvých platí aj pre práce vykonávané na základe dohody o vykonaní práce.

§ 226

(1) Zamestnanec zodpovedá zamestnávateľovi, s ktorým uzatvoril dohodu o vykonaní práce, za škodu spôsobenú zavineným porušením povinností pri výkone práce alebo v priamej súvislosti s ním rovnako ako zamestnanec v pracovnom pomere, aj keď túto škodu spôsobili jeho rodinní príslušníci, ktorí mu pri práci pomáhali. Náhrada škody spôsobená z nedbanlivosti nesmie presiahnuť tretinu skutočnej škody a nesmie byť ani vyššia ako tretina odmeny dohodnutej za vykonanie tejto práce okrem prípadov podľa § 182 až § 185.

(2) Zamestnávateľ zodpovedá zamestnancovi za škodu, ktorú utrpel pri výkone práce podľa uzatvorenej dohody o vykonaní práce alebo v priamej súvislosti s ním, rovnako ako zamestnancom v pracovnom pomere. Rodinným príslušníkom zodpovedá zamestnávateľ podľa osobitného predpisu.

Desiata časť

KOLEKTÍVNE PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

§ 227

Účasť zamestnancov v pracovnoprávných vzťahoch a jej formy

(1) S cieľom zabezpečiť spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky sa zamestnanci zúčastňujú na rozhodovaní zamestnávateľa, ktoré sa týka ich ekonomických a sociálnych záujmov a to priamo, alebo prostredníctvom príslušného odborového orgánu.

(2) Zamestnanci majú právo na informácie o činnosti zamestnávateľa o zásadných otázkach súvisiacich s ekonomikou a rozvojom zamestnávateľa. Zamestnanci majú právo sa vyjadrovať k týmto informáciám a k pripravovaným rozhodnutiam, ku ktorým môžu podávať svoje návrhy.

(3) Zamestnanci zamestnávateľov uvedených v § 239 ods. 1 majú právo na nadnárodné informácie a na prerokovanie záujmov týkajúcich sa zamestnancov v rozsahu uvedenom v ustanoveniach o európskej zamestnaneckej rade a o postupoch pre nadnárodné informácie a prerokovanie.

(4) Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom príslušného odborového orgánu na tvorbe spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok

- kolektívnym vyjednávaním,

- b) spolurozhodovaním,
- c) prerokovaním,
- d) právom na informácie,
- e) kontrolnou činnosťou.

Odborová organizácia **§ 228**

(1) Odborová organizácia je združenie odborovo organizovaných zamestnancov.

(2) Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie odborových organizácií na pracovisku.

(3) Odborový orgán je (§ 39 ods. 1) orgán odborovo organizovaných zamestnancov. Pri kolektívnom vyjednávaní zastupuje záujmy všetkých zamestnancov.

§ 229

(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 alebo viacerými organizáciami zamestnancov výhodnejšie ako 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. Práva, ktoré vznikli z kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné práva zamestnancov z pracovného pomeru. Pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu než kolektívna zmluva.

(2) Postup pri uzatváraní kolektívnych zmlúv ustanovuje osobitný predpis.

§ 230

(1) Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe viaceré odborové organizácie, musí zamestnávateľ v prípadoch týkajúcich sa všetkých alebo väčšieho počtu zamestnancov, keď všeobecne záväzné právne predpisy alebo kolektívna zmluva vyžadujú prerokovanie alebo súhlas odborového orgánu, plniť tieto povinnosti voči príslušným orgánom všetkých zúčastnených odborových organizácií, ak sa s nimi nedohodne inak. Ak sa orgány všetkých zúčastnených odborových organizácií nedohodnú najneskôr do 15 dní od požiadania, či súhlas udelia alebo nie, je rozhodujúce stanovisko orgánu odborovej organizácie s najväčším počtom členov u zamestnávateľa.

(2) Ustanovenie predchádzajúceho odseku sa primerane použije aj na uzatváranie kolektívnych zmlúv.

(3) Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe viaceré odborové organizácie, vystupuje v pracovnoprávnych vzťahoch a obdobných pracovných vzťahoch týkajúcich sa jednotlivých zamestnancov príslušný odborový orgán odborovej organizácie, ktorej je zamestnanec členom.

(4) V prípade uvedenom v predchádzajúcom odseku vystupuje v pracovnoprávnych vzťahoch a obdobných pracovných vzťahoch týkajúcich sa zamestnanca, ktorý nie je

odborovo organizovaný, orgán odborovej organizácie s najväčším počtom členov u zamestnávateľa, ak zamestnanec neurčí inak.

§ 231 **Prerokovanie**

(1) Zamestnávateľ vopred prerokuje s príslušným odborovým orgánom najmä

- a) opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov, žien, mladistvých a zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou,
- b) zásadné otázky starostlivosti o zamestnancov, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
- c) opatrenia, ktoré sa týkajú väčšieho počtu zamestnancov,
- d) všetky opatrenia, ktoré sa dotýkajú hospodárskych, sociálnych, zdravotných a kultúrnych záujmov zamestnancov,
- e) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa, alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
- f) opatrenia, ktoré sa týkajú využívania rekreačných a sociálnych zariadení zamestnávateľa,
- g) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.

(2) Na účely uvedené v odseku 1 poskytuje zamestnávateľ príslušnému odborovému orgánu potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada na jeho stanoviská.

§ 232 **Právo na informácie**

Zamestnávateľ písomne informuje príslušný odborový orgán o

- a) zásadných otázkach rozvoja činnosti zamestnávateľa,
- b) dosiahnutých a predpokladaných hospodárskych výsledkoch zamestnávateľa.

§ 233 **Kontrolná činnosť**

Príslušný odborový orgán kontroluje dodržiavanie pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy.

Je oprávnený najmä

- a) vstupovať na pracoviská zamestnávateľa,
- b) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
- c) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
- d) vyžadovať od zamestnávateľa a od orgánu jemu nadriadenému, aby dali pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
- e) navrhovať zamestnávateľovi, orgánu jemu nadriadenému a iným orgánom povereným kontrolou dodržiavania zákonnosti v pracovnoprávných vzťahoch, aby podľa príslušných predpisov uplatnili vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnych zmlúv,
- f) vyžadovať od zamestnávateľa, prípadne od orgánu jemu nadriadenému správy o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly alebo

na uskutočnenie návrhov, ktoré podal príslušný odborový orgán vykonávajúci túto kontrolu.

§ 234

Zamestnanecká rada a zamestnanecký dôverník

(1) Zamestnanecká rada je orgán, ktorý zastupuje všetkých zamestnancov zamestnávateľa, ak u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia. Zamestnanci sú oprávnení prostredníctvom zamestnaneckej rady uplatňovať svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu, ak zákon neustanovuje inak. Zamestnanecká rada má vo vzťahu k zamestnávateľovi právo na prerokovanie a to aj v tých prípadoch, v ktorých odborový orgán má právo spolurozhodovania, ďalej právo na informácie a právo kontroly dodržiavania pracovnoprávnych predpisov.

(2) Zamestnanecká rada pôsobí u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najmenej 20 zamestnancov.

(3) U zamestnávateľa, ktorý zamestnáva menej ako 20 zamestnancov, ale najmenej päť zamestnancov, pôsobí zamestnanecký dôverník. Práva a povinnosti zamestnaneckého dôverníka sú rovnaké ako práva a povinnosti zamestnaneckej rady.

(4) V družstvách, kde súčasťou členstva je aj pracovný vzťah člena k družstvu, sa za zamestnaneckú radu považuje orgán družstva volený členskou schôdzou.

Voľba členov zamestnaneckej rady, voľba zamestnaneckého dôverníka a volebné obdobie

§ 235

(1) Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva najmenej 20 zamestnancov je povinný zabezpečiť voľby členov zamestnaneckej rady, do ktorej sú volení zástupcovia zamestnancov všetkými zamestnancami. Zamestnanecká rada u zamestnávateľa, ktorý má

- a) od 20 do 100 zamestnancov má najmenej troch členov,
- b) od 101 do 500 zamestnancov na každých 100 zamestnancov, má najmenej jedného ďalšieho člena,
- c) od 501 a viac zamestnancov na každých 500 zamestnancov má najmenej jedného ďalšieho člena.

(2) Nový zamestnávateľ je povinný zabezpečiť voľby členov zamestnaneckej rady do troch mesiacov od jej vzniku.

(3) Právo voliť členov zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka majú všetci zamestnanci zamestnávateľa, ak u zamestnávateľa pracujú najmenej tri mesiace.

(4) Právo byť volený za člena zamestnaneckej rady alebo za zamestnaneckého dôverníka má každý zamestnanec zamestnávateľa starší ako 18 rokov, ktorý je bezúhonný, nie je blízkou osobou zamestnávateľa a pracuje u zamestnávateľa najmenej tri mesiace.

(5) Členovia zamestnaneckej rady sú volení priamou voľbou s tajným hlasovaním na základe kandidátskej listiny, ktorú navrhnu zamestnanci. O každom kandidátovi sa hlasuje samostatne, ak zamestnanci nerozhodnú inak. Kandidát je zvolený, ak za neho hlasovala aspoň nadpolovičná väčšina zamestnancov prítomných na hlasovaní. Zvolený kandidát sa

stáva členom zamestnaneckej rady. Ak nebude do troch týždňov zvolený potrebný počet členov do zamestnaneckej rady, je zamestnávateľ povinný zabezpečiť ďalšie kolo volieb, až do naplnenia počtu.

(6) Zamestnanecký dôverník je volený priamou voľbou s tajným hlasovaním, nadpolovičnou väčšinou zamestnancov prítomných na hlasovaní.

(7) Prvé voľby členov zamestnaneckej rady u zamestnávateľa organizuje volebný výbor zvolený zamestnancami. Ďalšie voľby organizuje zamestnanecká rada.

(8) Náklady na úhradu volieb zamestnaneckej rady a zamestnaneckého dôverníka hradí zamestnávateľ.

(9) Volebné obdobie zamestnaneckej rady a zamestnaneckého dôverníka je štvorročné.

§ 236

(1) Zamestnanecká rada zaniká

- a) uplynutím volebného obdobia,
- b) odstúpením zamestnaneckej rady, ak odstúpenie bolo prijaté na zhromaždení zamestnancov,
- c) odvolaním zamestnaneckej rady nadpolovičnou väčšinou zamestnancov prítomných na hlasovaní,
- d) poklesom počtu zamestnancov u zamestnávateľa na menej ako 20,
- e) dňom založenia odborovej organizácie.

(2) Členovia zamestnaneckej rady vykonávajú v prípade zániku zamestnaneckej rady podľa odseku 1 písm. a) až c) svoju funkciu až do zvolenia novej zamestnaneckej rady.

(3) Ustanovenia odsekov 1 a 2 sa primerane vzťahujú aj na zamestnaneckého dôverníka.

§ 237

Členstvo v zamestnaneckej rade zaniká

- a) skončením pracovného pomeru so zamestnávateľom,
- b) vzdaním sa členstva v zamestnaneckej rade,
- c) odvolaním z funkcie člena zamestnaneckej rady nadpolovičnou väčšinou zamestnancov prítomných na hlasovaní.

§ 238

Podmienky činnosti príslušného odborového orgánu, zamestnaneckej rady, zamestnaneckého dôverníka a zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a ich ochrana

(1) Činnosť príslušného odborového orgánu, zamestnaneckej rady, zamestnaneckého dôverníka a zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa sa považuje za výkon práce.

(2) Zamestnávateľ poskytuje na výkon funkcie člena príslušného odborového orgánu, člena zamestnaneckej rady, zamestnaneckého dôverníka pracovné voľno podľa § 137 ods. 1

písm. c) alebo na účasť na ich vzdelávaní, ktoré zabezpečuje orgán príslušného odborového orgánu, zamestnanecká rada a zamestnávateľ podľa § 137 ods. 1 písm. d), ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody.

(3) Zamestnávateľ poskytne počas funkčného obdobia pracovné voľno s náhradou mzdy, ak zamestnáva

- a) nad 300 odborovo organizovaných zamestnancov, jednému členovi príslušného odborového orgánu alebo nad 600 zamestnancov, jednému členovi zamestnaneckej rady,
- b) od 1600 do 3000 zamestnancov, dvom členom príslušného odborového orgánu alebo členom zamestnaneckej rady a
- c) na každých ďalších 1500 zamestnancov, jednému ďalšiemu členovi príslušného odborového orgánu alebo členovi zamestnaneckej rady.

(4) Podľa prevádzkových možností zamestnávateľ poskytuje na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť odborovej organizácie, zamestnaneckej rady, zamestnaneckého dôverníka a zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci bezplatne v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s údržbou a technickou prevádzkou.

(5) Člen príslušného odborového orgánu, člen zamestnaneckej rady, zamestnanecký dôverník a zástupca zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak.

(6) Člen príslušného odborového orgánu, člen zamestnaneckej rady, zamestnanecký dôverník a zástupca zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu ich funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní.

(7) Člen príslušného odborového orgánu, člen zamestnaneckej rady, zamestnanecký dôverník a zástupca zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci sú chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať vrátane rozviazania pracovného pomeru, a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou. V čase funkčného obdobia a počas jedného roka po jeho skončení je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru členovi zamestnaneckej rady, zamestnaneckému dôverníkovi a zástupcovi zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci bez predchádzajúceho súhlasu príslušného orgánu inšpektorátu práce neplatné. Týmto ustanovením nie je dotknuté ustanovenie § 74 ods. 2.

Právo na nadnárodné informácie a na prerokovanie

§ 239

(1) Právo zamestnancov zamestnávateľa a skupín zamestnávateľov pôsobiach na území členských štátov Európskej únie so sídlom v Slovenskej republike na nadnárodné informácie a na prerokovanie sa uskutočňuje prostredníctvom európskej zamestnaneckej rady alebo dohodnutého postupu.

(2) Podľa odseku 1 sa u každého zamestnávateľa a v každej skupine zamestnávateľov pôsobiacej na území členských štátov Európskej únie zriadi európska zamestnanecká rada alebo dohodne postup informovania zamestnancov a prerokovania, s cieľom informovať

zamestnancov a rokovať s nimi za podmienok, spôsobom a s účinkami ustanovenými v tomto zákone.

(3) Zamestnávateľ s pôsobnosťou na území členských štátov Európskej únie je povinný financovať

- a) zriadenie a činnosť osobitného vyjednávacieho orgánu, európskej zamestnaneckej rady alebo dohodnutého postupu informovania zamestnancov a prerokovania,
- b) náklady na organizovanie rokovaní, tlmočenie, cestovné a ubytovanie členov osobitného vyjednávacieho orgánu členov európskej zamestnaneckej rady alebo členov pôsobiacich v rámci dohodnutého postupu informovania zamestnancov a prerokovania.

§ 240

Povinnosť poskytovať nadnárodné informácie a prerokovanie sa vzťahuje na

- a) zamestnávateľov a skupiny zamestnávateľov s pôsobnosťou na území členských štátov Európskej únie so sídlom v Slovenskej republike,
- b) organizačné jednotky zamestnávateľa alebo na organizačné jednotky skupiny zamestnávateľov s pôsobnosťou na území členských štátov Európskej únie so sídlom v Slovenskej republike,
- c) reprezentantov zamestnávateľa alebo skupiny zamestnávateľov s pôsobnosťou na území členských štátov Európskej únie so sídlom v Slovenskej republike.

§ 241

Podmienky zriadenia európskej zamestnaneckej rady alebo dohodnutého postupu na nadnárodné informácie a na prerokovanie

(1) Na účely tohto zákona

- a) zamestnávateľ pôsobiaci na území členských štátov Európskej únie je zamestnávateľ, ktorý zamestnáva najmenej 1000 zamestnancov v členských štátoch a aspoň 150 zamestnancov v každom z najmenej dvoch členských štátov,
- b) skupina zamestnávateľov s pôsobnosťou na území členských štátov Európskej únie je riadiaci zamestnávateľ a jemu podriadení zamestnávatelia, ktorí zamestnávajú najmenej 1000 zamestnancov v členských štátoch, z ktorých najmenej dvaja zamestnávatelia pôsobia v dvoch rôznych členských štátoch a zamestnávajú v každom najmenej 150 zamestnancov,
- c) zástupcami zamestnancov sú zástupcovia zamestnancov podľa § 228 a § 234,
- d) ústredné vedenie je ústredné vedenie zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov Európskej únie alebo ústredné vedenie riadiaceho zamestnávateľa v prípade skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov Európskej únie. Ak ústredné vedenie nemá sídlo v členskom štáte, považuje sa na účely tohto zákona za ústredné vedenie reprezentant, ktorého ústredné vedenie vymenuje; ak nie je tento reprezentant vymenovaný, považuje sa za ústredné vedenie zamestnávateľ členského štátu s najväčším počtom zamestnancov, ktorý má sídlo v jednom z členských štátov. Ústredné vedenie zamestnávateľa je zodpovedné za zriadenie európskej zamestnaneckej rady alebo dohodnutého postupu na nadnárodné informácie a prerokovanie,
- e) osobitný vyjednávací orgán je orgán zriadený v súlade s § 242 s cieľom uskutočňovať vyjednávanie s ústredným vedením o zriadení európskej zamestnaneckej rady alebo o postupe informovania zamestnancov a prerokovania.

(2) Na účely tohto zákona riadiaci zamestnávateľ je zamestnávateľ, ktorý môže priamo alebo nepriamo riadiť iného zamestnávateľa z dôvodu vlastníctva, finančnej účasti alebo pravidiel, ktorými sa riadi.

(3) Riadiaci zamestnávateľ je vždy zamestnávateľ, ktorý vo vzťahu k inému zamestnávateľovi priamo alebo nepriamo

- a) vlastní väčšinu základného majetku tohto zamestnávateľa,
- b) kontroluje väčšinu hlasov akcionárov zamestnávateľa, alebo
- c) môže vymenovať viac ako polovicu členov správneho, riadiaceho alebo dozorného orgánu tohto zamestnávateľa.

(4) Na účely tohto zákona ustanovené počty zamestnancov vychádzajú z priemerného počtu zamestnancov vrátane zamestnancov na kratší pracovný čas, zamestnaných počas ostatných dvoch rokov.

§ 242

Osobitný vyjednávací orgán

(1) Osobitný vyjednávací orgán sa zriaďuje, aby za zamestnancov vyjednával o zriadení európskej zamestnaneckej rady alebo o postupe informovania zamestnancov a prerokovania s nimi.

(2) Ústredné vedenie začne z vlastnej iniciatívy alebo na základe písomnej žiadosti najmenej 100 zamestnancov najmenej dvoch zamestnávateľov v dvoch rôznych členských štátoch alebo na písomnú žiadosť ich zástupcov rokovať o zriadení osobitného vyjednávacieho orgánu.

(3) Osobitný vyjednávací orgán má najmenej tri a najviac 17 členov. Členmi osobitného vyjednávacieho výboru sú zamestnanci zamestnávateľa alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiach na území členských štátov Európskej únie. Zamestnanci zamestnávateľa z každého členského štátu, v ktorom má zamestnávateľ alebo skupina zamestnávateľov pôsobiaca na území členských štátov Európskej únie, sú zastúpení jedným členom. Ďalší člen do osobitného vyjednávacieho výboru je vymenovaný za zamestnancov zamestnávateľa z každého členského štátu, kde je najmenej 25% zamestnancov, ďalší dvaja členovia za zamestnancov zamestnávateľa každého členského štátu, kde je najmenej 50% zamestnancov a ďalší traja zástupcovia za zamestnancov zamestnávateľa z každého členského štátu, kde je najmenej 75% všetkých zamestnancov.

(4) Zástupcovia zamestnancov za zamestnancov v Slovenskej republike vymenujú členov osobitného vyjednávacieho orgánu zo zamestnancov zamestnávateľa na spoločnom rokovaní. Rozdelenie hlasov na spoločnom zasadnutí sa určí pomerne podľa počtu zastupovaných zamestnancov.

(5) Osobitný vyjednávací orgán informuje ústredné vedenie o svojom zložení. Ústredné vedenie zvolá zasadnutie osobitného vyjednávacieho orgánu za účelom uzatvorenia dohody podľa § 245, v prípade potreby môže na rokovanie prizvať odborníkov.

(6) Osobitný vyjednávací orgán prijíma závery väčšinou hlasov; na rozhodnutie, že nezačne vyjednávať podľa odseku 5, alebo že skončí už začaté vyjednávanie je potrebná najmenej dvoj tretinová väčšina hlasov.

(7) Ak sa zúčastnené strany nedohodnú na kratšej lehote, nová žiadosť o zvolanie osobitného vyjednávacieho orgánu sa môže predložiť najskôr o dva roky od prijatia vyššie uvedeného rozhodnutia.

(8) Všetky výdavky súvisiace so zriadením európskej zamestnaneckej rady alebo postupu na informovanie a prerokovanie hradí ústredné vedenie tak, aby osobitný vyjednávací orgán mohol primerane plniť svoju úlohu.

§ 243

Dohoda o zriadení európskej zamestnaneckej rady alebo o postupe informovania a prerokovania

(1) Ústredné vedenie a osobitný vyjednávací orgán, európska zamestnanecká rada a zástupcovia zamestnancov, ktorí zabezpečujú iný postup informovania a prerokovania vyjednávajú v spolupráci s ohľadom na vzájomné práva a povinnosti.

(2) Dohoda medzi ústredným vedením a osobitným vyjednávacím orgánom sa musí uzavrieť písomne a musí obsahovať

- a) zamestnávateľov, skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov Európskej únie alebo ich organizačných jednotiek pôsobiacich na území členských štátov Európskej únie, na ktorých sa dohoda vzťahuje,
- b) zloženie európskej zamestnaneckej rady, počet členov, náhradníkov, rozdelenie miest a funkčné obdobie,
- c) kompetencie a postup informovania európskej zamestnaneckej rady a postup prerokovania,
- d) miesto konania, počet termínov a trvanie zasadnutí európskej zamestnaneckej rady,
- e) finančné a materiálne zdroje, ktoré sa majú prideliť európskej zamestnaneckej rade,
- f) dobu platnosti dohody o európskej zamestnaneckej rade a postup jej opätovného dohodnutia.

(3) Európska zamestnanecká rada môže byť rozšírená o zástupcov zamestnancov zamestnávateľov tých štátov, ktoré nie sú členmi Európskej únie v prípade, že to dohodne osobitný vyjednávací orgán a ústredné vedenie.

(4) Ústredné vedenie a osobitný vyjednávací orgán sa môžu písomne dohodnúť, že namiesto európskej zamestnaneckej rady zriadia jeden alebo viac postupov informovania zamestnancov a prerokovania. Dohoda musí byť písomná a musí obsahovať najmä

- a) predmet nadnárodných informácií a prerokovaní, ktoré sa týkajú dôležitých záujmov zamestnancov,
- b) spôsob a zabezpečenie práva zástupcov zamestnancov spoločne prerokovať informácie, ktoré im boli oznámené ústredným vedením.

Európska zamestnanecká rada zriadená zo zákona

§ 244

Európska zamestnanecká rada podľa tohto zákona sa zriadi, ak

- a) to spoločne dohodne ústredné vedenie s osobitným vyjednávacím orgánom,
- b) ústredné vedenie odmieta začať rokovanie do šesť mesiacov od podania žiadosti zamestnancov podľa § 242 odsek 2 o zriadení európskej podnikovej rady alebo postupu pre nadnárodné informácie a prerokovanie,

- c) do troch rokov od podania žiadosti ústredné vedenie a osobitný vyjednávací orgán sa nedohodli a osobitný vyjednávací orgán nerozhodol o ukončení vyjednávacieho procesu (§ 242).

§ 245

(1) Európsku zamestnaneckú radu zvolia zástupcovia zamestnancov zo zamestnancov zamestnávateľa na spoločnom rokovaní. Členov európskej zamestnaneckej rady, za zamestnancov zamestnaných v Slovenskej republike vymenujú zástupcovia zamestnancov zamestnávateľa na spoločnom rokovaní.

(2) Európsku zamestnaneckú radu tvoria zástupcovia zamestnancov u zamestnávateľov alebo skupín zamestnávateľov pôsobiach na území členských štátov Európskej únie. Európska zamestnanecká rada má najmenej 3 a najviac 30 členov. Z každého členského štátu, v ktorom má zamestnávateľ alebo skupina zamestnávateľov zastúpenie, sa do európskej zamestnaneckej rady deleguje jeden zástupca zamestnancov.

(3) Ak má zamestnávateľ alebo skupina zamestnávateľov pôsobiach v členských štátoch menej ako 10 000 zamestnancov, členské štáty, v ktorých je zamestnaných najmenej 20 % zamestnancov budú zastúpení ďalším zástupcom. Členské štáty, v ktorých je zamestnaných najmenej 30% zamestnancov budú zastúpení ďalšími dvomi zástupcami, najmenej 40 % zamestnancov ďalšími tromi zástupcami, najmenej 50 % zamestnancov ďalšími štyrmi zástupcami, najmenej 60 % zamestnancov ďalšími piatimi zástupcami, najmenej 70 % zamestnancov ďalšími šiestimi zástupcami a tam, kde je najmenej 80 % zamestnancov budú zastúpení ďalšími siedmimi zástupcami zamestnancov.

(4) Ak má zamestnávateľ alebo skupina zamestnávateľov v členských štátoch najmenej 10 000 zamestnancov, členské štáty, v ktorých je zamestnaných najmenej 20 % zamestnancov budú zastúpení ďalším zástupcom. Členské štáty, v ktorých je zamestnaných najmenej 30 % zamestnancov budú zastúpení ďalšími tromi zástupcami, najmenej 40 % zamestnancov budú zastúpení ďalšími piatimi zástupcami, najmenej 50 % zamestnancov budú zastúpení ďalšími siedmimi zástupcami, z členského štátu, v ktorom je zamestnaných 60 % zamestnancov, budú zastúpení ďalšími deviatimi zástupcami, najmenej 70 % zamestnancov budú zastúpení jedenástimi zástupcami, najmenej 80 % zamestnancov budú zastúpení ďalšími trinástimi zástupcami zamestnancov.

(5) V prípade, že boli splnené podmienky na vznik európskej zamestnaneckej rady, ústredné vedenie je povinné zavolať zakladajúce zasadnutie európskej zamestnaneckej rady. Na tomto zasadnutí si európska zamestnanecká rada zvolí svojho predsedu a jeho zástupcu.

(6) Predseda a v jeho neprítomnosti jeho zástupca zastupuje navonok európsku zamestnaneckú radu a riadi jej bežnú činnosť. Ak to považuje za potrebné, zvolí si európska zamestnanecká rada trojčlenný výbor, ktorý tvoria predseda a ďalší dvaja členovia, ktorí musia byť z dvoch členských štátov.

(7) Európska zamestnanecká rada prijme rokovací poriadok, ktorý musí byť písomný a musí byť schválený väčšinou hlasov všetkých členov.

(8) Ústredné vedenie kontroluje každé dva roky odo dňa ustanovujúcej schôdze európskej zamestnaneckej rady, či sa počty zamestnancov v jednotlivých členských štátoch zmenili tak, že sa podľa odsekov 4 až 6 musí určiť iné zloženie európskej zamestnaneckej

rady. Výsledok oznámi európskej zamestnaneckej rade. Ak je potrebné iné zloženie európskej zamestnaneckej rady, ústredné vedenie zabezpečí, aby sa v členských štátoch, v ktorých vznikol nárok na iný počet zástupcov zamestnancov vymenovali noví členovia európskej zamestnaneckej rady. Novým vymenovaním sa končí doterajšie členstvo zástupcov zamestnancov.

(9) Európska zamestnanecká rada oznámi ústrednému vedeniu mená, priezviská a adresy svojich členov. Ústredné vedenie túto informáciu poskytne zamestnávateľom a zástupcom zamestnancov, alebo zamestnancom.

(10) Členstvo v európskej zamestnaneckej rade sa začína vymenovaním a trvá štyri roky, ak sa neskončí skôr odvolaním alebo z iných dôvodov.

(11) Po uplynutí štyroch rokov od zriaďujúcej schôdze hlasuje európska zamestnanecká rada, či bude s ústredným vedením vyjednávať podľa § 243, alebo či bude pokračovať európska zamestnanecká rada zo zákona (§ 244).

§ 246

(1) Ústredné vedenie prerokuje s európskou zamestnaneckou radou najmenej raz za rok

- a) organizačnú štruktúru zamestnávateľa, ekonomickú a finančnú situáciu,
- b) predpokladaný vývoj činnosti, výroby a vývoj zamestnanosti,
- c) stav investícií a podstatné zmeny organizácie práce a nových výrobných procesov,
- d) prevody zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmenu právnej formy zamestnávateľa,
- e) iné organizačné zmeny zamestnávateľa.

(2) Ak vzniknú mimoriadne udalosti, ktoré sa podstatne dotýkajú záujmov zamestnancov, je ústredné vedenie povinné včas informovať európsku zamestnaneckú radu, predložiť jej potrebné doklady a na jej žiadosť ich prerokovať.

(3) Mimoriadnymi udalosťami sú najmä

- a) zrušenie, zánik alebo prevod zamestnávateľa alebo jeho časti,
- b) hromadné prepúšťanie.

(4) Ústredné vedenie je povinné písomne informovať európsku zamestnaneckú radu a prerokovať s ňou záležitosti ustanovené v odsekoch 1 až 3, v prípade, že sa týkajú najmenej dvoch zamestnávateľov so sídlom v najmenej dvoch členských štátoch; právomoci európskej zamestnaneckej rady sa týkajú len záležitostí členských štátov.

§ 247

Informovanie zástupcov zamestnancov zamestnávateľa na území Slovenskej republiky

Osobitný vyjednávací orgán, európska zamestnanecká rada, alebo zástupcovia zamestnancov zamestnávateľa zabezpečujúci iný postup na nadnárodné informácie a prerokovanie oboznamujú zástupcov zamestnancov zamestnávateľa (§ 228 a 234), so sídlom na území Slovenskej republiky s nadnárodnými informáciami a prerokovaním na spoločnom zasadnutí zamestnancov zamestnávateľa.

§ 248

Ochrana členov osobitného vyjednávacieho orgánu, členov európskej zamestnaneckej rady a zástupcov zamestnancov zabezpečujúcich iný postup

Na členov osobitného vyjednávacieho orgánu, členov európskej zamestnaneckej rady a zástupcov zamestnancov zamestnávateľa zabezpečujúcich iný postup na nadnárodné informácie a na prerokovanie sa vzťahujú ustanovenia § 238.

J e d e n á s t a č a s ť **PRECHODNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA** **Prechodné ustanovenia** **§ 249**

Ustanoveniami tohto zákona sa spravujú aj pracovnoprávne vzťahy vzniknuté pred 1. januárom 2002, ak nie je ďalej ustanovené inak. Nároky, ktoré z nich vznikli a právne úkony urobené pred 1. januárom 2002 sa posudzujú podľa doterajších predpisov.

§ 250

(1) Pracovné pomery, ktoré boli založené voľbou alebo vymenovaním podľa § 27 ods. 3 až 5 Zákonníka práce pred dňom nadobudnutia účinnosti tohto zákona sa považujú za pracovné pomery vzniknuté pracovnou zmluvou podľa tohto zákona.

(2) Pracovnoprávny vzťah založený dohodou o pracovnej činnosti uzatvorenou pred dňom nadobudnutia účinnosti tohto zákona sa spravuje pracovnoprávnymi predpismi platnými do 31. decembra 2001 a skončí najneskôr 31. decembra 2002.

§ 251

(1) Zamestnanec, ktorý ku dňu nadobudnutia účinnosti tohto zákona popri svojom zamestnaní vykonávanom v pracovnom pomere vykonáva zárobkovú činnosť, ktorá je zhodná s predmetom činnosti jeho zamestnávateľa, je povinný najneskôr do 30 dní odo dňa nadobudnutia účinnosti tohto zákona písomne požiadať zamestnávateľa o udelenie súhlasu na výkon tejto činnosti.

(2) Zamestnávateľ je povinný do 30 dní od doručenia tejto žiadosti zamestnancovi písomne oznámiť, či súhlas na výkon činnosti podľa odseku 1 udeľuje alebo neudeľuje. Ak zamestnávateľ zamestnancovi súhlas neudeľí alebo ak zamestnanec v lehote podľa odseku 1 o súhlas nepožiada, je povinný bez zbytočného odkladu túto činnosť skončiť spôsobom vyplývajúcim z príslušných všeobecne záväzných právnych predpisov, ak neurobil právny úkon smerujúci ku skončeniu pracovného pomeru u zamestnávateľa, u ktorého je zamestnaný. Ak sa zamestnávateľ v ustanovenej lehote k žiadosti zamestnanca nevyjadrí, platí, že zamestnancovi udeľuje súhlas na uvedenú činnosť.

§ 252

Za obdobie pred dňom nadobudnutia účinnosti tohto zákona patria percentá a obdobie, za ktoré sa upravuje priemerný zárobok rozhodujúci pre výpočet náhrady za stratu na zárobku po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti vzniknutej pracovným úrazom alebo chorobou z povolania podľa doterajších predpisov.

§ 253

Kde sa vo všeobecne záväzných právnych predpisoch používa pojem „plat“, rozumie sa tým mzda podľa tohto zákona.

§ 254

Zrušovacie ustanovenie

Zrušujú sa:

1. zákon č. 65/1965 Zb. Zákonník práce v znení zákona č. 88/1968 Zb., zákona č. 153/1969 Zb., zákona č. 100/1970 Zb., zákona č. 20/1975 Zb., zákona č. 72/1982 Zb., zákona č. 111/1984 Zb., zákona č. 22/1985 Zb., zákona č. 52/1987 Zb., § 18 zákona č. 98/1987 Zb., zákona č. 188/1988 Zb., zákona č. 3/1991 Zb., zákona č. 297/1991 Zb., zákona č. 231/1992 Zb., zákona č. 264/1992 Zb., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 10/1993 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 275/1993 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 304/1995 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 90/1996 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 206/1996 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 330/1996 Z. z., zákona č. 379/1997 Z. z., zákona č. 43/1998 Z. z., zákona č. 190/1998 Z. z., zákona č. 297/1999 Z. z. a zákona č. 95/2000 Z. z.,
2. zákon č. 120/1990 Zb., ktorým sa upravujú niektoré vzťahy medzi odborovými organizáciami a zamestnávateľmi v znení zákona č. 3/1991 Zb. a zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 55/1996 Z. z.,
3. zákon č. 195/1991 Zb. o odstupnom poskytovanom pri skončení pracovného pomeru v znení zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 10/1993 Z. z.,
4. zákon č. 1/1992 Zb. o mzde, odmene za pracovnú pohotovosť a o priemernom zárobku v znení zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 10/1993 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 52/1996 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 90/1996 Z. z., zákona č. 248/1997 Z. z., zákona č. 190/1998 Z. z. a zákona č. 105/1999 Z. z.,
5. nariadenie vlády Československej socialistickej republiky č. 75/1982 Zb. o osobitnej dodatkovej dovolenke pracovníkov pracujúcich v podzemí hlbinných uhoľných a lignitových baní,
6. nariadenie vlády Československej socialistickej republiky č. 25/1985 Zb. o osobitnej dodatkovej dovolenke niektorých pracovníkov v organizácii stavebnej výroby,
7. nariadenie vlády Slovenskej socialistickej republiky č. 27/1985 Zb. o odchylnom poskytovaní nepretržitého odpočinku v týždni niektorým pracovníkom v znení nariadenia vlády Slovenskej socialistickej republiky č. 230/1988 Zb.,
8. nariadenie vlády Československej socialistickej republiky č. 99/1987 Zb., o pracovnoprávných vzťahoch pracovníkov medzinárodných hospodárskych organizácií,
9. nariadenie vlády Československej socialistickej republiky č. 223/1988 Zb., ktorým sa vykonáva Zákonník práce v znení zákonného opatrenia Predsedníctva Federálneho zhromaždenia č. 362/1990 Zb., nariadenia vlády Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky č. 13/1991 Zb., zákona č. 231/1992 Zb., nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 645/1992 Zb., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 162/1993 Z. z., nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 190/1994 Z. z., nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 153/1995 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 330/1996 Z. z. a zákona č. 297/1999 Z. z.,
10. nariadenie vlády Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky č. 121/1990 Zb. o

- pracovnoprávných vzťahoch pri súkromnom podnikaní občanov v znení nariadenia vlády Českej a Slovenskej Federatívnej republiky č. 14/1991 Zb., zákona č. 231/1992 Zb. a zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 206/1996 Z. z.,
11. nariadenie vlády Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky č. 406/1991 Zb. o predĺžení dovolenky na zotavenie v organizáciách, ktoré neprevádzkujú podnikateľskú činnosť,
 12. nariadenie vlády Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky č. 43/1992 Zb. o ustanovení minimálnych mzdových taríf a mzdového zvýhodnenia za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí a za prácu v noci v znení nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 645/1992 Zb., nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 249/1993 Z. z., nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 84/1996 Z. z., nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 2/1998 Z. z., nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 65/1999 Z. z., zákona č. 105/1999 Z. z. a nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 374/1999 Z. z.,
 13. nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 294/1997 Z.z. o podmienkach úhrady nákladov zamestnávateľovi na doplatok ku mzde alebo k platu pri prevedení zamestnanca na prácu s nižšou mzdou alebo platom z dôvodu karanténneho opatrenia,
 14. nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 335/1997 Z. z., ktorým sa v usmerňovaní miezd upravujú kvalitatívne ukazovatele, primeranosť prírastku miezd ku kvalitatívnym ukazovateľom, výška regulačného odvodu, údaje na jeho výpočet, splatnosť odvodu, spôsob jeho úhrady a hodnotené obdobie,
 15. vyhláška Štátnej plánovacej komisie č. 62/1966 Zb. o zásadách pre skracovanie pracovného času a pre úpravu pracovných a prevádzkových režimov v znení zákona č. 1/1992 Zb.,
 16. vyhláška Ministerstva práce a sociálnych vecí č. 63/1968 Zb. o zásadách pre skracovanie týždenného pracovného času a pre zavádzanie prevádzkových a pracovných režimov s päťdenným pracovným týždňom v znení vyhlášky č. 200/1968 Zb., zákona č. 188/1988 Zb., zákona č. 3/1991 Zb. a zákona č. 1/1992 Zb.,
 17. vyhláška Ministerstva školstva č. 140/1968 Zb. o pracovných úľavách a hospodárskom zabezpečení študujúcich popri zamestnaní v znení zákona č. 188/1988 Zb.,
 18. vyhláška Ústrednej rady odborov a Federálneho ministerstva financií č. 172/1973 Zb. o uvoľňovaní pracovníkov zo zamestnania na výkon funkcie v Revolučnom odborovom hnutí v znení vyhlášky č. 3/1991 Zb.,
 19. vyhláška Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 121/1982 Zb. o niektorých úpravách pracovného času,
 20. vyhláška Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 45/1987 Zb. o zásadách skrátenia pracovného času bez zníženia mzdy zo zdravotných dôvodov pracovníkom do 21 rokov veku v podzemí hlbinných baní v znení zákona č. 235/1992 Zb.,
 21. vyhláška Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 95/1987 Zb. o dodatkovej dovolenke pracovníkov, ktorí pracujú s chemickými karcinogénmi v znení zákona č. 235/1992 Zb.,
 22. vyhláška Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 96/1987 Zb. o zásadách pre skrátenie pracovného času bez zníženia mzdy zo zdravotných dôvodov pracovníkom, ktorí pracujú s chemickými karcinogénmi v znení vyhlášky č. 108/1989 Zb. a zákona č. 235/1992 Zb.,
 23. vyhláška Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 196/1989 Zb. o pružnom pracovnom čase v znení zákona č. 1/1992 Zb.,
 24. vyhláška Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 18/1991 Zb. o iných úkonoch vo všeobecnom záujme.

§ 255
Účinnosť

Tento zákon nadobúda účinnosť **1. januára 2002**, okrem § 5 ods. 2, a § 239 až 248, ktoré nadobudnú účinnosť vstupom Slovenskej republiky do Európskej únie.

Charakteristiky stupňov náročnosti pracovných miest

Pracovné miesta sú podľa miery zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti práce a z nej vyplývajúcich požiadaviek na kvalifikáciu zamestnanca vymedzené nasledovnými charakteristikami:

- a) pracovné miesto zodpovedajúce prvému stupňu náročnosti práce charakterizuje výkon pomocných, prípravných alebo manipulačných prác podľa presných postupov a pokynov. Na výkon týchto prác spravidla postačuje absolvovanie základnej školy¹⁾ a inštruktáž, zaučenie alebo zaškolenie;
- b) pracovné miesto zodpovedajúce druhému stupňu náročnosti práce charakterizuje výkon ucelených obslužných rutinných prác alebo odborných rutinných kontrolovateľných prác podľa daných postupov alebo prevádzkových režimov alebo prác spojených s hmotnou zodpovednosťou; výkon jednoduchých remeselných prác; výkon opakovaných, kontrolovateľných prác administratívnych, hospodárskosprávnych, prevádzkovotechnických alebo ekonomických podľa pokynov alebo ustanovených postupov. Na výkon týchto prác sa spravidla vyžaduje vyučenie v príslušnom odbore alebo stredné odborné vzdelanie ukončené vykonaním záverečnej skúšky v študijnom odbore alebo učebnom odbore;²⁾
- c) pracovné miesto zodpovedajúce tretiemu stupňu náročnosti práce charakterizuje výkon rôznorodých odborných alebo ucelených odborných prác alebo samostatné zabezpečovanie menej zložitých agend; samostatný výkon individuálnych tvorivých remeselných prác; riadenie alebo operatívne zabezpečovanie chodu zariadení alebo prevádzkových procesov spojené so zvýšenou duševnou námahou s prípadnou zodpovednosťou za zdravie a bezpečnosť iných osôb alebo za ťažko odstrániteľné škody. Na výkon týchto prác sa spravidla vyžaduje úplné stredné vzdelanie alebo úplné stredné odborné vzdelanie ukončené vykonaním maturitnej skúšky;³⁾
- d) pracovné miesto zodpovedajúce štvrtému stupňu náročnosti práce charakterizuje samostatné zabezpečovanie odborných agend alebo výkon čiastkových koncepčných, systémových a metodických prác spojený so zvýšenou duševnou námahou; riadenie, organizácia alebo koordinácia zložitých procesov alebo rozsiahleho súboru veľmi zložitých zariadení s prípadnou zodpovednosťou za životy a zdravie iných osôb. Na výkon týchto prác sa spravidla vyžaduje vyššie odborné vzdelanie ukončené úspešným vykonaním absolútoría⁴⁾ alebo absolvovanie vysokoškolského štúdia ukončeného vykonaním bakalárskej skúšky;⁵⁾
- e) pracovné miesto zodpovedajúce piatemu stupňu náročnosti práce charakterizuje výkon špecializovaných systémových, koncepčných, tvorivých alebo metodických prác s vysokou duševnou námahou; komplexné zabezpečovanie najzložitejších úsekov a agend s určovaním nových postupov v rámci systému; riadenie, organizácia a koordinácia veľmi zložitých procesov a systémov vrátane voľby a optimalizácie postupov a spôsobov riešenia. Na výkon týchto prác sa spravidla vyžaduje

absolvovanie vysokoškolského štúdia, ukončeného vykonaním štátnej skúšky;⁶⁾

- f) pracovné miesto zodpovedajúce šiestemu stupňu náročnosti práce charakterizuje tvorivé riešenie úloh neobvyklým spôsobom s nešpecifikovanými výstupmi s vysokou mierou zodpovednosti za škody s najširšími spoločenskými dôsledkami; riadenie, organizácia a koordinácia najzložitejších systémov so zodpovednosťou za neodstrániteľné hmotné a morálne škody so značnými nárokmi na schopnosť riešiť zložité a konfliktné situácie spojené spravidla so všeobecným ohrozením najširšej skupiny osôb. Na výkon týchto prác sa spravidla vyžaduje absolvovanie doktorandského štúdia, ukončeného vykonaním dizertačnej skúšky a obhajobou dizertačnej práce.⁷⁾

-
- 1) § 5 zákona č. 29/1984 Zb. o systave základných a stredných škôl (školský zákon) v znení zákona č. 171/1990 Zb..
- 2) § 8 ods. 1 zákona č. 29/1984 Zb. v znení zákona č. 171/1990 Zb.
§ 2 ods. 1 vyhlášky Ministerstva školstva, mládeže a športu SR č. 102/1991 Zb. o ukončovaní štúdia na stredných školách a o ukončovaní prípravy v odborných učilištiach a učilištiach.
- 3) § 8 ods. 2 zákona č. 29/1984 Zb. v znení zákona č. 171/1990 Zb..
§ 2 ods. 2 vyhlášky č. 102/1991 Zb. v znení nariadenia vlády SR č. 97/1994 Z. z.
- 4) § 8 ods. 3 zákona č. 29/1984 Zb. v znení zákona č. 171/1990 Zb..
- 5) § 19 ods. 1 písm. a) zákona č. 172/1990 Zb. o vysokých školách v znení zákona NR SR č. 324/1996 Z. z.
- 6) § 19 ods. 1 písm. b) zákona č. 172/1990 Zb. v znení zákona NR SR č. 324/1996 Z. z.
- 7) § 19 ods. 1 písm. c) zákona č. 172/1990 Zb. v znení zákona NR SR č. 324/1996 Z. z.

Dôvodová správa

Všeobecná časť

Predloženie návrhu základného pracovnoprávného predpisu, Zákonníka práce je v Programovom vyhlásení vlády Slovenskej republiky formulované ako jedna z hlavných úloh.

V uplynulých rokoch došlo k zásadným zmenám politického a ekonomického systému Slovenskej republiky, ktoré si nevyhnutne vyžiadali reformu celého právneho poriadku, pracovné právo nevynímajúc. Prvá etapa reformy pracovného práva začala v roku 1990. Vytvorila základné predpoklady prechodu od centrálne plánovaného hospodárstva k trhovému hospodárstvu. Novela Zákonníka práce, zákon č. 3/1991 Zb. znížil mieru kogentných, donucujúcich ustanovení Zákonníka práce, čím súčasne vytvoril širší priestor pre uplatnenie zmluvnej voľnosti v pracovnoprávných vzťahoch. Zákom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní boli vytvorené predpoklady pre autonómne kolektívne vyjednávanie sociálnych partnerov právnou úpravou procesu uzatvárania kolektívnych zmlúv.

Aj keď Zákonník práce bol viackrát zmenený a doplnený, rozsahom i kvalitou predstavuje len zavŕšenie prvej etapy reformy pracovného práva, charakterizujúcej prechod od centrálne riadeného hospodárstva k trhovému hospodárstvu.

Návrh nového Zákonníka práce predstavuje druhú etapu reformy pracovného práva, ktorá má vytvoriť optimálne predpoklady pre fungovanie trhového hospodárstva.

Nutnosť zavŕšenia reformy pracovného práva Slovenskej republiky vyplýva nielen z pripravovaného vyčlenenia verejnoprávnej sféry zamestnancov štátnej služby, ale je určená aj vecnými hľadiskami.

Aj keď v rámci prvej etapy reformy pracovného práva bol znížený rozsah donucujúcich ustanovení Zákonníka práce, ešte stále nedostatočne reaguje na potreby trhového hospodárstva. Miera donucujúcich ustanovení Zákonníka práce je ešte stále vysoká a nevytvára potrebné predpoklady pre uplatnenie zmluvnej voľnosti účastníkov pracovnoprávných vzťahov ale aj pre uplatnenie zmluvnej voľnosti strán kolektívnej zmluvy. Preto základným cieľom rekodifikácie pracovného práva Slovenskej republiky je podstatné zníženie donucujúcich ustanovení Zákonníka práce a prehlbenie princípu zmluvnosti v pracovnoprávných vzťahoch.

Návrh nového Zákonníka práce predstavuje podstatnú liberalizáciu a dereguláciu pracovného práva, čo zodpovedá základným princípom trhového hospodárstva.

Potreba rekodifikácie pracovného práva je určená aj medzinárodnými hľadiskami spojenými s procesom začleňovania Slovenskej republiky do medzinárodných hospodárskych a sociálnych štruktúr. Vytvára základné predpoklady pre vstup Slovenskej republiky do Európskej únie. Podmienkou vstupu Slovenskej republiky do Európskej únie je dosiahnutie takých právnych štandardov, ktoré budú zaručovať harmonizáciu nášho právneho poriadku so Smernicami Európskej únie, ktoré sú obsiahnuté v 4. kapitole Bielej knihy.

Rekodifikácia pracovného práva v Slovenskej republike vychádza zo základných sociálnych práv občanov zakotvených v Ústave Slovenskej republiky, z práv zakotvených v Európskej sociálnej charte ako aj v Charte základných sociálnych práv zamestnancov, prijatej na platforme Európskej únie v roku 1989. Rekodifikácia pracovného práva Slovenskej republiky súčasne zodpovedá nielen ratifikovaným Dohovorom Medzinárodnej organizácie práce, ale aj Dohovorom, ktoré bude Slovenská republika v krátkom čase ratifikovať.

Na rozdiel od doterajšej právnej úpravy Zákonníka práce, v ktorom ešte stále dominujú donucujúce ustanovenia, návrh nového Zákonníka práce upravuje len základné povinnosti zamestnancov a zamestnávateľov a minimálne štandardy sociálnych práv.

Návrh Zákonníka práce výrazne posilňuje mluvnú slobodu účastníkov pracovnoprávnych vzťahov, čo zodpovedá základným princípom trhového hospodárstva, medzi ktorými dominuje princíp slobody.

Prehĺbenie zmluvného princípu sa prejavuje nielen pri založení pracovného pomeru, ale aj pri jeho zmene. Pracovný pomer sa navrhuje založiť len na základe pracovnej zmluvy. Vypúšťa sa doterajší spôsob založenia pracovného pomeru vymenovaním, ktorý pre svoj verejnoprávny charakter nezodpovedá súkromnoprávnym princípom pracovného práva a ktorý sa v aplikačnej praxi politicky zneužíval a bol predmetom oprávnenej kritiky nielen zo strany právnej teórie, ale aj praxe. Založenie pracovného pomeru vymenovaním stráca svoje právne opodstatnenie aj v súvislosti s návrhom právnej úpravy štátnozamestnaneckých vzťahov.

Princíp zmluvnosti pracovnoprávnych vzťahov je na rozdiel od doterajšieho právneho stavu zvýraznený aj pri zmene pracovného pomeru a čiastočne pri skončení pracovného pomeru, čím sa viac ako doteraz zabezpečuje ochrana zamestnancov.

Princíp zmluvnej voľnosti sa prelína celým obsahom pracovného pomeru a vo svojich právnych následkoch znamená podstatnú liberalizáciu a dereguláciu pracovného práva.

V priamej nadväznosti na prehĺbenie princípu zmluvnosti sa navrhuje upraviť minimálne pracovné podmienky napríklad určením minimálnej dĺžky nepretržitého odpočinku v týždni, minimálnej dĺžky odpočinku medzi dvoma zmenami, určením minimálnej prestávky v práci, ustanovením maximálnej dĺžky pracovného času, maximálneho rozsahu pracovnej pohotovosti, práce nadčas, a minimálnej dĺžky dovolenky.

Priaznivejšia úprava pracovných a mzdových podmienok zamestnancov sa navrhuje upraviť v kolektívnych zmluvách. Hranicou zmluvnej autonómie budú kogentné, donucujúce ustanovenia Zákonníka práce, ktorých rozsah sa výrazne znižuje.

Pretože návrh nového Zákonníka práce v súlade s pracovným právom Európskej únie vychádza z tzv. čistého pracovného času, maximálna dĺžka pracovného času sa navrhuje upraviť na 40 hodín týždenne, v druhej alternatíve 37 a 1/2 hodiny týždenne a u zamestnancov mladších ako 16 rokov na 30 hodín týždenne.

V záujme právnej istoty zamestnanca v súlade so Smernicami EÚ sa navrhuje zaviesť písomné potvrdenie o obsahu pracovnej zmluvy. Na rozdiel od doterajšieho právneho stavu ide o dopĺňujúcu právnu garanciu zamestnancov pre prípad, že pracovná zmluva nebude uzavretá v písomnej forme. Návrh nového Zákonníka práce počíta s uvedenou právnou garanciou aj v prípade zmeny pracovného pomeru.

Na rozdiel od doterajšieho Zákonníka práce, návrh novej právnej úpravy predpokladá len úpravu pracovného pomeru bez existencie inštitútu dohody o pracovnej činnosti. Uvedený inštitút neupravuje ani jedna z krajín Európskej únie. Podľa doterajšieho právneho stavu dohody o pracovnej činnosti boli len doplnkovým pracovnoprávnym vzťahom, s uplatňovaním ktorého mala aplikačná prax prevažne negatívne skúsenosti. Dohodou o pracovnej činnosti sa doteraz často simuloval pracovný pomer.

Z formálnoprávneho hľadiska návrh Zákonníka práce na rozdiel od doterajšieho právneho stavu podstatne zjednodušuje právnu úpravu pracovnoprávných vzťahov tým, že do obsahového rámca svojich ustanovení inkorporuje prevažnú časť doterajšieho vykonávacieho nariadenia k Zákonníku práce a ďalšie nadväzujúce všeobecne záväzné právne predpisy. Zo mzdovej oblasti sa transformuje najmä zákon o mzde v modifikovanej forme niektorých ustanovení vzhľadom na potreby praxe. Zo všeobecnej časti návrhu Zákonníka práce sa vypustili niektoré ustanovenia, ktoré boli duplicitné s Občianskym zákonníkom.

Z hľadiska možných dôsledkov návrhu zákona na zamestnanosť sa predpokladá stabilita udržania pracovných miest a to najmä vzhľadom na sprísnenie podmienok hromadného prepúšťania a liberalizáciu v kolektívnom vyjednávaní o pracovných podmienkach.

Ministerstvo financií Slovenskej republiky žiadalo vo svojom stanovisku zo dňa 18.2.2000 doplniť dôvodovú správu o kvantifikáciu rozpočtových dôsledkov návrhu zákona. Na základe vykonanej kvantifikácie (príloha k dôvodovej správe) predložený návrh nebude mať dopad na štátny rozpočet, na rozpočty miest a obcí a nezakladá ani nároky na pracovné sily a organizačné zabezpečenie.

Návrh zákona Zákonník práce bol prerokovaný v Rade hospodárskej a sociálnej dohody Slovenskej republiky 25. februára 2000 a 31. marca 2000 s týmito závermi:

Rada hospodárskej a sociálnej dohody Slovenskej republiky nedospela k dohode, Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky nesúhlasí s predloženým materiálom, Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky súhlasí s predloženým materiálom a odporúča materiál na ďalšie legislatívne konanie.

V novom upravenom znení návrhu zákona Zákonník práce predloženom na rokovanie vlády Slovenskej republiky 6. júla 2000, ktoré bolo prerušené, schválila vláda Slovenskej republiky zmeny niektorých ustanovení návrhu Zákonníka práce. So schválenými zmenami Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky nesúhlasila. Dňa 18. septembra 2000 sa uskutočnilo rokovanie sociálnych partnerov, na ktorom došlo k vzájomnej dohode. Nové dohodnuté znenia sú zapracované v tomto návrhu zákona.

Rada hospodárskej a sociálnej dohody
Slovenskej republiky
Anna Machalíková
t a j o m n í k

Na rokovanie vlády SR
dňa 21. 6. 2000
č. materiálu 1372/2000
K bodu 8

STANOVISKO
Návrh Zákon Zákonník práce.

Predmetný materiál bol prerokovaný dňa 25. 2. 2000 a 31. 3. 2000 boli k nemu prijaté nasledovné závery:

Rada

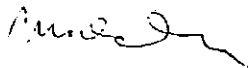
A. nedospela k dohode;

B. AZZZ SR nesúhlasí s predloženým materiálom.,

C. KOZ SR súhlasí s predloženým materiál a odporúča materiál na ďalšie legislatívne konanie.

V Bratislave 19. 6. 2000

Za správnosť:



Závery z rokovania AZZZ SR a KOZ SR k Návrhu Zákonníka práce

Na rokovaní 18.9.2000 bola dosiahnutá dohoda vo všetkých sporných bodoch:

§ 74 ods. 2

Bolo dohodnuté, že ku všetkým prípadom skončenia pracovného pomeru s odborovým funkcionárom bude potrebný súhlas príslušného odborového orgánu; ak odborový orgán odmietne súhlas udeliť, zamestnávateľ bude mať právo v lehote 30 dní požiadať inšpekciu práce o nahradenie súhlasu.

§ 85 ods. 2

Bolo dohodnuté, že dĺžka týždenného pracovného času bude stanovená na „najviac 40 hodín“.

§ 103 ods.1,2

Bolo dohodnuté, že dĺžka dovolenky bude stanovená na „najmenej 4 týždne“ a „po 15 rokoch pracovného pomeru najmenej 5 týždňov“. Súčasne sa do nového Zákonníka práce prevezme ustanovenie § 103 ods.1,2 a 5 súčasného Zákonníka práce (náhradné doby pre výpočet dovolenky).

§ 137 ods. 1 písm. c

Bolo dohodnuté, že k textu predbežne schválenému vládou SR 6.7.2000 sa stanoví minimálny rozsah voľna na odborovú činnosť pri krátkodobom uvoľnení odborového funkcionára a člena zamestnaneckej rady – pre odborový orgán 30 minút na 1 člena odborovej organizácie mesačne a pre zamestnaneckú radu 10 minút na 1 zamestnanca mesačne. Toto ustanovenie sa premietne aj do § 240 ods. 3 a do § 138 ods. 2. Ďalej bolo dohodnuté, že na účel odborového vzdelávania zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu „najmenej 2 pracovné dni na funkcionára ročne“.

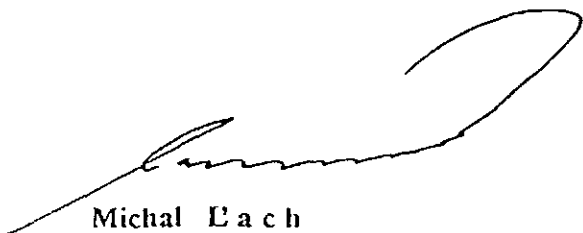
§ 240 ods. 3

Bolo dohodnuté, že bude platiť pôvodný text spred rokovania vlády SR 6.7.2000. Aj dlhodobu uvoľnenému odborovému funkcionárovi zamestnávateľ poskytne náhradu mzdy.

§ 87 ods. 1 a § 90 ods. 2

Bolo dohodnuté, že bude ponechaný platný právny stav.

V Bratislave dňa 18.09.2000



Michal L a c h



Ivan S a k t o r

DOLOŽKA ZLUČITELNOSTI **návrhu zákona s právom Európskej únie**

1. Navrhovateľ zákona: vláda Slovenskej republiky

2. Názov návrhu zákona: Zákonník práce

- 3. V práve Európskej únie je problematika návrhu zákona upravená v týchto smerniciach:**
- a) Smernica Rady č. 75/117/EHS z 10. februára 1975 o aproximácii zákonov členských štátov, týkajúca sa uplatňovania zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy,
 - b) Smernica Rady č. 76/207/EHS z 9. februára 1976 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky,
 - c) Smernica Rady č. 77/187/EHS zo 14. februára 1977 o zbližovaní zákonov členských štátov, ktoré sa týkajú ochrany práv zamestnancov v prípadoch prevodov organizácií, podnikov alebo častí organizácií alebo podnikov (v znení smernice Rady 98/50/ES),
 - d) Smernica Rady č. 80/987/EHS z 20. októbra 1980 o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa ochrany práv zamestnancov pri platobnej neschopnosti ich zamestnávateľa,
 - e) Smernica Rady č. 91/383/EHS zo dňa 25. júna 1991 dopĺňujúca opatrenia na podporu zlepšenia v ochrane bezpečnosti a zdravia pri práci pracovníkov s pracovným pomerom na dobu určitú alebo s dočasným pracovným pomerom,
 - f) Smernica Rady č. 91/533/EHS zo 14. októbra 1991 o povinnosti zamestnávateľa informovať zamestnancov o podmienkach aplikovateľných na zmluvu alebo zamestnanecký vzťah,
 - g) Smernica Rady č. 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok, pracovníčok krátko po pôrode a dojčiacich pracovníčok,
 - h) Smernica Rady č. 93/104/ES z 23. novembra 1993 o určitých aspektoch organizácie pracovného času,
 - i) Smernica Rady č. 94/33/ES z 22. júna 1994 o ochrane mladých ľudí pri práci,
 - j) Smernica rady č. 94/45/ES z 22. septembra 1994 o zriaďovaní európskej podnikovej rady alebo procedúry v podnikoch komunitárnej veľkosti a v skupinách podnikov komunitárnej veľkosti pre účely informovania zamestnancov a konzultovania s nimi v znení smernice Rady 97/74/ES,
 - k) Smernica Rady č. 96/34/ES z 3. júna 1996 o rámcovej dohode o rodičovskej dovolenke, uzavretej medzi UNICE, CEEP a ETUC v znení smernice Rady 97/75/ES,
 - l) Smernica Rady a Európskeho parlamentu č. 96/71/ES zo 16. decembra 1996 týkajúca sa vysielania pracovníkov pri výkone zamestnania v rámci zabezpečovania služieb,
 - m) Smernica Rady č. 97/80/ES z 15. decembra 1997 o dôkazovom bremene v prípadoch diskriminácie na základe pohlavia v znení smernice Rady 98/52/ES,
 - n) Smernica Rady č. 97/81/ES z 15. decembra 1997 týkajúca sa rámcovej dohody o práci na čiastočný úväzok, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC v znení smernice Rady 98/23/ES,
 - o) Smernica Rady č. 98/59/ES z 20. júla 1998 o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania.

4. Návrh zákona svojou problematikou

- a) patrí medzi prioritné oblasti aproximácie práva uvedené v článku 70 Európskej

dohody o pridružení v oblasti ochrany zamestnancov na pracovisku,

- b) patrí medzi priority uvedené v Príprave asociovaných krajín strednej a východnej Európy na integráciu do vnútorného trhu Európskej únie (Biela kniha) v sekcii 4 Sociálne záležitosti, oblasť I. Rovnosť príležitostí pre mužov a ženy, oblasť III. Bezpečnosť a zdravie pri práci a oblasť IV. Pracovné zákonodarstvo a pracovné podmienky.

5. Smernica uvedená pod bodom 3 písmeno

- a) zabezpečuje zvýšenie právnej ochrany zamestnancov, ktorí môžu utpieť ujmu v dôsledku neuplatnenia zásady rovnakého odmeňovania,
- b) zabezpečuje rovnosť zaobchádzania pre mužov a ženy, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, funkčného postupu, odbornému vzdelávaniu a o pracovné podmienky,
- c) ustanovuje povinnosť zamestnávateľa informovať zástupcov zamestnancov pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov o dôvode práv prechodu, o právnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu a o plánovaných opatreniach vzťahujúcich sa na zamestnancov,
- d) upravuje zabezpečovanie nárokov zamestnancov, ak ich zamestnávateľ je v platobnej neschopnosti,
- e) zabezpečuje osobitné požiadavky pre bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov ktorí majú uzatvorený pracovný pomer na dobu určitú,
- f) ustanovuje povinnosť zamestnávateľovi informovať prostredníctvom písomného dokladu každého zamestnanca o základných podmienkach jeho pracovného pomeru,
- g) zabezpečuje dosiahnutie zlepšenia pracovných podmienok z hľadiska bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných zamestnankýň a zamestnankýň, ktoré dojčia svoje dieťa,
- h) zabezpečuje minimálne požiadavky bezpečnosti práce a ochrany zdravia pri práci ustanovením maximálneho pracovného času, minimálnej doby odpočinku, nočnej práce a dovolenky na zotavenie,
- i) zabezpečuje ochranu mladistvých pri vstupe do zamestnania ustanovením minimálneho veku pre vstup do zamestnania, úpravu pracovných podmienok mladistvých, ktoré ich budú chrániť pred prácami, ktoré škodia ich zdraviu, ich fyzickému, psychickému, morálnemu a sociálnemu vývoju,
- j) zabezpečuje riadne informovanie zamestnancov podnikov pôsobiacich v rámci Spoločenstva a konzultovanie s nimi v prípade, že rozhodnutia, ktoré sa ich týkajú, prijíma iný členský štát, ako je štát v ktorom sú zamestnaní,
- k) ustanovuje minimálne požiadavky na zosúladenie rodičovských a pracovných zodpovedností pracujúcich rodičov, zakotvuje rovnaké príležitosti a rovnaký postup medzi mužmi a ženami na individuálne právo na rodičovskú dovolenku na základe narodenia alebo adopcie dieťaťa,
- l) zabezpečuje sa ochrana vysielaných zamestnancov na prácu do iného členského štátu.
- m) zabezpečuje ochranu zamestnanca v prípade jeho diskriminácie z dôvodu pohlavia tým, že dôkazné bremeno o diskriminácii prenáša na zamestnávateľa,
- n) ustanovuje zákaz diskriminácie zamestnancov, ktorí pracujú na čiastočný úväzok, uľahčuje zamestnávanie zamestnancov na práce na čiastočný úväzok,
- o) zakotvuje dve definície hromadného prepúšťania a umožňuje členským štátom, aby si vo svojom zákonodarstve upravili jednu z nich s cieľom zabezpečiť minimálnu ochranu zamestnancov pred hromadným prepúšťaním,

6. Stupeň kompatibility je "úplný" s právnymi normami.

TABUĽKA ZHODY
zákona s právom Európskej únie

SMERNICA RADY 75/117/EHS z 10. februára 1975, o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa uplatňovania zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy COUNCIL DIRECTIVE 75/117/EEC of 10 February 1975 on the approximation of the laws of the Member states relating to the application of the principle of equal pay for men and women		• návrh zákona Zákoník práce • Ústava Slovenskej republiky • Občiansky súdny poriadok • zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov						
1	2	3	4	5	6	7	8	9
článok 1	Zásada rovnakej odmeny pre mužov a ženy ustanovená v článku 119 zmluvy (ďalej len "zásada rovnakej odmeny"), znamená odstránenie akejkoľvek diskriminácie z dôvodu pohlavia v súvislosti so všetkými aspektmi a podmienkami odmeňovania za rovnakú prácu alebo za prácu, ktorej sa prisudzuje rovnaká hodnota.	N	návrh zákona Zákoník práce	Článok VI § 13 ods. 1 § 13 ods. 2	Ženy a muži majú právo na rovnaké zaobchádzanie, ak ide o prístup k zamestnaniu, odmeňovanie a pracovný postup, odborné vzdelávanie a o pracovné podmienky. Ženám sa zabezpečujú pracovné podmienky umožňujúce im účasť na práci s ohľadom na ich fyziologické predpoklady, a s ohľadom na ich spoločenskú funkciu v materstve a ženám a mužom s ohľadom na ich rodinné povinnosti pri výchove detí a starostlivosti o ne. (1) Zamestnancom patria práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov bez akýchkoľvek obmedzení a priamej alebo nepriamej diskriminácie podľa pohlavia, manželského a rodinného stavu, rasy, farby pleti, jazyka, veku, zdravotného stavu, viery a náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo k etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia, s výnimkou prípadu, ak to ustanovuje zákon alebo ak je na výkon prác vecný dôvod, ktorý spočíva v predpokladoch alebo požiadavkách a povahe práce, ktorú má zamestnanec vykonávať. (2) Na účely princípu rovnakého zaobchádzania podľa odseku 1 je nepriama diskriminácia navonok neutrálny pokyn, rozhodnutie alebo prax znevýhodňujúce podstatne väčšiu skupinu fyzických osôb, ak tento pokyn, rozhodnutie alebo prax nie sú	Y		

				§ 119 ods. 3	vhodné a nevyhnutné a nemôžu sa ospravedlniť objektívnymi skutočnosťami. (3) Mzdové podmienky musia byť rovnaké pre mužov a ženy bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia. Ženy majú právo na rovnakú mzdu za prácu rovnakej zložitosti, zodpovednosti, a namáhavosti, vykonávanú pri rovnakých pracovných podmienkach a pri dosahovaní rovnakej výkonnosti a výsledkov práce.			
článok 1	Najmä v prípade, keď sa na stanovenie odmeny používa systém klasifikácie zamestnania, musí byť tento systém založený na rovnakých kritériách pre mužov aj pre ženy a musí byť vytvorený tak, aby vylučoval akúkoľvek diskrimináciu z dôvodu pohlavia.	N	návrh zákona Zákoník práce	§ 119 ods. 3	(3) Mzdové podmienky musia byť rovnaké pre mužov a ženy bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia. Ženy majú právo na rovnakú mzdu za prácu rovnakej zložitosti, zodpovednosti, a namáhavosti, vykonávanú pri rovnakých pracovných podmienkach a pri dosahovaní rovnakej výkonnosti a výsledkov práce.	Y		
článok 2	Členské štáty zavedú do svojich vnútroštátnych právnych systémov potrebné opatrenia umožňujúce každému zamestnancovi, ktorý sa pokladá za poškodeného v dôsledku neuplatnenia zásady rovnakej odmeny, domáhať sa svojich práv súdnou cestou po prípadnom posúdení vecí inými príslušnými orgánmi.	N	návrh zákona Zákoník práce	§ 13 ods. 4	(4) Zamestnanec, ktorý sa cíti poškodený v dôsledku nedodržania podmienok uvedených v odsekoch 1 až 3, môže sa domáhať svojich práv na súde. Zamestnávateľ je povinný preukázať, že nedošlo k porušeniu princípu rovnakého zaobchádzania.	Y		
článok 3	Členské štáty zrušia akúkoľvek diskrimináciu medzi mužmi a ženami, vyplývajúcu zo zákonov, iných predpisov alebo administratívnych opatrení, ktorá je v rozpore so zásadou rovnakej odmeny.	N	Ustava SR	Článok 125	Ustavný súd rozhoduje o súlade a) zákonov s ústavou a ústavnými zákonmi, b) nariadení vlády, všeobecne záväzných právnych predpisov ministerstiev a ostatných ústredných orgánov štátnej správy s ústavou, s ústavnými zákonmi a zákonmi, c) všeobecne záväzných nariadení orgánov územnej samosprávy s ústavou a zákonmi, d) všeobecne záväzných právnych predpisov miestnych orgánov štátnej správy s ústavou, zákonmi a s inými všeobecne záväznými právnymi predpismi, e) všeobecne záväzných právnych predpisov s medzinárodnými zmluvami vyhlásenými spôsobom ustanoveným na vyhlasovanie zákonov.	Y		

				Článok 132	Ak ústavný súd svojím rozhodnutím vysloví, že medzi právnymi predpismi uvedenými v čl. 125 je nesúladiť, strácajú príslušné predpisy, ich časti, prípadne niektoré ich ustanovenia účinnosť. Orgány, ktoré tieto predpisy vydali, sú do šiestich mesiacov od vyhlásenia rozhodnutia ústavného súdu povinné ich uviesť do súladu s ústavou, ústavnými zákonmi, a ak ide o predpisy uvedené v čl. 125 písm. b) aj inými zákonmi: ak ide o predpisy uvedené v čl. 125 písm. c) aj inými zákonmi, medzinárodnými zmluvami, s nariadeniami vlády Slovenskej republiky a so všeobecne záväznými právnymi predpismi ministerstiev a ostatných ústredných orgánov štátnej správy. Ak tak neurobia, také predpisy, ich časti alebo ustanovenia, strácajú platnosť po šiestich mesiacoch od vyhlásenia rozhodnutia.			
článok 4	Členské štáty prijímú potrebné opatrenia, ktorými zabezpečia, že ustanovenia kolektívnych zmlúv, mzdových stupní, dohôd o mzde alebo individuálnych pracovných zmlúv, ktoré sú v rozpore so zásadou rovnakej odmeny, budú alebo budú môcť byť vyhlásené za neplatné alebo zmenené.	N	návrh zákona Zákoník práce	§ 229 ods. 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 alebo viacerými organizáciami zamestnancov výhodnejšie ako 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 odchyliť. Práva, ktoré vznikli z kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné práva zamestnancov z pracovného pomeru. Pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu než kolektívna zmluva.	Y		
			zákon č. 2/ 1991 Zb.	§ 4 ods. 2	(2) Neplatná je kolektívna zmluva v tej časti, ktorá a) je v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi, b) upravuje nároky zamestnancov v menšom rozsahu než kolektívna zmluva vyššieho stupňa.			

			OSP	§ 9 ods. 2 pism. g)	(2) Krajské sudy rozhodujú ako sudy prvého stupňa g) v sporoch o platnosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre nedostatok náležitosti uvedených v § 4 ods. 1 osobitného predpisu.			
článok 5	Členské štáty prijímajú potrebné opatrenia na ochranu zamestnancov pred prepustením na podnet zamestnávateľa, ktoré by bolo reakciou na ich sťažnosť podanú v rámci podniku alebo na akékoľvek právne konanie zamerané na presadenie dodržiavania zásady rovnakej odmeny.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 13 ods. 6	(6) Zamestnávateľ nesmie zamestnanca postihovať alebo znevýhodňovať preto, že zamestnanec uplatňuje svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov.	Y		
článok 6	Členské štáty prijímajú v súlade so svojou vnútornou situáciou a právnym systémom nevyhnutné opatrenia, ktorými zabezpečia uplatňovanie zásady rovnakej odmeny. Dohliadnu na to, aby boli k dispozícii účinné prostriedky na dodržiavanie tejto zásady.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 13 ods. 4 § 14	(4) Zamestnanec, ktorý sa cíti poškodený v dôsledku nedodržania podmienok uvedených v odsekoch 1 až 3, môže sa domáhať svojich práv na súde. Zamestnávateľ je povinný preukázať, že nedošlo k porušeniu princípu rovnakého zaobchádzania. Spory medzi zamestnancom a zamestnávateľom o nároky z pracovnoprávných vzťahov prejednávajú a rozhodujú sudy.	Y		
článok 7	Členské štáty sa postarajú o to, aby sa použili všetky primerané spôsoby, napríklad na pracovisku, na oboznámenie zamestnancov s predpismi prijatými na základe tejto smernice, ako aj s platnými relevantnými predpismi.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 47 ods. 2	(2) Pri nástupe do zamestnania je zamestnávateľ povinný zamestnanca oboznámiť s pracovným poriadkom, s kolektívnou zmluvou a s právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na prácu ním vykonávanú, s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré musí zamestnanec pri svojej práci dodržiavať a s ustanoveniami upravujúcimi zákaz diskriminácie.	Y		
článok 8 ods. 1	1. Členské štáty uvedú do platnosti zákony, iné predpisy a administratívne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou do jedného roka od jej oznámenia, o čom budú okamžite informovať komisiu.	n. a.						
článok 8 ods. 2	2. Členské štáty komisii oznámia znenie zákonov, iných predpisov a administratívnych opatrení prijatých v oblasti, na ktorú sa vzťahuje táto	n. a.						

	smernica.							
článok 9	Do dvoch rokov od uplynutia jednoročnej lehoty, uvedenej v článku 8, členské štáty poskytnú komisii všetky informácie potrebné na to, aby mohla vypracovať správu o uplatňovaní tejto smernice a predložiť ju rade.	n. a.						
článok 10	Táto smernica je adresovaná členským štátom.	n. a.						

TABULKA ZHODY
návrhu zákona s právom Európskej únie

SMERNICA RADY 76/207/EHS z 9. februára 1976 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky COUNCIL DIRECTIVE 76/207/EEC of 9 February 1976 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions			- Návrh zákona Zákoník práce - Ústava Slovenskej republiky, zákon č. 387/1996 Z. z. o zamestnanosti, dátum prijatia: 11. 12. 1996, dátum nadobudnutia účinnosti: 1.1.1997, MPSVR SR zákon č. 292/1999 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 387/1996 Z. z. o zamestnanosti v znení neskorších predpisov, dátum prijatia: 27. 10. 1999, dátum nadobudnutia účinnosti: 1.12.1999, MPSVR SR - Občiansky súdny poriadok - zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní					
1	2	3	4	5	6	7	8	9
článok 1 ods. 1	1. Účelom tejto smernice je uviesť v členských štátoch do platnosti zásadu rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky, ako aj o sociálne zabezpečenie za podmienok uvedených v odseku 2. Táto zásada sa ďalej uvádza len ako "zásada rovnakého zaobchádzania".	N	návrh zákona Zákoník práce	Článok VI	Ženy a muži majú právo na rovnaké zaobchádzanie, ak ide o prístup k zamestnaniu, odmeňovanie a pracovný postup, odborné vzdelávanie a o pracovné podmienky. Ženám sa zabezpečujú pracovné podmienky umožňujúce im účasť na práci so zreteľom na ich fyziologické predpoklady, a so zreteľom na ich spoločenskú funkciu v materstve a ženám a mužom so zreteľom na ich rodinné povinnosti pri výchove detí a starostlivosti o ne.	Y		
článok 1 ods. 2	2. S cieľom zabezpečiť postupné vykonávanie zásady rovnakého zaobchádzania vo veciach súvisiacich so sociálnym zabezpečením rada prijme na základe návrhu komisie ustanovenia, ktoré vymedzujú podstatu, rozsah a spôsoby uplatňovania tejto zásady.	n. a.						
článok 2 ods. 1	1. Na účely ďalej uvádzaných ustanovení sa zásadou rovnakého zaobchádzania rozumie, že neexistuje žiadna priama ani nepriama diskriminácia z dôvodu pohlavia, najmä s odvolaním sa na manželský alebo rodinný stav.	N	návrh zákona Zákoník práce	§ 13 ods. 1	(1) Zamestnancom patria práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov bez akýchkoľvek obmedzení a priamej alebo nepriamej diskriminácie podľa pohlavia, manželského a rodinného stavu, rasy, farby pleti, jazyka, veku, zdravotného stavu, viery a náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo k etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného	Y		

				§ 13 ods. 2	postavenia, s výnimkou prípadu, ak to ustanovuje zákon alebo ak je na výkon prác vecný dôvod, ktorý spočíva v predpokladoch alebo požiadavkách a povahe práce, ktorú má zamestnanec vykonávať.			
článok 2 ods. 2	2. Táto smernica sa nedotýka práva členských štátov vylúčiť z oblasti jej uplatňovania tie profesijné činnosti, a kde je to vhodné, aj prípravu na tieto činnosti, pri ktorých je vzhľadom na ich charakter alebo okolnosti, za akých sa vykonávajú, pohlavie pracovníka determinujúcim faktorom.	D			(2) Na účely princípu rovnakého zaobchádzania podľa odseku 1 je nepriama diskriminácia navonok neutrálny pokyn, rozhodnutie alebo prax znevýhodňujúce podstatne väčšiu skupinu fyzických osôb, ak tento pokyn, rozhodnutie alebo prax nie sú vhodné a nevyhnutné a nemôžu sa ospravedlniť objektívnymi skutočnosťami.			
článok 2 ods. 3	3. Táto smernica sa nedotýka ustanovení na ochranu žien, najmä pokiaľ ide o tehotenstvo a materstvo.	N	návrh zákona Zákonník práce	Siedma časť	Pracovné podmienky žien a mužov starajúcich sa o deti ▪ Zákaz niektorých prác ▪ Preradenie na inú prácu ▪ Pracovné cesty ▪ Skončenie pracovného pomeru ▪ Úprava pracovného času ▪ Materská dovolenka a rodičovská dovolenka ▪ Prestávky na dojčenie	Y		
článok 2 ods. 4	4. Táto smernica sa nedotýka opatrení na podporu rovnakej príležitosti pre mužov a ženy, najmä prostredníctvom odstraňovania existujúcich nerovností ovplyvňujúcich príležitosti žien v oblastiach uvedených v článku 1 (1).	N	zákon o zamestnanosti	§ 112 ods. 1	(1) Zamestnávateľ môže získavať zamestnancov v potrebnom počte a štruktúre vlastným výberom alebo za pomoci okresných úradov práce na celom území Slovenskej republiky. Zamestnávateľ nesmie zverejňovať ponuky o zamestnaní, ktoré obsahujú akékoľvek obmedzenia a diskrimináciu podľa rasy, farby pleti, jazyka, pohlavia, sociálneho pôvodu, veku, náboženstva, politických alebo iných názorov, politickej príslušnosti, odborovej činnosti, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine alebo iného postavenia.	Y		

článok 3 ods. 1	1. Uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania znamená, že neexistuje nijaká diskriminácia z dôvodu pohlavia, pokiaľ ide o podmienky prístupu - vrátane kritérií výberu - k akýmkoľvek pracovným miestam alebo pozíciám, bez ohľadu na sektor alebo odvetvie činnosti, a k akýmkoľvek úrovniam zamestnaneckej hierarchie.	N	návrh zákona Zákonník práce	Článok VI § 41 ods. 8	Ženy a muži majú právo na rovnaké zaobchádzanie, ak ide o prístup k zamestnaniu, odmeňovanie a pracovný postup, odborné vzdelávanie a o pracovné podmienky. Ženám sa zabezpečujú pracovné podmienky umožňujúce im účasť na práci s ohľadom na ich fyziologické predpoklady, a s ohľadom na ich spoločenskú funkciu v materstve a ženám a mužom s ohľadom na ich rodinné povinnosti pri výchove detí a starostlivosti o ne. (8) Zamestnávateľ pri prijímaní fyzickej osoby do zamestnania nesmie porušiť zásadu rovnakého zaobchádzania pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu (§ 13 ods. 1a 2).	Y		
článok 3 ods. 2	2. Na tento účel členské štáty prijímú potrebné opatrenia, ktorými zabezpečia, že:	N		-	-			
článok 3 ods. 2 (a)	(a) všetky zákony, iné predpisy a administratívne opatrenia, ktoré sú v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania, budú zrušené;	N	Ústava SR	Článok 125 Článok 132	Ústavný súd rozhoduje o súlade a) zákonov s ústavou a ústavnými zákonmi, b) nariadení vlády, všeobecne záväzných právnych predpisov ministerstiev a ostatných ústredných orgánov štátnej správy s ústavou, s ústavnými zákonmi a zákonmi, c) všeobecne záväzných nariadení orgánov územnej samosprávy s ústavou a zákonmi, d) všeobecne záväzných právnych predpisov miestnych orgánov štátnej správy s ústavou, zákonmi a s inými všeobecne záväznými právnymi predpismi, e) všeobecne záväzných právnych predpisov s medzinárodnými zmluvami vyhlásenými spôsobom ustanoveným na vyhlasovanie zákonov. Ak ústavný súd svojím rozhodnutím vysloví, že medzi právnymi predpismi uvedenými v čl. 125 je nesúladiť, strácajú príslušné predpisy, ich časti, prípadne niektoré ich ustanovenia účinnosť. Orgány, ktoré tieto predpisy vydali, sú do šiestich mesiacov od vyhlásenia rozhodnutia ústavného súdu povinné ich uviesť do súladu s ústavou, ústavnými zákonmi,	Y		

					a ak ide o predpisy uvedené v čl. 125 písm. b) aj inými zákonmi; ak ide o predpisy uvedené v čl. 125 písm. c) aj inými zákonmi, medzinárodnými zmluvami, s nariadeniami vlády Slovenskej republiky a so všeobecne záväznými právnymi predpismi ministerstiev a ostatných ústredných orgánov štátnej správy. Ak tak neurobia, také predpisy, ich časti alebo ustanovenia, strácajú platnosť po šiestich mesiacoch od vyhlásenia rozhodnutia.			
článok 3 ods. 2 (b)	(b) všetky ustanovenia, ktoré sú v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania a ktoré sú zahrnuté v kolektívnych zmluvách, individuálnych pracovných zmluvách, vnútropodnikových predpisoch alebo v predpisoch upravujúcich nezávislé povolania a profesie, budú alebo budú môcť byť vyhlásené za neplatné alebo zmenené;	O	návrh zákona Zákoník práce	§ 229 ods. 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 alebo viacerými organizáciami zamestnancov výhodnejšie ako 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. Práva, ktoré vznikli z kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné práva zamestnancov z pracovného pomeru. Pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu než kolektívna zmluva.	Y		
			zákon č. 2/1991 Zb.	§ 4 ods. 2	(2) Neplatná je kolektívna zmluva v tej časti, ktorá a) je v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi, b) upravuje nároky zamestnancov v menšom rozsahu než kolektívna zmluva vyššieho stupňa.			
			OSP	§ 9 ods. 2 písm. g)	(2) Krajské sudy rozhodujú ako sudy prvého stupňa g) v sporoch o platnosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre nedostatok náležitostí uvedených v § 4 ods. 1 osobitného predpisu.			

článok 3 ods. 2 (c)	(c) zákony, iné predpisy a administratívne opatrenia, ktoré sú v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania, ak záujem o ochranu, ktorý ich pôvodne podnietil, už nie je odôvodnený, budú novelizované; ak sú podobné ustanovenia súčasťou kolektívnych zmlúv, zástupcom pracovníkov a zamestnávateľom bude adresovaná žiadosť, aby ich upravili v potrebnom smere.	n. a.						
článok 4	Uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania pokiaľ ide o prístup k poradenstvu pre voľbu povolania, odbornej príprave, vyššej odbornej príprave a preškoleniu všetkých typov a na všetkých stupňoch znamená, že členské štáty prijímú potrebné opatrenia, ktorými zabezpečia, že:	N	návrh zákona Zákonník práce	Článok VI	Ženy a muži majú právo na rovnaké zaobchádzanie, ak ide o prístup k zamestnaniu, odmeňovanie a pracovný postup, odborné vzdelávanie a o pracovné podmienky. Ženám sa zabezpečujú pracovné podmienky umožňujúce im účasť na práci s ohľadom na ich fyziologické predpoklady, a s ohľadom na ich spoločenskú funkciu v materstve a ženám a mužom s ohľadom na ich rodinné povinnosti pri výchove detí a starostlivosti o ne.	Y		
článok 4 (a)	(a) všetky zákony, iné predpisy a administratívne opatrenia, ktoré sú v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania, budú zrušené;	N	Ústava SR	Článok 125 Článok 132	detto detto	Y		
článok 4 (b)	(b) všetky ustanovenia, ktoré sú v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania a ktoré sú zahrnuté v kolektívnych zmluvách, individuálnych pracovných zmluvách, vnútropodnikových predpisoch alebo v predpisoch upravujúcich nezávislé povolania a profesie, budú alebo budú môcť byť vyhlásené za neplatné alebo zmenené;	O	návrh zákona Zákonník práce zákon č. 2/1991 Zb. OSP	§ 229 ods. 1 § 4 ods. 2 § 9 ods. 2 písm. g)	detto detto detto	Y		
článok 4 (c)	(c) poradenstvo pre voľbu povolania, odborná príprava, vyššia odborná príprava a preškolenie budú prístupné na základe rovnakých kritérií a na rovnakej úrovni bez akejkoľvek diskriminácie z dôvodu pohlavia bez toho, aby sa narušila sloboda, poskytnutá v niektorých členských štátoch niektorým súkromným vzdelávacím inštitúciám.	N	návrh zákona Zákonník práce	Článok VI	Ženy a muži majú právo na rovnaké zaobchádzanie, ak ide o prístup k zamestnaniu, odmeňovanie a pracovný postup, odborné vzdelávanie a o pracovné podmienky. Ženám sa zabezpečujú pracovné podmienky umožňujúce im účasť na práci s ohľadom na ich fyziologické predpoklady, a s ohľadom na ich spoločenskú funkciu v materstve a ženám a mužom s ohľadom na	Y		

					ich rodinné povinnosti pri výchove detí a starostlivosti o ne.			
článok 5 ods. 1	1. Uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania pokiaľ ide o pracovné podmienky vrátane podmienok upravujúcich prepustenie znamená, že mužom aj ženám sa zaručia rovnaké podmienky bez diskriminácie z dôvodu pohlavia.	N	návrh zákona Zákonník práce	Článok VI § 13 ods. 1	Ženy a muži majú právo na rovnaké zaobchádzanie, ak ide o prístup k zamestnaniu, odmeňovanie a pracovný postup, odborné vzdelávanie a o pracovné podmienky. Ženám sa zabezpečujú pracovné podmienky umožňujúce im účasť na práci sohľadom na ich fyziologické predpoklady, a sohľadom na ich spoločenskú funkciu v materstve a ženám a mužom s ohľadom na ich rodinné povinnosti pri výchove detí a starostlivosti o ne. (1) Zamestnancom patria práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov bez akýchkoľvek obmedzení a priamej alebo nepriamej diskriminácie podľa pohlavia, manželského a rodinného stavu, rasy, farby pleti, jazyka, veku, zdravotného stavu, viery a náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo k etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia, s výnimkou prípadu, ak to ustanovuje zákon alebo ak je na výkon prác vecný dôvod, ktorý spočíva v predpokladoch alebo požiadavkách a povahe práce, ktorú má zamestnanec vykonávať.	Y		
článok 5 ods. 2	2. Na tento účel členské štáty prijímú potrebné opatrenia, ktorými zabezpečia, že:							
článok 5 ods. 2 (a)	(a) všetky zákony, iné predpisy a administratívne opatrenia, ktoré sú v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania, budú zrušené;	N	Ústava SR	Článok 125 Článok 132	detto detto	Y		
článok 5 ods. 2 (b)	(b) všetky ustanovenia, ktoré sú v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania a ktoré sú zahrnuté v kolektívnych zmluvách, individuálnych pracovných zmluvách, vnútropodnikových predpisoch alebo v predpisoch upravujúcich nezávislé povolania a profesie, budú alebo budú môcť byť vyhlásené za neplatné alebo zmenené;	O	návrh zákona Zákonník práce zákon č. 2/1991 Zb.	§ 229 ods. 1 § 4 ods. 2	detto detto	Y		

			OSP	§ 9 ods. 2 písm. g)	detto			
článok 5 ods. 2 (c)	(c) zákony, iné predpisy a administratívne opatrenia, ktoré sú v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania, ak záujem o ochranu, ktorý ich pôvodne podnietil, už nie je odôvodnený, budú novelizované; ak sú podobné ustanovenia súčasťou kolektívnych zmlúv, zástupcom pracovníkov a zamestnávateľom bude adresovaná žiadosť, aby ich upravili v potrebnom smere.	n. a.						
článok 6	Členské štáty zavedú do svojich vnútroštátnych právnych systémov potrebné opatrenia umožňujúce každému zamestnancovi, ktorý sa pokladá za poškodeného v dôsledku neuplatnenia zásady rovnakého zaobchádzania v zmysle článkov 3, 4 a 5, domáhať sa svojich práv súdnou cestou po prípadnom posúdení vecí inými príslušnými orgánmi.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 13 ods. 4 § 13 ods. 5	(4) Zamestnanec, ktorý sa cíti poškodený dôsledku nedodržania podmienok uvedených v odsekoch 1 až 3, môže sa domáhať svojich práv prostredníctvom súdu. Zamestnávateľ je povinný preukázať, že nedošlo k porušeniu princípu rovnakého zaobchádzania. (5) Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s výkonom práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov; zamestnávateľ je povinný na jeho sťažnosť bez zbytočného odkladu odpovedať.	Y		
článok 7	Členské štáty prijímajú potrebné opatrenia na ochranu zamestnancov pred prepustením na podnet zamestnávateľa, ktoré by bolo reakciou na ich sťažnosť podanú v rámci podniku alebo na akékoľvek právne konanie zamerané na presadzovanie zásady rovnakého zaobchádzania.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 13 ods. 6	(6) Zamestnávateľ nesmie zamestnanca postihovať alebo znevýhodňovať preto, že zamestnanec uplatňuje svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov.	Y		
článok 8	Členské štáty sa postarajú o to, aby sa použili všetky primerané spôsoby, napríklad na pracovisku, na oboznámenie zamestnancov s predpismi prijatými na základe tejto smernice, ako aj s už platnými relevantnými predpismi.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 47 ods. 2	(2) Pri nástupe do zamestnania je zamestnávateľ povinný zamestnanca oboznámiť s pracovným poriadkom, s kolektívnou zmluvou a s právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na prácu ním vykonávanú, s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré musí zamestnanec pri svojej práci dodržiavať a s ustanoveniami upravujúcimi zákaz diskriminácie.	Y		

článok 9 ods. 1	1. Členské štáty uvedú do platnosti zákony, iné predpisy a administratívne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou do 30 mesiacov od jej oznámenia, o čom budú okamžite informovať komisiu. Pokiaľ ide o prvú časť článku 3 (2) (c) a prvú časť článku 5 (2) (c), členské štáty po prvýkrát preskúmajú a prípadne po prvýkrát pozmenia zákony, iné predpisy a administratívne opatrenia uvedené v tejto smernici do štyroch rokov od jej oznámenia.	n. a.						
článok 9 ods. 2	2. Členské štáty pravidelne hodnotia profesijné činnosti uvedené v článku 2 (2) s cieľom rozhodnúť, či vzhľadom na dosiahnutú úroveň sociálneho rozvoja je zachovanie existujúcich výnimiek naďalej zdôvodnené. O výsledku hodnotenia informujú komisiu.	n. a.						
článok 9 ods. 3	3. Členské štáty oznámia komisii aj znenie zákonov, iných predpisov a administratívnych opatrení prijatých v oblasti, na ktorú sa vzťahuje táto smernica.	n. a.						
článok 10	Do dvoch rokov od uplynutia 30-mesačnej lehoty ustanovenej v prvom pododseku článku 9 (1) členské štáty poskytnú komisii všetky informácie potrebné na to, aby mohla vypracovať správu o uplatňovaní tejto smernice a predložiť ju rade.	n. a.						
článok 11	Táto smernica je adresovaná členským štátom.	n. a.						

TABULKA ZHODY
návrhu zákona s právom Európskej únie

SMERNICA RADY 77/187/EHS z 14. februára 1977 o zblížovaní zákonov členských štátov, ktoré sa týkajú ochrany práv zamestnancov v prípadoch prevodov organizácií, podnikov alebo častí organizácií alebo podnikov (v znení smernice Rady 98/50/ES z 29. júna 1998, vr. zmeny pôvodného názvu smernice Rady 77/187/EHS) COUNCIL DIRECTIVE 77/187/EEC of 14 February 1977 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses								
• návrh zákona Zákoník práce • návrh zákona o štátnej službe a o zmene a a doplnení niektorých zákonov • zákon č. 513/1991 Zb. – Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov (dátum prijatia: 5.11.1991, dátum nadobudnutia účinnosti: 1.1.1992, <u>Ministerstvo spravodlivosti</u>) • zákon č. 92/1991 Zb. o podmienkach prevodu majetku štátu na iné osoby v znení neskorších predpisov (dátum prijatia: 26.2.1991, dátum nadobudnutia účinnosti: 1.4.1991, <u>Ministerstvo pre správu a privatizáciu národného majetku</u>) • zákon č. 328/1991 Zb. o konkurze a vyrovnaní v znení neskorších predpisov (dátum prijatia: 11.7.1991, dátum nadobudnutia účinnosti: 1.10.1991, <u>Ministerstvo spravodlivosti</u>) • zákon č. 123/1996 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom poistení zamestnancov a o zmene a doplnení niektorých zákonov (dátum prijatia: 21.3.1996, dátum nadobudnutia účinnosti: 1.7.1996, <u>MPSVR, SSP (ODDP), SL</u>) • zákon č. 61/1952 Zb. o námornej plavbe								
1	2	3	4	5	6	7	8	9
článok 1 ods. 1 (a)	1. (a) Táto Smernica sa vzťahuje na akýkoľvek prevod podniku, organizácie alebo ich častí na iného zamestnávateľa v dôsledku právneho prevodu alebo fúzie.	N	návrh zákona Zákoník práce	§ 27 § 28	Ak zanikne zamestnávateľ, ktorý má právneho nástupcu, prechádzajú práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov na tohto nástupcu, ak osobitný predpis neustanovuje inak. (1) Ak sa prevádza zamestnávateľ alebo časť zamestnávateľa alebo ak sa prevádza úloha alebo činnosť zamestnávateľa alebo ich činnosť k inému zamestnávateľovi, prechádzajú práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov voči prevezeným zamestnancom prevádzanej časti podniku na preberajúceho zamestnávateľa. (2) Práva a povinnosti doterajšieho zamestnávateľa voči zamestnancom, ktorých pracovnoprávne vzťahy do dňa prevodu zanikli, zostávajú nedotknuté. (3) Časťou zamestnávateľa na účely tohto zákona je každá organizačná zložka, ktorá je schopná samostatnej činnosti, bez ohľadu, či je táto činnosť hlavná alebo doplnková.	Y		
				§ 31	(1) Ak sa predáva zamestnávateľ alebo jeho časť,			

					práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov prechádzajú z predávajúceho zamestnávateľa na kupujúceho zamestnávateľa. (2) Ak po odstúpení od zmluvy o predaji zamestnávateľa alebo jeho časti nedôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na ďalšieho nadobúdateľa, uspokojenie nárokov z pracovnoprávných vzťahov zabezpečuje predávajúci zamestnávateľ. (3) Ak zamestnávateľ – prenajímateľ dá do nájmu časť zamestnávateľa inému zamestnávateľovi, práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov voči zamestnancom tejto časti prechádzajú na zamestnávateľa – nájomcu. (4) Ak po odstúpení od zmluvy o nájme časti zamestnávateľa nedôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na ďalšieho nájomcu, uspokojenie nárokov z pracovnoprávných vzťahov zabezpečuje zamestnávateľ – prenajímateľ.			
článok 1 ods. 1(b)	(b) predmetom pododseku (a) a nasledujúcich ustanovení tohto článku je prevod v zmysle tejto Smernice, ak je to prevod niektorej hospodárskej jednotky, ktorá si ponecháva svoju totožnosť v zmysle organizovaného zoskupenia zdrojov s cieľom pokračovať v danej hospodárskej činnosti bez ohľadu na to, či je táto činnosť hlavná alebo doplnková.	N	Obchodný zákonník	§ 5 § 476 ods.1 § 480 § 487	Podnikom sa na účely tohto zákona rozumie súbor hmotných, ako aj osobných a nehmotných zložiek podnikania. K podniku patria veci, práva a iné majetkové hodnoty, ktoré patria podnikateľovi a slúžia na prevádzkovanie podniku alebo vzhľadom na svoju povahu majú tomuto účelu slúžiť. (1) Zmluvou o predaji podniku sa predávajúci zaväzuje previesť na kupujúceho vlastnícke právo k veciam, iné práva a iné majetkové hodnoty, ktoré slúžia prevádzkovaniu podniku, a kupujúci sa zaväzuje prevziať záväzky predávajúceho súvisiace s podnikom a zaplatiť kúpnu cenu. Práva a povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov k zamestnancom podniku prechádzajú predávajúceho na kupujúceho. Ustanovenia § 477 až 486 platia aj pre zmluvy,	Y		

			návrh zákona Zákonník práce	§ 27, § 28 a § 31	ktorými sa predáva časť podniku tvoriaca samostatnú organizačnú zložku. detto			
článok 1 ods. 1 (c)	(c) táto Smernica sa vzťahuje na verejné a súkromné zariadenia, ktoré sú zapojené do hospodárskych činností bez ohľadu na to, či sú ziskové alebo neziskové. Administratívna reorganizácia verejných správnych orgánov, alebo prevod administratívnych funkcií medzi verejnými správnymi orgánmi sa nepovažuje za prevod v zmysle tejto Smernice.	N	návrh zákona Zákonník práce návrh zákona o štátnej službe	§ 7 ods. 1 § 126 § 127 § 128	(1) Zamestnávateľ je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu v pracovnoprávnom vzťahu, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch. (1) Ak služobný úrad zanikne na základe osobitného zákona zlúčením, alebo splynutím s iným služobným úradom, práva a povinnosti zo štátnozamestnaneckého pomeru prechádzajú v celom rozsahu na preberajúci služobný úrad. (2) Ak služobný úrad zanikne na základe osobitného zákona rozdelením, práva a povinnosti zo štátnozamestnaneckého pomeru prechádzajú na novovzniknuté služobné úrady. Osobitný zákon ustanoví, ktorý z novovzniknutých služobných úradov preberá od doterajšieho služobného úradu práva a povinnosti zo štátnozamestnaneckého pomeru. (1) Ak sa na základe osobitného zákona prevádza časť služobného úradu do iného služobného úradu, práva a povinnosti zo štátnozamestnaneckého pomeru voči štátnym zamestnancom tejto časti služobného úradu prechádzajú na preberajúci služobný úrad. (2) Práva a povinnosti doterajšieho služobného úradu voči štátnym zamestnancom prevádzanej časti služobného úradu, ktorých štátnozamestnanecké pomery do dňa prevodu zanikli, zostávajú nedotknuté. Ak sa na základe osobitného zákona služobný úrad	Y		

					zruší, osobitný zákon ustanoví, na ktorý služobný úrad práva a povinnosti zo štátnozamestnaneckého pomeru štátneho zamestnanca zrušeného služobného úradu prechádzajú, a ktorý služobný úrad je povinný v mene štátu uspokojiť práva štátneho zamestnanca zrušeného služobného úradu, alebo uplatňovať jeho práva.			
článok 1 ods. 2	2. Táto Smernica sa vzťahuje na verejné a súkromné podniky alebo organizácie, prípadne na ich časti, ktoré budú prevedené, do tej miery, do akej sú teritoriálne situované v rozsahu Zmluvy.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 7 ods. 1 § 7 ods. 2	(1) Zamestnávateľ je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu v pracovnoprávnom vzťahu, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch. (2) Zamestnávateľ vystupuje v pracovnoprávných vzťahoch vo svojom mene a má zodpovednosť vyplývajúcu z týchto vzťahov. Zamestnávateľom je aj organizačná jednotka zamestnávateľa, ak to ustanovujú osobitné predpisy, alebo stanovy podľa osobitného predpisu. Ak je účastníkom pracovnoprávneho vzťahu zamestnávateľ, nemôže ním byť súčasne jeho organizačná jednotka a naopak.	Y		
článok 1 ods. 3	3. Táto Smernica sa nevzťahuje na námorné lode.	N	návrh zákona Zákonník práce zákon o námornej plavbe	§ 3 ods. 2 § 26 ods. 2 písm. b)	(2) Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov v doprave, členov posádok lodí plávajúcich pod štátnou vlajkou Slovenskej republiky, zamestnancov súkromných bezpečnostných služieb sa spravujú týmto zákonom, ak osobitný predpis neustanovuje inak. (2) Ministerstvo dopravy po dohode so zúčastnenými ústrednými úradmi a jednotnou odborovou organizáciou určí podrobnosti, najmä: b) podmienky prijímania a prepúšťania, ako aj ostatné podmienky pracovného pomeru členov lodnej posádky;	Y		
článok 2 ods. 1 (a)	1. Pre účely tejto Smernice: (a) „prevádzateľ“ znamená akúkoľvek fyzickú alebo právnickú osobu, ktorá z dôvodu prevodu v zmysle článku 1 (1) prestáva byť zamestnávateľom	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 27, § 28 a § 31	detto	Y		

	vzhľadom na daný podnik, organizáciu alebo ich časti;							
článok 2 ods. 1 (b)	(b) „nadobúdateľ“ znamená akúkoľvek fyzickú alebo právnickú osobu, ktorá z dôvodu prevodu v zmysle článku 1(1) sa stáva zamestnávateľom vzhľadom na daný podnik, organizáciu alebo ich časti;	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 27, § 28 a § 31 § 7 ods. 1	detto (1) Zamestnávateľ je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu v pracovnoprávnom vzťahu, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch.	Y		
článok 2 ods. 1 (c)	(c) „zástupcovia zamestnancov“ a podružné pojmy znamenajú zástupcov zamestnancov podľa zákonov a praxe členských štátov;	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 228 ods. 1 § 228 ods. 2 § 228 ods. 3 § 234 ods. 1	(1) Odborová organizácia je združenie odborovo organizovaných zamestnancov. (2) Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie odborových organizácií na pracovisku. (3) Odborový orgán je orgán odborovo organizovaných zamestnancov. Pri kolektívnom vyjednávaní zastupuje záujmy všetkých zamestnancov. (1) Zamestnanecká rada je orgán, ktorý zastupuje všetkých zamestnancov zamestnávateľa, ak u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia. Zamestnanci sú oprávnení prostredníctvom zamestnaneckej rady uplatňovať svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu, ak zákon neustanovuje inak. Zamestnanecká rada má vo vzťahu k zamestnávateľovi právo na prerokovanie a to aj v prípadoch, v ktorých odborový orgán má právo spolurozhodovania, ďalej právo na informácie a právo kontroly dodržiavania pracovnoprávnych predpisov.	Y		
článok 2 ods. 1 (d)	(d) „zamestnanec“ znamená akúkoľvek osobu, ktorá je v príslušnom členskom štáte chránená podľa národného zákonníka práce (zákona o zamestnanosti).	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 11 ods. 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 podľa jeho pokynov za mzdu alebo za odmenu.	Y		

článok 2 ods. 2	2. Táto Smernica neovplyvňuje národnú legislatívu ohľadom definície zamestnaneckých zmlúv alebo zamestnaneckých vzťahov.	n. a.						
článok 2 ods. 2	Avšak členské štáty nevylúčia z rozsahu tejto Smernice zamestnanecké zmluvy alebo zamestnanecké vzťahy len z dôvodu:	N	návrh zákona Zákoník práce	§ 27, § 28 a § 31 § 1 ods. 1 § 1 ods. 3 § 42	detto (1) Tento zákon upravuje individuálne pracovnoprávne vzťahy v súvislosti so zamestnávaním fyzických osôb právnickými osobami alebo fyzickými osobami a kolektívne pracovnoprávne vzťahy. (3) Pracovnoprávne vzťahy vznikajú najskôr od uzatvorenia pracovnej zmluvy, alebo dohody o vykonaní práce mimo pracovného pomeru, ak tento zákon alebo osobitný predpis neustanovuje inak. Pracovný pomer môže vzniknúť iba formou pracovnej zmluvy.	Y		
článok 2 ods. 2 (a)	(a) počtu pracovných hodín, ktoré boli vykonané, alebo ktoré sa vykonávajú;	N	návrh zákona Zákoník práce	§ 223 ods. 1 § 224 ods. 1	(1) Zamestnávateľ môže na plnenie svojich úloh alebo na zabezpečenie svojich potrieb výnimočne uzatvárať s fyzickými osobami dohodu o vykonaní práce mimo pracovného pomeru, ak ide o prácu, ktorá je vymedzená výsledkom a ktorej výkon v pracovnom pomere by bol pre zamestnávateľa neúčelný alebo ne hospodárny (ďalej len "dohoda o vykonaní práce"). Na pracovnoprávny vzťah založený dohodou o vykonaní práce sa vzťahujú ustanovenia prvej časti tohto zákona. (1) Dohodu o vykonaní práce zamestnávateľ môže uzatvoriť s fyzickou osobou, ak predpokladaný rozsah práce (pracovnej úlohy), na ktorý sa táto dohoda uzatvára, nie je vyšší ako 300 hodín v kalendárnom roku. Do predpokladaného rozsahu práce sa započítava aj práca vykonávaná zamestnancom pre zamestnávateľa na základe inej dohody o vykonaní práce.	Y		

článok 2 ods. 2 (b)	(b) zamestnaneckých vzťahov, ktoré sú spravované zmluvami uzatvorenými na dobu určitú v zmysle článku 1(1) Smernice Rady 91/383/EHS z 25. júna 1991, ktorá dopĺňa opatrenia určené na podporu vylepšení bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci pracujúcich na dobu určitú, alebo na čiastočný pracovný úväzok (*), alebo (*) OJ L 206, 29. 7. 1991, str. 19.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 48 ods. 1	(1) Pracovný pomer je dohodnutý na neurčitý čas, ak nebola v pracovnej zmluve výslovne určená doba jeho trvania, alebo ak v pracovnej zmluve alebo pri jej zmene neboli splnené zákonné podmienky na uzatvorenie pracovného pomeru na určitú dobu. Pracovný pomer je uzatvorený na neurčitý čas aj vtedy, ak pracovný pomer na určitú dobu nebol dohodnutý písomne s výnimkou § 44 ods. 2.	Y		
článok 2 ods. 2 (c)	(c) čiastočných pracovných úväzkov v zmysle článku 1(2) smernice Rady 91/383/EHS a podnik, organizácia, alebo ich prevádzaná časť je zamestnávateľom a je v dočasnom zamestnávateľskom vzťahu.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 49 ods. 1	(1) Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť v pracovnej zmluve kratší pracovný čas ako ustanovený týždenný pracovný čas.	Y		
článok 3 ods. 1	1. Práva prevádzateľa a záväzky vyplývajúce z pracovnej zmluvy alebo z pracovného vzťahu, ktoré existujú ku dňu prevodu, sa z dôvodu tohto prevodu prenášajú na nadobúdateľa.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 27, § 28 a § 31	detto	Y		
článok 3 ods. 1	Členské štáty môžu ustanoviť, aby po dátume prevodu prevádzateľ a nadobúdateľ boli spoločne a nerozdielne zodpovední za záväzky, ktoré vznikli pred dátumom prevodu, vyplývajúce z pracovnej zmluvy alebo pracovného vzťahu ku dňu prevodu.	D						
článok 3 ods. 2	2. Členské štáty môžu prijať príslušné opatrenia na zaistenie toho, aby prevádzateľ upovedomil nadobúdateľa o všetkých právach a záväzkoch, ktoré budú prevádzané na nadobúdateľa podľa tohto článku do tej miery, do akej tieto práva a záväzky sú alebo boli známe prevádzateľovi v čase prevodu.	D	Obchodný zákoník	§ 484	Predávajúci je povinný najneskôr v zápisnici spisanej podľa § 483 ods. 1 upozorniť kupujúceho na všetky vady prevádzaných vecí, práv alebo iných majetkových hodnôt, o ktorých vie alebo musí vedieť, inak zodpovedá za škody, ktorým bolo možné týmto upozorením zabrániť.	Y		
článok 3 ods. 2	Neoboznámenie nadobúdateľa prevádzateľom o akýchkoľvek takýchto právach a záväzkoch nevlýva na prevod týchto práv a záväzkov a práv akéhokoľvek zamestnanca voči nadobúdateľovi a/alebo prevádzateľovi vzhľadom na takéto právo alebo záväzok.	N	Obchodný zákoník	§ 484	detto	Y		
článok 3 ods. 3	3. Po uskutočnení prevodu nadobúdateľ pokračuje v dodržiavaní lehôt a podmienok dohodnutých	N	návrh zákona	§ 31 ods. 7	(7) Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, je zamestnávateľ	Y		

					d) skončením zamestnania, e) zánikom doplnkovej dôchodkovej poisťovne, f) smrťou.			
článok 3 ods. 4 (b)	(b) Aj keď členské štáty nezabezpečia, aby sa v súlade s pododsekom (a) uplatnili odseky 1 a 3 pre takéto práva, tak prijímú opatrenia nevyhnutné na ochranu záujmov zamestnancov a osôb, ktoré už nie sú ďalej zamestnané v organizácii prevádzateľa v čase prevodu, vzhľadom na práva im prináležiace okamžite alebo budúceho oprávnenia pre starobné alebo pozostalostné dávky podľa dodatočných schém uvedených v pododseku (a).	N	návrh zákona Zákonník práce zákon o doplnkov. dôchodkov. poistení zamestnan.	§ 28 ods. 2 § 11 § 12 ods. 1 § 12 ods. 2	(2) Práva a povinnosti doterajšieho zamestnávateľa voči zamestnancom, ktorých pracovnoprávne vzťahy do dňa prevodu zanikli, zostávajú nedotknuté. Doplnková dôchodková poisťovňa vykonáva doplnkové dôchodkové poistenie podľa dávkového plánu, zamestnávateľskej zmluvy a zamestnaneckej zmluvy. (1) Dávkový plán upravuje najmä a) čakaciu dobu, b) druhy dávok, c) podmienky nároku na dávky. (2) Dávkový plán musí vždy upravovať podmienky nároku na doplnkový starobný dôchodok: môže upravovať aj podmienky nároku na výsluhový dôchodok, doplnkový invalidný dôchodok a pozostalostný dôchodok.	Y		
článok 4 ods. 1	1. Prevod podniku, organizácie alebo ich častí nebude sám o sebe predstavovať dôvod na prepustenie zamestnancov prevádzateľom alebo nadobúdateľom.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 27, § 28 a § 31 § 61 ods. 2	detto (2) Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených v tomto zákone. Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nešlo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť.	Y		
článok 4 ods. 1	Toto opatrenie však nebráni prepusteniu, ku ktorému môže dôjsť z hospodárskych, technických a organizačných dôvodov, s ktorými sú spojené zmeny týkajúce sa pracovných síl.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 63 ods. 1 písm. b)	(1) Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak b) sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh,	Y		

					technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce alebo o iných organizačných zmenách,			
článok 4 ods. 1	Členské štáty môžu stanoviť, že prvý pododsek sa nebude vzťahovať na určité špecifické kategórie zamestnancov, ktoré nie sú chránené legislatívou alebo praxou členských štátov.	D						
článok 4 ods. 2	2. Ak dôjde k ukončeniu pracovnej zmluvy alebo pracovného vzťahu z toho dôvodu, že prevod predstavuje podstatnú zmenu pracovných podmienok vedúcich k ujme zamestnanca, tak zamestnávateľ bude zodpovedný za ukončenie pracovnej zmluvy alebo pracovného vzťahu.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 76 ods. 1	(1) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), b) alebo dohodou z tých istých dôvodov a zamestnankyni, s ktorou zamestnávateľ skončí pracovný pomer v dôsledku uplatnenia zákazu niektorých prác a pracovísk pre ženy, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume dvojnásobku ich priemerného mesačného zárobku podľa § 134.	Y		
				§ 76 ods. 3	(3) Odstupné nepatrí zamestnancovi, u ktorého pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach dochádza k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na iného zamestnávateľa podľa tohto zákona.			
				§ 76 ods. 4	(4) Odstupné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne s uvoľňovaným zamestnancom na výplate odstupného inak.			
článok 4a ods. 1	1. Pokiaľ členské štáty neustanovia inak, tak články 3 a 4 sa nevzťahujú na žiadny prevod podniku, organizácie, alebo ich častí, ak prevádzateľ je subjektom postupov platných pre bankrot alebo akýchkoľvek analogických postupov v prípadoch nesolventnosti, ku ktorým sa pristúpilo z dôvodov likvidácie aktív prevádzateľa a sú pod dohľadom príslušného verejného orgánu (ktorým môže byť likvidátor poverený príslušným verejným orgánom).	N						

článok 4a ods. 2	2. Ak sa články 3 a 4 vzťahujú na prevod počas postupov v prípadoch nesolventnosti, ku ktorým sa pristúpilo vo vzťahu k prevádzateľovi (bez ohľadu na to, či tieto postupy boli uložené vzhľadom na likvidáciu aktív prevádzateľa) a je zabezpečené, že tieto postupy sú pod dohľadom príslušného verejného orgánu (ktorým môže byť likvidátor v zmysle národného práva), tak členský štát môže stanoviť, že:	D	návrh zákona Zákonník práce zákon o konkurze a vyrovnaní	§ 31 ods. 5 § 31 ods. 6 § 14 ods. 1 písm. m) § 27 ods. 3 § 31 ods. 1	(5) Ak sa zrušuje zamestnávateľ, určí orgán, ktorý zamestnávateľa zrušuje, ktorý zamestnávateľ je povinný uspokojiť nároky zamestnancov zrušeného zamestnávateľa, alebo uplatňovať jeho nároky. (6) Ak sa pri zrušení zamestnávateľa vykonáva jeho likvidácia, má likvidátor povinnosť uspokojiť nároky zamestnancov zrušeného zamestnávateľa. m) na správcu prechádza právo konať v pracovnoprávných vzťahoch za dlžníka, (3) So súhlasom súdu môže správca jednou zmluvou speňažiť veci, práva a iné majetkové hodnoty, ktoré slúžia na prevádzkovanie podniku. Výťažok takého predaja je súčasťou celkového výťažku speňaženia podstaty a nemôže slúžiť len na pokrytie záväzku súvisiaceho s predaným podnikom; inak sa na túto zmluvu primerane vzťahujú ustanovenia osobitného predpisu (v poznámke pod čiarou : § 476 a nasl. Obchodného zákonníka). (1) Nároky na vylúčenie veci z podstaty, pohľadávky proti podstate, nároky na oddelené uspokojenie a pracovné nároky možno uspokojiť kedykoľvek.	Y		
článok 4a ods. 2 (a)	(a) bez ohľadu na článok 3 (1), dlhy prevádzateľa, ktoré vznikli v dôsledku akýchkoľvek pracovných zmlúv alebo pracovných vzťahov, splatných pred prevodom alebo pred začatím postupov v prípadoch nesolventnosti, sa neprenášajú na nadobúdateľa, za predpokladu, že tieto postupy zaručia, podľa legislatívy členského štátu, ochranu rovnocennú aspoň tej, ktorá je uvedená pre situácie obsiahnuté v Smernici 80/987/EHS z 20. októbra 1980 o zblížovaní zákonov členských štátov, ktoré sa vzťahujú na ochranu zamestnancov v prípade nesolventnosti ich zamestnávateľa (**); a, alebo prípadne, že:	O	zákon o konkurze a vyrovnaní návrh zákona Zákonník práce	§ 48 § 22 ods. 1	Práva povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov k zamestnancom podniku prechádzajú z predávajúceho na kupujúceho. (1) Ak sa zamestnávateľ stane platobne neschopným podľa § 21 a nemôže uspokojiť nároky zamestnancov z pracovného pomeru, uspokojia sa tieto nároky z garančného fondu.	Y		

	(**) OJ L 283, 20. 10. 1980, s. 23. Smernica novelizovaná Smernicou 87/164/EHS (OJ L 66, 11. 3. 1987, s. 11).							
článok 4a ods. 2 (b)	(b) nadobúdateľ, prevádzateľ, alebo osoba, či osoby vykonávajúce funkcie prevádzateľa na jednej strane a zástupcovia zamestnancov na strane druhej sa môžu dohodnúť na zmenách do tej miery, do akej to umožňuje súčasná legislatíva alebo prax, na lehotách a podmienkach zamestnania, ktoré vedú k záchrane pracovných príležitostí zabezpečením prežitia podniku, organizácie alebo ich častí.	O	návrh zákona Zákonník práce	§ 29	(1) Zamestnávateľ je povinný najneskôr jeden mesiac pred tým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov písomne informovať príslušný odborový orgán o a) dátume alebo navrhovanom dátume prechodu, b) dôvodoch prechodu, c) pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov, d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov. (2) Zamestnávateľ je povinný s cieľom dosiahnutia dohody najneskôr mesiac pred tým ako uskutoční opatrenia vzťahujúce sa na zamestnancov prerokovať tieto opatrenia s príslušným odborovým orgánom. (3) Povinnosti ustanovené v odsekoch 1 a 2 sa vzťahujú aj na preberajúceho zamestnávateľa.	Y		
				§ 234 ods. 1	(1) Zamestnanecká rada je orgán, ktorý zastupuje všetkých zamestnancov zamestnávateľa, ak u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia. Zamestnanci sú oprávnení prostredníctvom zamestnaneckej rady uplatňovať svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávného vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu, ak zákon neustanovuje inak. Zamestnanecká rada má vo vzťahu k zamestnávateľovi právo na prerokovanie a to aj v tých prípadoch, v ktorých odborový orgán má právo spolurozhodovania, ďalej právo na informácie a právo kontroly dodržiavania pracovnoprávných predpisov.			
článok 4a ods. 3	3. Členský štát môže použiť odsek 2 (b) pre akékoľvek prevody, v ktorých je prevádzateľ vo vážnej hospodárskej kríze, podľa definície národnej legislatívy, za predpokladu, že táto situácia je	D						

	vyhlásená príslušným verejným orgánom a je otvorená pre súdny dohľad za podmienky existencie takéhoto opatrenia v národnej legislatíve ku 17. júlu 1998.							
článok 4a ods. 3	The Commission shall present a report on the effects of this provision before 17 July 2003 and shall submit any appropriate proposals to the Council.	n. a.						
článok 4a ods. 4	4. Členské štáty prijímú príslušné opatrenia na zabránenie zneužívania postupov pre prípad nesolventnosti, ktoré by viedli k odňatiu práv zamestnancov stanovených touto Smernicou.	N						
článok 5 ods. 1	1. Ak podnik, organizácia alebo ich časť si zachová autonómiu, tak postavenie a funkcia zástupcov alebo zastúpenia zamestnancov, ktorých sa prevod dotýka, sa zachová za rovnakých podmienok a lehôt ako existovali pre dátumom prevodu z moci zákona, nariadenia, administratívneho opatrenia alebo dohody, za predpokladu, že podmienky nevyhnutné pre vytvorenie zastúpenia zamestnancov zostanú dodržané.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 31 ods. 7 § 31 ods. 8	(7) Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, je zamestnávateľ povinný dodržiavať ustanovenia kolektívnej zmluvy dohodnutej predchádzajúcim zamestnávateľom, a to až do skončenia jej účinnosti. (8) Pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov z doterajšieho zamestnávateľa na preberajúceho zamestnávateľa právne postavenie a funkcia zástupcov zamestnancov zostávajú zachované do uplynutia funkčného obdobia pokiaľ sa nedohodnú inak.	Y		
článok 5 ods. 1	Prvý pododsek sa neuplatní, ak sa podľa zákonov, nariadení, administratívnych opatrení alebo praxe platnej v členských štátoch, prípadne podľa zmluvy uzatvorenej so zástupcami zamestnancov, splnia podmienky nevyhnutné pre opätovné určenie zástupcov zamestnancov alebo pre opätovné vytvorenie zastúpenia zamestnancov.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 234 ods. 1 § 235 ods. 9 § 236 ods. 1	(1) Zamestnanecká rada je orgán, ktorý zastupuje všetkých zamestnancov zamestnávateľa, ak u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia. ... (9) Volebné obdobie zamestnaneckej rady a zamestnaneckého dôverníka je štyročné. (1) Zamestnanecká rada zaniká a) uplynutím volebného obdobia, b) odstúpením zamestnaneckej rady, ak odstúpenie bolo prijaté na zhromaždení zamestnancov, c) odvolaním zamestnaneckej rady nadpolovičnou väčšinou zamestnancov prítomných na hlasovaní,	Y		

				§ 228 ods. 3	d) poklesom počtu zamestnancov u zamestnávateľa na menej ako 20, e) dňom založenia odborovej organizácie. (3) Odborový orgán je (§ 39 ods. 1) orgán odborovo organizovaných zamestnancov. Pri kolektívnom vyjednávaní zastupuje záujmy všetkých zamestnancov.			
článok 5 ods. 1	Ak je prevádzateľ subjektom postupov platných v prípade bankrotu alebo akýchkoľvek analogických postupov v prípadoch nesolventnosti, ku ktorým sa pristúpilo z dôvodov likvidácie aktív prevádzateľa a sú pod dohľadom príslušného verejného orgánu (ktorým môže byť likvidátor poverený príslušným verejným orgánom), tak členské štáty môžu prijať nevyhnutné opatrenia na zaistenie toho, aby prevádzaní zamestnanci boli náležite reprezentovaní pokiaľ sa neuskutoční nová voľba alebo určenie zástupcov zamestnancov.	D	návrh zákonu Zákoník práce	§ 29 § 234 ods. 1	(1) Zamestnávateľ je povinný najneskôr jeden mesiac pred tým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov písomne informovať príslušný odborový orgán o a) dátume alebo navrhovanom dátume prechodu, b) dôvodoch prechodu, c) pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov, d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov. (2) Zamestnávateľ je povinný s cieľom dosiahnuť dohodu najneskôr mesiac pred tým ako sa uskutočnia opatrenia vzťahujúce sa na zamestnancov prerokovať tieto opatrenia s príslušným odborovým orgánom. (3) Povinnosti ustanovené v odsekoch 1 a 2 sa vzťahujú aj na preberajúceho zamestnávateľa. (1) Zamestnanecká rada je orgán, ktorý zastupuje všetkých zamestnancov zamestnávateľa, ak u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia. Zamestnanci sú oprávnení prostredníctvom zamestnaneckej rady uplatňovať svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu, ak zákon neustanovuje inak. Zamestnanecká rada má vo vzťahu k zamestnávateľovi právo na prerokovanie a to aj v tých prípadoch, v ktorých odborový orgán má právo spolurozhodovania, ďalej právo na informácie a právo kontroly dodržiavania pracovnoprávnych predpisov.	Y		

článok 5 ods. 1	Ak podnik, organizácia alebo ich časť si nezachová svoju autonómiu, tak členské štáty prijímú nevyhnutné opatrenia na zaistenie toho, aby prevádzani zamestnanci, ktorí boli pred prevodom zastupovaní, boli náležite zastupovaní aj počas obdobia nevyhnutne potrebného na opätovné vytvorenie alebo určenie zastúpenia zamestnancov v súlade s národnou legislatívou a praxou.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 234 ods. 1	(1) Zamestnanecká rada je orgán, ktorý zastupuje všetkých zamestnancov zamestnávateľa, ak u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia. Zamestnanci sú oprávnení prostredníctvom zamestnaneckej rady uplatňovať svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu, ak zákon neustanovuje inak. Zamestnanecká rada má vo vzťahu k zamestnávateľovi právo na prerokovanie a to aj v tých prípadoch, v ktorých odborový orgán má právo spolurozhodovania, ďalej právo na informácie a právo kontroly dodržiavania pracovnoprávnych predpisov.	Y		
článok 5 ods. 2	6. Ak lehota úradu zástupcov zamestnancov, postihnutých prevodom, uplynie v dôsledku prevodu, tak zástupcovia naďalej požívajú ochranu poskytovanú zákonmi, nariadeniami, administratívnymi ustanoveniami alebo praxou platnou v členských štátoch.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 238 ods. 7	(7) Člen príslušného odborového orgánu, člen zamestnaneckej rady, zamestnanecký dôverník a zástupca zamestnancov na ochranu práce sú chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať vrátane rozviazania pracovného pomeru, a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou. V čase funkčného obdobia a počas jedného roka po jeho skončení, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru členovi príslušného odborového orgánu, členovi zamestnaneckej rady, zamestnaneckému dôverníkovi a zástupcovi zamestnancov na ochranu práce bez predchádzajúceho súhlasu príslušného inšpektorátu práce neplatná. Ak ide o výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru danú členovi príslušného odborového orgánu podľa § 63 ods. 1 písm. b) súhlas príslušného inšpektorátu práce nahrádza súhlas príslušného odborového orgánu.	Y		
článok 6 ods. 1	1. Prevádzateľ a nadobúdateľ musí informovať zástupcov svojich príslušných zamestnancov, ktorých sa dotýka prevod, o nasledovnom: - dátum, alebo navrhovaný dátum prevodu, - dôvody prevodu, - právne, hospodárske a sociálne dôsledky prevodu pre zamestnancov, - akékoľvek opatrenia, s ktorými sa počíta vo	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 29 ods. 1	(1) Zamestnávateľ je povinný najneskôr jeden mesiac pred tým ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov písomne informovať príslušný odborový orgán o a) dátume alebo navrhovanom dátume prechodu, b) dôvodoch prechodu, c) pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov.	Y		

	vzťahu k zamestnancom.				d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov.			
článok 6 ods. 1	Prevádzateľ musí včas poskytnúť takúto informáciu zástupcom svojich zamestnancov pred uskutočnením prevodu.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 29 ods. 1	detto	Y		
článok 6 ods. 1	Nadobúdateľ musí včas poskytnúť takúto informáciu zástupcom svojich zamestnancov a v každom prípade skôr, ako sú jeho zamestnanci priamo dotknutí týmto prevodom vzhľadom na ich pracovné podmienky a zamestnanie.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 29 ods. 3	(3) Povinnosti ustanovené v odsekoch 1 a 2 sa vzťahujú aj na preberajúceho zamestnávateľa.	Y		
článok 6 ods. 2	2. Ak prevádzateľ alebo nadobúdateľ zamýšľajú uskutočniť opatrenia týkajúce sa svojich zamestnancov, tak tieto opatrenia musia byť v dostatočnom časovom predstihu predmetom konzultácií so zástupcami zamestnancov s cieľom dosiahnutia dohody.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 29 ods. 2	(2) Zamestnávateľ je povinný s cieľom dosiahnutia dohody najneskôr mesiac pred tým ako sa uskutoční opatrenia vzťahujúce sa na zamestnancov prerokovať tieto opatrenia s príslušným odborovým orgánom.	Y		
článok 6 ods. 3	3. Členské štáty, ktorých zákony, nariadenia, alebo administratívne ustanovenia stanovujú, že zástupcovia zamestnancov sa môžu obrátiť na rozhodcovský senát, za účelom získania rozhodnutia o opatreniach, ktoré je potrebné prijať vo vzťahu k zamestnancom a ktoré môžu obmedziť záväzky vyplývajúce z odsekov 1 a 2 pre prípady, keď vykonávaný prevod spôsobí zmeny v organizácii, ktoré pravdepodobne vedú k vážnemu znevýhodneniu značného počtu zamestnancov.	N		-	-			
článok 6 ods. 3	Informácie a konzultácie musia obsahovať aspoň predpokladané opatrenia vo vzťahu k zamestnancom.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 29 ods. 1 písm. d) § 29 ods. 2	detto detto	Y		
článok 6 ods. 3	Informácia musí byť poskytnutá a konzultácie sa musia uskutočniť v dostatočnom časovom predstihu pred realizáciou zmeny v organizácii uvedenej v prvom pododseku.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 29 ods. 1 písm. d) § 29 ods. 2	detto detto	Y		

					pracovnoprávneho vzťahu zamestnávateľ, nemôže ním byť súčasne jeho organizačná jednotka a naopak.			
článok 6 ods. 5	5. Členské štáty môžu obmedziť povinnosti uvedené v odsekoch 1, 2 a 3 pre podniky, alebo organizácie, ktorých počet zamestnancov dosahuje podmienky pre voľby alebo určenie spoločného orgánu, ktorý zastupuje zamestnancov.	D						
článok 6 ods. 6	6. Členské štáty zabezpečia, že v podnikoch alebo organizáciách, kde neexistuje zastúpenie zamestnancov, tak príslušní zamestnanci musia byť dopredu informovaní o - dátume, alebo navrhovanom dátume prevodu, - dôvode prevodu, - právnych, hospodárskych a sociálnych dôsledkoch prevodu pre zamestnancov, - akýchkoľvek opatreniach, s ktorými sa počíta vo vzťahu k zamestnancom.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 29 ods. 1 § 234 ods. 1 § 234 ods. 2 § 234 ods. 3	detto (1) Zamestnanecká rada je orgán, ktorý zastupuje všetkých zamestnancov zamestnávateľa, ak u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia. Zamestnanci sú oprávnení prostredníctvom zamestnaneckej rady uplatňovať svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu, ak zákon neustanovuje inak. Zamestnanecká rada má vo vzťahu k zamestnávateľovi právo na prerokovanie a to aj v tých prípadoch, v ktorých odborový orgán má právo spolurozhodovania, ďalej právo na informácie a právo kontroly dodržiavania pracovnoprávnych predpisov. (2) Zamestnanecká rada pôsobí u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najmenej 20 zamestnancov. (3) U zamestnávateľa, ktorý zamestnáva menej ako 20 zamestnancov, ale najmenej päť zamestnancov, pôsobí zamestnanecký dôverník. Práva a povinnosti zamestnaneckého dôverníka sú rovnaké ako práva a povinnosti zamestnaneckej rady.	Y		
článok 7	Táto Smernica sa nedotýka práva členských štátov prijímať zákony, nariadenia alebo administratívne ustanovenia, ktoré sú výhodnejšie pre pracujúcich alebo podporovať, či dovoliť prijatie kolektívnych zmlúv alebo zmlúv medzi sociálnymi partnermi výhodnejších pre pracujúcich.	n. a.						

článok 7a	Členské štáty zavedú do ich právnych systémov také opatrenia, ktoré sú nevyhnutné, aby umožnili všetkým zamestnancom a zástupcom zamestnancov, ktorí sa považujú za ukrivdených z dôvodu nesplnenia záväzkov vyplývajúcich z tejto Smernice, pokračovať v ich nárokoch prostredníctvom súdneho procesu po prípadnom odvolaní sa na príslušné orgány.	N	návrh zákona Zákonník práce	Článok IX § 14	Zamestnanci, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov môžu svoje práva uplatniť na súde. Zamestnávateľia nesmú znevýhodňovať zamestnancov preto, že zamestnanci uplatňujú svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov. Spory medzi zamestnancom a zamestnávateľom o nároky z pracovnoprávnych vzťahov prejednávajú a rozhodujú sudy.	Y		
článok 7b	Komisia predloží Rade analýzu dopadov opatrení tejto Smernice pred 17. júlom 2006. Predloží akékoľvek novelizácie, ktoré sa môžu zdať potrebné.	n. a.						
článok 8 ods. 1	1. Členské štáty uvedú do platnosti zákony, iné predpisy a administratívne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou do dvoch rokov od jej oznámenia, o čom budú bezodkladne informovať komisiu.	n. a.						
článok 8 ods. 2	2. Členské štáty oznámia Komisii znenie zákonov, iných predpisov a administratívnych opatrení prijatých v oblasti, na ktorú sa vzťahuje táto smernica.	n. a.						
článok 9	Do dvoch rokov od uplynutia dvojročnej lehoty ustanovenej v článku 8 členské štáty poskytnú Komisii všetky príslušné informácie, aby mohla vypracovať správu o uplatňovaní tejto smernice a predložiť ju Rade.	n. a.						
článok 10	Táto smernica je adresovaná členským štátom.	n. a.						

TABUĽKA ZHODY
návrhu zákona s právom Európskej únie

SMERNICA RADY 80/987/EHS z 20. októbra 1980 o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa ochrany práv zamestnancov pri platobnej neschopnosti ich zamestnávateľa COUNCIL DIRECTIVE 80/987/EEC of 20 October 1980 on the approximation of the laws of the Member States relating to the protection of employees in the event of the insolvency of their employer			• návrh zákona Zákoník práce • Zákon č. 387/1996 Z. z. o zamestnanosti v znení neskorších predpisov (dátum prijatia: 11.12. 1996, dátum nadobudnutia účinnosti: 1.1.1997, <u>MPSVR: SP (OPZD), SL</u>) • Zákon č. 292/1999 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon NR SR č. 387/1996 Z. z. o zamestnanosti v znení neskorších predpisov (<u>MPSVR: SP (OPZD), SL</u>) • Zákon č. 123/1996 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom poistení zamestnancov a o zmene a doplnení niektorých zákonov (dátum prijatia: 21.3.1996, dátum nadobudnutia účinnosti: 1.7.1996, <u>MPSVR: SSP (ODDP), SL</u>)					
1	2	3	4	5	6	7	8	9
článok I ods. I	I. Táto smernica sa vzťahuje na nároky zamestnancov vyplývajúce z pracovných zmlúv alebo pracovných pomerov a existujúce voči zamestnávateľom, ktorí sa nachádzajú v stave platobnej neschopnosti v zmysle článku 2 (1).	N	návrh zákona Zákoník práce	§ 22 ods. 1 § 22 ods. 2	(1) Ak sa zamestnávateľ stane platobne neschopným podľa § 21 a nemôže uspokojiť nároky zamestnancov z pracovného pomeru, uspokojia sa tieto nároky z garančného fondu. (2) Nároky zamestnancov z pracovného pomeru, ktoré sa uspokojujú z garančného fondu, (ďalej len „peňažná náhrada“) sú a) nárok na mzdu a náhradu za čas pracovnej pohotovosti, b) nárok na náhradu mzdy za sviatky a pri prekážkach v práci, c) nárok na náhradu mzdy za dovolenku, na ktorú vznikol nárok počas kalendárneho roka, v ktorom vznikla platobná neschopnosť zamestnávateľa, ako aj za predchádzajúci kalendárny rok, d) nárok na odstupné, ktoré patrí zamestnancom pri skončení pracovného pomeru, e) nárok na náhradu mzdy pri okamžitom skončení pracovného pomeru (§ 68 ods. 2 a § 69), f) nárok na náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru (§ 79), g) nároky cestovných, sťahovacích a iných výdavkov, ktoré vznikli pri plnení pracovných povinností,	Y		

				§ 22 ods.3	h) nárok na náhradu škody v súvislosti s pracovným úrazom alebo chorobou z povolania, i) súdne trovy v súvislosti s uplatnením nárokov z pracovného pomeru zamestnanca na súde z dôvodu zrušenia zamestnávateľa, vrátane trov právneho zastúpenia. (3) Peňažná náhrada sa podľa odseku 2 písm. a) až f) poskytne zamestnancovi v sume príslušného nároku zníženého o poistné na nemocenské poistenie a dôchodkové zabezpečenie, zdravotné poistenie, príspevok na poistenie v nezamestnanosti, ktoré je povinný platiť zamestnanec, príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie, ktoré platí zamestnanec podľa osobitného predpisu a preddavok na daň alebo daň z príjmov zo závislej činnosti a funkčných požitkov podľa osobitného predpisu, vypočítaných podľa podmienok platných v príslušnom kalendárnom mesiaci, za ktorý sa uvedený nárok zamestnanca zisťuje.			
článok 1 ods. 2	2. Členské štáty môžu výnimočne vylúčiť nároky niektorých kategórií zamestnancov z pôsobnosti tejto smernice vzhľadom na osobitnú povahu pracovnej zmluvy alebo pracovného pomeru zamestnanca, alebo existenciu iných foriem záruk poskytujúcich ochranu zamestnancov, ktorá je rovnocenná ochrane vyplývajúcej z tejto smernice.	D	návrh zákona Zákonník práce	§ 26	Zamestnanec nemá nárok na peňažnú náhradu, ak pracovnú zmluvu uzatvoril po vzniku platobnej neschopnosti zamestnávateľa, ak bol na platobnú neschopnosť zamestnávateľa písomne upozornený.	Y		
článok 1 ods. 3	3. Táto smernica sa nevzťahuje na Grónsko. V prípade akejkoľvek zmeny v štruktúre pracovných miest v tomto regióne sa táto výnimka prehodnotí.	n. a.						
článok 2 ods. 1	Na účely tejto smernice sa zamestnávateľ pokladá za platobne neschopného:	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 21 ods. 1	(1) Na účely uspokojovania nárokov zamestnancov z pracovného pomeru pri platobnej neschopnosti sa zamestnávateľ považuje za platobne neschopného, ak bol podaný návrh na vyhlásenie konkurzu a a) súd rozhodol o vyhlásení konkurzu, alebo b) súd návrh na vyhlásenie konkurzu pre nedostatok majetku zamietol.	Y		

článok 2 ods. 1 (a)	(a) ak bola podaná žiadosť na začatie konania týkajúceho sa majetku zamestnávateľa v súlade so zákonmi, inými predpismi a administratívnymi opatreniami daného členského štátu na spoločné uspokojenie pohľadávok veriteľov, ktoré by umožnilo prihliadnuť aj na nároky uvedené v článku 1 (1), a	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 21 ods. 1	detto	Y		
článok 2 ods. 1 (b)	(b) ak orgán, ktorý je príslušný v zmysle uvedených zákonov, iných predpisov a administratívnych opatrení: - rozhodol začať konanie, - alebo dospel k záveru, že podnik bol zatvorený alebo podnikateľská činnosť sa skončila s konečnou platnosťou a že majetok, ktorý je k dispozícii, nie je dostatočne veľký na to, aby sa mohlo začať konanie.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 21 ods. 1	detto	Y		
článok 2 ods. 2	2. Táto smernica sa nedotýka vnútroštátneho práva pokiaľ ide o vymedzenie pojmov „zamestnanec“, „zamestnávateľ“, „odmena“, „právo zakladajúce okamžitý nárok“ a „právo zakladajúce budúci nárok“.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 7 ods. 1 § 11 ods. 1 § 118 ods. 1 § 118 ods. 2	(1) Zamestnávateľ je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu v pracovnoprávnom vzťahu, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch. (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 podľa jeho pokynov za mzdu alebo za odmenu. (1) Zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu. (2) Mzdou sa rozumie peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu podľa § 118 až 128. Za mzdu sa nepovažuje plnenie poskytované v súvislosti so zamestnaním podľa iných ustanovení tohto zákona, alebo podľa osobitných predpisov najmä náhrada mzdy, odstupné, odchodné, cestovné náhrady, príspevky zo	Y		

					sociálneho fondu, výnosy z kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií a náhrada za pracovnú pohotovosť. Za mzdu sa tiež nepovažuje ďalšie plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi zo zisku po zdanení.			
článok 3 ods. 1	1. Členské štáty prijímú potrebné opatrenia, ktorými zabezpečia, že záručné inštitúcie s výhradou ustanovení článku 4 zaručia výplatu neuspokojených nárokov zamestnancov vyplývajúcich z pracovných zmlúv alebo pracovných pomerov a týkajúcich sa odmeny za obdobie pred stanoveným dňom.	N	návrh zákona Zákoník práce	§ 22 ods. 1 § 22 ods. 4	(1) Ak sa zamestnávateľ stane platobne neschopným podľa § 21 a nemôže uspokojiť nároky zamestnancov z pracovného pomeru, uspokojia sa tieto nároky z garančného fondu. (4) Peňažná náhrada sa poskytne najviac v rozsahu troch mesiacov z posledných 18 mesiacov trvania pracovného pomeru predchádzajúcich začiatku platobnej neschopnosti alebo dňu skončenia pracovného pomeru z dôvodu platobnej neschopnosti zamestnávateľa.	Y		
			zákon o zamest- nanosti	§ 77a ods. 1 § 128b ods. 3 § 128b ods. 6	(1) Garančný fond je určený na uspokojovanie nárokov z pracovného pomeru vo forme peňažnej náhrady, ak zamestnávateľ nemôže uspokojiť tieto nároky, lebo sa stal platobne neschopným. (3) Výplatu peňažných náhrad z garančného fondu uskutočňuje okresný úrad práce na základe písomnej žiadosti zamestnanca najneskôršie do 30 dní od doručenia žiadosti. (6) Poskytnutie peňažných náhrad z garančného fondu nezávisí od plnenia príspevkovej povinnosti zamestnávateľa podľa tohto zákona.			
článok 3 ods. 2	2. Členské štáty rozhodnú, či dňom uvedeným v odseku 1 bude: - deň začiatku platobnej neschopnosti zamestnávateľa; - alebo deň, keď dal zamestnávateľ z dôvodu platobnej neschopnosti zamestnancovi výpoveď; - alebo deň, keď sa začala platobná neschopnosť zamestnávateľa alebo skončila pracovná zmluva alebo pracovný pomer s príslušným	O	návrh zákona Zákoník práce	§ 22 ods. 4 § 21 ods. 2	(4) Peňažná náhrada sa poskytne najviac v rozsahu troch mesiacov z posledných 18 mesiacov trvania pracovného pomeru predchádzajúcich začiatku platobnej neschopnosti alebo dňu skončenia pracovného pomeru z dôvodu platobnej neschopnosti zamestnávateľa. (2) Dňom vzniku platobnej neschopnosti zamestnávateľa je deň vydania uznesenia súdu o vyhlásení konkurzu alebo deň vydania uznesenia súdu, ktorým súd zamietol návrh na vyhlásenie	Y		

	zamestnancom z dôvodu platobnej neschopnosti				konkurzu pre nedostatok majetku.			
článok 4 ods. 1	1. Členské štáty majú možnosť obmedziť zodpovednosť záručných inštitúcií uvedených v článku 3.	D	návrh zákona Zákonník práce	§ 25 ods. 1 § 25 ods. 2 § 26	(1) Nárok na peňažnú náhradu zamestnanec uplatňuje na okresnom úrade práce, a to do 30 dní od vzniku platobnej neschopnosti zamestnávateľa alebo odo dňa skončenia pracovného pomeru. (2) Nárok na peňažnú náhradu môže zamestnanec uplatniť aj po lehote uvedenej v odseku 1, najneskôr do 60 dní od vzniku platobnej neschopnosti zamestnávateľa, ak lehotu zmeškal pre dôležitú prekážku na strane zamestnanca. Zamestnanec nemá nárok na peňažnú náhradu, ak pracovnú zmluvu uzatvoril po vzniku platobnej neschopnosti zamestnávateľa, ak bol na platobnú neschopnosť zamestnávateľa písomne upozornený.	Y		
článok 4 ods. 2	2. V prípade, že členské štáty využijú možnosť uvedenú v odseku 1: - v prípade uvedenom v článku 3 (2), prvá zarážka, zabezpečia výplatu neuspokojených nárokov súvisiacich s odmenou za prácu za posledné tri mesiace trvania pracovnej zmluvy alebo pracovného pomeru, ktorý existoval v období šiestich mesiacov predchádzajúcich dňu, ku ktorému nastala platobná neschopnosť zamestnávateľa;	O						
článok 4 ods. 2	- v prípade uvedenom v článku 3 (2), druhá zarážka, zabezpečia výplatu neuspokojených nárokov súvisiacich s odmenou za prácu za posledné tri mesiace trvania pracovnej zmluvy alebo pracovného pomeru, ktoré predchádzali dňu dania výpovede zamestnancovi z dôvodu platobnej neschopnosti zamestnávateľa;	O						
článok 4 ods. 2	- v prípade uvedenom v článku 3 (2), tretia zarážka, zabezpečia výplatu neuspokojených nárokov súvisiacich s odmenou za prácu za posledných osemnásť mesiacov trvania pracovnej zmluvy alebo pracovného pomeru, predchádzajúcich začiatku	O	návrh zákona Zákonník práce	§ 22 ods. 4	(4) Peňažná náhrada sa poskytne najviac v rozsahu troch mesiacov z posledných 18 mesiacov trvania pracovného pomeru predchádzajúcich začiatku platobnej neschopnosti alebo dňu skončenia pracovného pomeru z dôvodu platobnej	Y		

	platobnej neschopnosti zamestnávateľa alebo dňu skončenia pracovnej zmluvy alebo pracovného pomeru zamestnanca z dôvodu platobnej neschopnosti zamestnávateľa. V tomto prípade členské štáty môžu obmedziť zodpovednosť za výplatu na odmenu zodpovedajúcu obdobiu ôsmich týždňov alebo niekoľkým kratším obdobiam v celkovom trvaní ôsmich týždňov.				neschopnosti zamestnávateľa.			
článok 4 ods. 3	3. Aby sa predišlo výplate súm, ktoré presahujú sociálne ciele tejto smernice, členské štáty však môžu stanoviť hornú hranicu zodpovednosti za neuspokojené nároky zamestnancov.	D	návrh zákona Zákonník práce	§ 22 ods. 5	(5) Peňažná náhrada nesmie presiahnuť trojnásobok sumy priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za prvý polrok predchádzajúceho roka.	Y		
článok 4 ods. 3	Ak členské štáty využijú túto možnosť, budú komisiu informovať o metódach, akými určili hornú hranicu.	n. a.						
článok 5	Členské štáty ustanovia podrobné pravidlá organizácie, financovania a prevádzky záručných inštitúcií, najmä v súlade s týmito zásadami:	N	zákon o zamestnanosti	§ 77a ods. 1 § 128a ods. 1 § 128a ods. 2 § 128a ods. 3 § 20 ods. 2 písm. w)	(1) Garančný fond je určený na uspokojovanie nárokov z pracovného pomeru vo forme peňažnej náhrady, ak zamestnávateľ nemôže uspokojiť tieto nároky, lebo sa stal platobne neschopným. (1) Zamestnávateľ je povinný mesačne odvádzať príspevok do garančného fondu vo výške 0,25 % z vymeriavacieho základu ustanoveného v § 65. (2) Zamestnávateľ, u ktorého podiel zamestnaných občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou a občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou s ťažším zdravotným postihnutím na celkovom priemernom evidenčnom počte zamestnancov vo fyzických osobách je vyšší ako 25%, odvádza príspevok do garančného fondu mesačne vo výške 0,1% z vymeriavacieho základu ustanoveného v § 65. (3) Zamestnávateľ odvádza príspevok do garančného fondu na účet príslušného okresného úradu práce. (2) Do pôsobnosti okresného úradu práce patrí najmä	Y		

					w) prijímať žiadosti o poskytnutie peňažných náhrad z garančného fondu, uskutočňovať výplaty týchto peňažných náhrad, uplatňovať pohľadávky Národného úradu práce voči zamestnávateľom, ktorí sú platobne neschopní,			
článok 5 (a)	(a) majetok inštitúcie bude nezávislý od prevádzkového kapitálu zamestnávateľov a nebude dostupný na účely konania z dôvodu platobnej neschopnosti;	N	zákon o zamestnanosti	§ 77a ods. 3	(3) Finančné prostriedky garančného fondu sa účtovne vedú oddelene od ostatných fondov.	Y		
článok 5 (b)	(b) ak ich nebudú plniť financovať štátne orgány, na ich financovanie budú prispievať zamestnávatelia;	N	zákon o zamestnanosti	§ 77a ods. 2	(2) Garančný fond tvoria a) príspevky do garančného fondu podľa § 128a, b) účelová dotácia zo štátneho rozpočtu vo výške zodpovedajúcej príspevkom do garančného fondu podľa písmena a), c) úroky z finančných prostriedkov garančného fondu uložených v bankách znížené o osobitnú sadzbu dane, d) prijaté penále za omeškané platenie príspevkov do garančného fondu, e) prijaté pokuty za zavinené porušenie povinností vyplývajúcich z ustanovení pracovnoprávných predpisov a predpisov o zamestnanosti týkajúcich sa garančného fondu, f) príjmy z uspokojenia pohľadávok voči zamestnávateľom za vyplatené peňažné náhrady z garančného fondu, g) dary, h) ostatné príjmy, i) zostatok garančného fondu z predchádzajúceho kalendárneho roka.	Y		
				§ 77a ods. 4	(4) Účelová dotácia zo štátneho rozpočtu sa poskytne v januári príslušného kalendárneho roka formou preddavku vo výške jednej osminy sumy výplat peňažných náhrad z garančného fondu predpokladanej v rozpočte Národného úradu práce na príslušný kalendárny rok; výška štvrtročných preddavkov v ďalších štvrtrokoch sa určí na základe skutočne zúčtovaných peňažných náhrad			

				§ 77a ods. 5	z garančného fondu k 28.februáru, 31.máju, a 31.augustu a jednej tretiny sumy preddavku poskytnutého v januári príslušného kalendárneho roka. Ročné zúčtovanie poskytnutých preddavkov náhrad sa vykoná v termíne do 31. marca nasledujúceho kalendárneho roka, najviac však do výšky ročnej účelovej dotácie zo štátneho rozpočtu podľa ods. 2 písm. b).			
článok 5 (c)	(c) záväzky inštitúcií nebudú závisieť od toho, či bola, alebo nebola splnená povinnosť prispieť na financovanie.	N	zákon o zamestnanosti	§ 128b ods. 6	(6) Poskytnutie peňažných náhrad z garančného fondu nezávisí od plnenia príspevkovej povinnosti zamestnávateľa podľa tohto zákona.	Y		
článok 6	Členské štáty môžu ustanoviť, že články 3, 4 a 5 sa nebudú vzťahovať na príspevky splatné v rámci národných systémov zákonného sociálneho zabezpečenia alebo v rámci doplnkových podnikových alebo medzipodnikových dôchodkových systémov mimo národných systémov zákonného sociálneho zabezpečenia.	D						
článok 7	Členské štáty prijímajú potrebné opatrenia, ktorými zabezpečia, že neplatenie povinných príspevkov do národných zákonných systémov sociálneho zabezpečenia zamestnávateľom v čase pred začiatkom jeho platobnej neschopnosti nebude mať nepriaznivý vplyv na oprávnenie zamestnancov poberať dávky od týchto poisťovacích inštitúcií, pokiaľ príspevky zamestnancov im boli zrážané z vyplácanej odmeny.	N	zákon o zamestnanosti	§ 128b ods. 6	(6) Poskytnutie peňažných náhrad z garančného fondu nezávisí od plnenia príspevkovej povinnosti zamestnávateľa podľa tohto zákona.	Y		
článok 8	Členské štáty zabezpečia, aby boli prijaté potrebné opatrenia na ochranu záujmov zamestnancov a osôb, ktoré v deň, keď sa začala platobná neschopnosť ich zamestnávateľa, už podnik alebo podnikateľskú činnosť opustili, v súvislosti s právami zakladajúcimi ich okamžitý alebo budúci nárok na dávky v starobe vrátane pozostalostných dávok	N	zákon o doplnk. dôchodk. poistení zamestnanc.	§ 7 ods. 4 § 10 ods. 6 písm. d)	(4) Poistencom na účely tohto zákona je zamestnanec, ktorý uzavrel s doplnkovou dôchodkovou poisťovňou zamestnaneckú zmluvu. (6) Poistencovi zaniká účasť na doplnkovom dôchodkovom poistení d) skončením zamestnania.	Y		

	v rámci doplnkových podnikových alebo medzipodnikových dôchodkových systémov mimo národných systémov zákonného sociálneho zabezpečenia.			§ 15 ods. 1	(1) Z doplnkového dôchodkového poistenia (DDP) sa poskytujú tieto dávky: a) doplnkový starobný dôchodok b) jednorázové vyrovnanie c) odstupné			
				§ 15 ods. 2	(2) Z DDP sa môžu poskytovať tieto dávky: a) výsluhový dôchodok b) doplnkový invalidný dôchodok c) pozostalostný dôchodok			
				§ 16 ods. 1	(1) Na doplnkový starobný dôchodok vznikne poistencovi nárok, ak dovŕšil potrebný vek a splnil potrebný čas platenia príspevkov, ktoré určuje dávkový plán. Potrebný vek na vznik nároku na doplnkový starobný dôchodok nesmie byť nižší ako 50 rokov veku a potrebný čas platenia príspevkov na vznik nároku na tento dôchodok nesmie byť dlhší ako päť rokov.			
				§ 16 ods. 2	(2) Ak dávkový systém upravuje podmienky nároku na výsluhový dôchodok, doplnkový invalidný dôchodok a pozostalostný dôchodok. a) poistencovi vznikne nárok na výsluhový dôchodok, ak vykonával po čas určený dávkovým plánom taký druh práce, ktorého výkonom dávkový plán podmieňuje vznik nároku na tento dôchodok. b) poistencovi vznikne nárok na doplnkový invalidný dôchodok, ak mu vznikol nárok na invalidný dôchodok z dôchodkového zabezpečenia (poistenia) a ak splnil podmienky určené dávkovým plánom. c) pozostalému po poistencovi vznikne nárok na pozostalostný dôchodok, ak zomrel poistenec, ktorý splnil podmienky nároku na doplnkový starobný dôchodok alebo na výsluhový dôchodok, alebo na doplnkový invalidný dôchodok určené dávkovým plánom.			
				§ 17	Jednorázové vyrovnanie patrí poistencovi alebo pozostalému po poistencovi, ktorému vznikol nárok			

					na doplnkový dôchodok (§16)			
					a) ak poistenec alebo pozostalý po poistencovi skončil trvalý pobyt na území SR, b) ak doplnková dôchodková poisťovňa bola zrušená a ak sa doplnková dôchodková poisťovňa s poistencom alebo s pozostalým po poistencovi nedohodla inak, c) v ďalších prípadoch, ak ich určí dávkový plán.			
				§ 18 ods. 1	(1) Odstupné patrí a) poistencovi, ktorému zanikla účasť na doplnkovom dôchodkovom poistení a ktorému nevznikol nárok na doplnkový dôchodok (§ 16) z dôvodu nesplnenia potrebného času platenia príspevkov, ak nepreviedol svoje príspevky, príspevky zamestnávateľa a svoj podiel na výnosoch z hospodárenia doplnkovej dôchodkovej poisťovne do inej dôchodkovej poisťovne, alebo b) pozostalému po poistencovi, ak zomrel poistenec, ktorému nevznikol nárok na doplnkový dôchodok (§ 16).			
				§ 18 ods. 2	(2) Výška odstupného sa určí ako úhrn príspevkov zaplatených poistencom a jeho podielu na výnosoch z hospodárenia doplnkovej dôchodkovej poisťovne.			
				§ 19	Ak zomrel poistenec a nevznikol nárok na pozostalostný dôchodok alebo na odstupné podľa § 18 ods. 1 písm. b), suma určená podľa § 18 ods. 2 je predmetom dedičstva.			
				§ 21 ods. 2	(2) Poistenec, ktorému zanikla účasť na doplnkovom dôchodkovom poistení, nevznikol mu nárok na doplnkový dôchodok (§ 16) a nebolo mu vyplatené odstupné (§ 18), má právo na prevod svojich príspevkov, príspevkov zamestnávateľa a podielu na výnosoch z hospodárenia doplnkovej dôchodkovej poisťovne do inej doplnkovej dôchodkovej poisťovne, ak uzavrel s touto doplnkovou dôchodkovou poisťovňou			

					zamestnaneckú zmluvu.			
článok 9	Táto smernica nemá vplyv na možnosť členských štátov uplatňovať alebo prijímať zákony, iné predpisy alebo administratívne opatrenia, ktoré sú pre zamestnancov výhodnejšie.	n. a.						
článok 10 (a)	Táto smernica nemá vplyv na možnosť členských štátov: (a) prijímať nevyhnutné opatrenia, aby sa predišlo zneužívaniu;	n. a.						
článok 10 (b)	(b) odmietnuť alebo znížiť zodpovednosť uvedenú v článku 3 alebo záručnú povinnosť uvedenú v článku 7, ak sa ukáže, že plnenie tejto povinnosti nie je opodstatnené vzhľadom na existenciu osobitých väzieb medzi zamestnancov a zamestnávateľom a spoločných záujmov, vedúcich ku kolízii medzi nimi.	n. a.						
článok 11 ods. 1	1. Členské štáty uvedú do platnosti zákony, iné predpisy a administratívne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou do 36 mesiacov od jej oznámenia. Bezodkladne o tom budú informovať komisiu.	n. a.						
článok 11 ods. 2	2. Členské štáty oznámia komisii znenie zákonov, iných predpisov a administratívnych opatrení prijatých v oblasti, na ktorú sa vzťahuje táto smernica.	n. a.						
článok 12	Do 18 mesiacov od uplynutia lehoty 36 mesiacov ustanovenej v článku 11 (1) členské štáty poskytnú komisii všetky príslušné informácie, aby mohla vypracovať správu o uplatňovaní tejto smernice a predložiť ju rade.	n. a.						
článok 13	Táto smernica je adresovaná členským štátom.	n. a.						

TABUĽKA ZHODY
návrhu zákona s právom Európskej únie

SMERNICA RADY 91/383/EHS z 25. júna 1991 doplňujúca opatrenia na podporu zlepšení v ochrane bezpečnosti a zdravia pri práci pracovníkov s pracovným pomerom na dobu určitú alebo s dočasným pracovným pomerom COUNCIL DIRECTIVE of 25 June 1991 supplementing the measures to encourage improvements in the safety and health at work of workers with a fixed-duration employment relationship or a temporary employment relationship (91/383/EEC)			- návrh nového Zákonníka práce, Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR - návrh novely zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 330/1996 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov					
1	2	3	4	5	6	7	8	9
článok 1 ods. 1	<i>Rozsah</i> Táto smernica bude platiť pre: 1. pracovné pomery, ktoré sa riadia pracovnou zmluvou na dobu určitú, uzatvorené priamo medzi zamestnávateľom a pracovníkom, kde je ukončenie zmluvy stanovené takými objektívnymi podmienkami, ako: dosiahnutím určitého dátumu, ukončením určitej úlohy alebo výskytom špecifickej udalosti.	N	návrh zákona Zákonník práce	§48 ods. 1	(1) Pracovný pomer je dohodnutý na neurčitý čas, ak nebola v pracovnej zmluve výslovne určená doba jeho trvania, alebo ak v pracovnej zmluve alebo pri jej zmene neboli splnené zákonné podmienky na uzatvorenie pracovného pomeru na určitú dobu. Pracovný pomer je uzatvorený na neurčitý čas aj vtedy, ak pracovný pomer na určitú dobu nebol dohodnutý písomne s výnimkou § 44 ods. 2.	Y		
článok 1 ods. 2	2. dočasné zamestnanecké pomery medzi dočasným zamestnávateľským podnikom, ktorý je zamestnávateľom, a pracovníkom, kde tento je pridelený na prácu pre a pod kontrolou podniku a/alebo organizácie, ktorá využíva jeho služby.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 58 ods. 1 § 58 ods. 2	(1) Zamestnávateľ môže so zamestnancom písomne dohodnúť, že ho dočasne prideli na výkon práce k inej právnickej osobe alebo fyzickej osobe. V dohode musí byť uvedený názov právnickej osoby alebo meno a priezvisko fyzickej osoby, ku ktorej sa zamestnanec prideli, deň, keď dočasné pridelenie vznikne, druh práce, miesto výkonu práce, mzda a obdobie, na ktoré sa dočasné pridelenie dohodlo. (2) Počas dočasného pridelenia ukladá zamestnancovi v mene zamestnávateľa, ktorý zamestnanca dočasne prideli, pracovné úlohy, organizuje, riadi a kontroluje jeho prácu, dáva mu na ten účel pokyny, utvára priaznivé pracovné podmienky a zaisťuje bezpečnosť a zdravie pri práci rovnako ako ostatným zamestnancom zamestnávateľ, ku ktorému bol zamestnanec dočasne pridelený. Vedúci zamestnanci zamestnávateľa, ku ktorému bol zamestnanec dočasne pridelený, nemôžu voči dočasne pridelenému zamestnancovi	Y		

					robiť právne úkony v mene zamestnávateľa, ktorý zamestnanca dočasne prideliť.			
článok 2 ods. 1	<i>Cieľ</i> 1. Účelom tejto smernice je zabezpečiť, aby pracovníkom s pracovným pomerom, ako je uvedený v článku 1, bola vzhľadom na ochranu bezpečnosti a zdravia pri práci poskytnutá rovnaká úroveň ochrany ako iným pracovníkom v podniku a/alebo organizácii používateľa.	N	návrh zákona Zákoník práce	§ 48 ods. 5 § 58 ods. 2	(5) Zamestnanec v pracovnom pomere dohodnutom na určitú dobu sa nesmie zvýhodniť alebo obmedziť, najmä ak ide o pracovné podmienky s ohľadom na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci v porovnaní so zamestnancom v pracovnom pomere dohodnutom na neurčitý čas. (2) Počas dočasného pridelenia ukladá zamestnancovi v mene zamestnávateľa, ktorý zamestnanca dočasne prideliť, pracovné úlohy, organizuje, riadi a kontroluje jeho prácu, dáva mu na ten účel pokyny, utvára priaznivé pracovné podmienky a zaisťuje bezpečnosť a zdravie pri práci rovnako ako ostatným zamestnancom zamestnávateľ, ku ktorému bol zamestnanec dočasne pridelený. Vedúci zamestnanci zamestnávateľa, ku ktorému bol zamestnanec dočasne pridelený, nemôžu voči dočasne pridelenému zamestnancovi robiť právne úkony v mene zamestnávateľa, ktorý zamestnanca dočasne prideliť.	Y		
článok 2 ods. 2	2. Existencia pracovného pomeru, ako je uvedený v článku 1, nie je dôvodom pre odlišné zaobchádzanie vzhľadom na pracovné podmienky, pokiaľ ide o ochranu bezpečnosti a zdravia pri práci, hlavne vzhľadom na prístup k osobným ochranným pomôckam.	N	návrh zákona Zákoník práce	§ 48 ods. 5 § 58 ods. 2	(5) Zamestnanec v pracovnom pomere dohodnutom na určitú dobu sa nesmie zvýhodniť alebo obmedziť, najmä ak ide o pracovné podmienky s ohľadom na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci v porovnaní so zamestnancom v pracovnom pomere dohodnutom na neurčitý čas. (2) Počas dočasného pridelenia ukladá zamestnancovi v mene zamestnávateľa, ktorý zamestnanca dočasne prideliť, pracovné úlohy, organizuje, riadi a kontroluje jeho prácu, dáva mu na ten účel pokyny, utvára priaznivé pracovné podmienky a zaisťuje bezpečnosť a zdravie pri práci rovnako ako ostatným zamestnancom zamestnávateľ, ku ktorému bol zamestnanec dočasne pridelený. Vedúci zamestnanci zamestnávateľa, ku ktorému bol zamestnanec dočasne pridelený, nemôžu voči dočasne pridelenému zamestnancovi robiť právne úkony v mene zamestnávateľa, ktorý zamestnanca dočasne prideliť.	Y		

			návrh novely zákona č. 330/1996 Z. z.	§ 147 ods. 1 § 147 ods. 2 § 8a ods. 1 písm. j)	(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 meniacim sa skutočnostiam. (2) Ďalšie povinnosti zamestnávateľa v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci upravujú osobitné predpisy. (1) Zamestnávateľ ja v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci povinný dodržiavať povinnosti ustanovené osobitnými predpismi a ďalej je povinný j) určovať a zabezpečovať ochranné opatrenia, ktoré sa musia vykonať a osobné ochranné pracovné prostriedky, ktoré sa musia používať.			
článok 2 ods. 3	3. Smernica 89/391/EHS a jednotlivé smernice vo význame jej článku 16(1) budú úplne platiť na pracovníkov s pracovným pomerom, ako je uvedený v článku 1 bez toho, aby boli dotknuté závažnejšie a/alebo špecifickejšie ustanovenia stanovené v tejto smernici.	n. a.						
článok 3	Poskytovanie informácií pracovníkom Bez toho, aby boli dotknutý článok 10 smernice 89/391/EHS, členské štáty prijímú nevyhnutné kroky, aby zabezpečili, že:	N		-	-			
článok 3 ods. 1	1. skôr než pracovník s pracovným pomerom, ako je uvedený v článku 1, začne akúkoľvek činnosť, bude informovaný podnikom a/alebo organizáciou, ktorá využíva jeho služby, o rizikách, ktorým čelí,	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 48 ods. 5 § 58 ods. 2	(5) Zamestnanec v pracovnom pomere dohodnutom na určitú dobu sa nesmie zvýhodniť alebo obmedziť, najmä ak ide o pracovné podmienky s ohľadom na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci v porovnaní so zamestnancom v pracovnom pomere dohodnutom na neurčitý čas. (2) Počas dočasného pridelenia ukladá zamestnancovi v mene zamestnávateľa, ktorý zamestnanca dočasne pridelil, pracovné úlohy, organizuje, riadi a kontroluje jeho prácu, dáva mu na ten účel pokyny, utvára priaznivé pracovné podmienky a zaisťuje bezpečnosť a zdravie pri práci	Y		

				rovnako ako ostatným zamestnancom zamestnávateľ, ku ktorému bol zamestnanec dočasne pridelený. Vedúci zamestnanci zamestnávateľa, ku ktorému bol zamestnanec dočasne pridelený, nemôžu voči dočasne pridelenému zamestnancovi robiť právne úkony v mene zamestnávateľa, ktorý zamestnanca dočasne prideliť.		
				§ 47 ods. 2	(2) Pri nástupe do zamestnania je zamestnávateľ povinný zamestnanca oboznámiť s pracovným poriadkom, s kolektívnou zmluvou a s právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na prácu ním vykonávanú, s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré musí zamestnanec pri svojej práci dodržiavať a s ustanoveniami upravujúcimi zákaz diskriminácie.	
				§ 147 ods. 1	(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 meniacim sa skutočnostiam.	
				§ 147 ods. 2	(2) Ďalšie povinnosti zamestnávateľa v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci upravujú osobitné predpisy.	
		návrh novely zákona č. 330/1996 Z. z.	§ 8b ods. 1 písm. a), b)	(1) Zamestnávateľ je povinný najmä a) oboznamovať pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne zamestnancov, so zreteľom na vykonávané práce, pracoviská a iné okolnosti, ktoré sa týkajú práce, vrátane osobitných skupín zamestnancov s 1. príslušnými právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, so zásadami bezpečnej práce, zásadami ochrany zdravia pri práci a zásadami bezpečného správania sa na pracovisku a bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosti,		

					2. vyskytujúcimi sa a predvídateľnými nebezpečenstvami, ich účinkami na zdravie a ochranou proti nim, b) oboznámenie zamestnanca podľa písmena a) vykonať aj pri jeho prijatí do zamestnania, pri preložení na iné pracovisko, pri prevedení na inú prácu alebo pri zavedení novej technológie, nových pracovných postupov alebo strojov a zariadení. Oboznámenie sa musí prispôbovať novým alebo zmeneným nebezpečenstvám a ohrozeniam. Zamestnávateľ upraví vo vnútornom predpise periodicitu oboznamovania zamestnanca podľa písmena a).			
				§ 8b ods. 2 písm. a)	(2) Zamestnávateľ je povinný zamestnancom, príslušnému odborovému orgánu a zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (ďalej len „zástupca zamestnancov“) poskytnúť potrebné informácie o a) ohrozeniach, ktoré sa pri práci a v súvislosti s ňou môžu vyskytnúť, a o výsledkoch posúdenia rizika,			
článok 3 ods. 2	2. také informácie: - pokrývajú hlavne všetky špeciálne profesijné kvalifikácie alebo zručnosti alebo špeciálne zdravotné sledovanie vyžadované, ako je to definované v národnej legislatíve a	N	návrh zákona Zákonník práce návrh novely zákona č. 330/1996 Z. z.	§ 147 ods. 1 a ods. 2 § 8a ods. 1 písm. l) § 8b ods. 1 písm. a)	detto (1) Zamestnávateľ je v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci povinný dodržiavať povinnosti ustanovené osobitnými predpismi ⁵⁾ a ďalej je povinný l) zaradovať zamestnancov na práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti a oprávnenia podľa osobitných predpisov a nepripustiť, aby vykonávali práce, ktoré nezodpovedajú ich zdravotnému stavu, schopnostiam a pre ktoré nemajú oprávnenia podľa osobitných predpisov. (1) Zamestnávateľ je povinný najmä a) oboznamovať pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne zamestnancov, so zreteľom na vykonávané práce, pracoviská a iné okolnosti, ktoré sa týkajú práce, vrátane osobitných skupín	Y		

			návrh zákona Zákoník práce	§ 148 ods. 1	zamestnancov s 1. príslušnými právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, so zásadami bezpečnej práce, zásadami ochrany zdravia pri práci a zásadami bezpečného správania sa na pracovisku a bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosti, 2. vyskytujúcimi sa a predvídateľnými nebezpečenstvami, ich účinkami na zdravie a ochranou proti nim,			
				§ 148 ods. 2	(1) Zamestnanci majú právo na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, na informácie o nebezpečenstvách vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia a o opatreniach na ochranu pred ich účinkami. Zamestnanci sú povinní pri práci dbať o svoju bezpečnosť a zdravie a o bezpečnosť a zdravie osôb, ktorých sa ich činnosť dotýka. (2) Ďalšie práva a povinnosti zamestnancov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci upravujú osobitné predpisy.			
			návrh novely zákona č. 330/1996 Z. z.	§ 14 ods. 1 písm. a)	(1) Zamestnanec je pri práci povinný a) dodržiavať právne predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci; dodržiavať ostatné predpisy a pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, zásady bezpečnej práce, zásady ochrany zdravia pri práci a zásady bezpečného správania sa na pracovisku a určené pracovné postupy, s ktorými bol riadne a preukázateľne oboznámený.			
článok 3 ods. 2	- jasne formulujú všetky zvýšené špecifické riziká, ako sú definované v národnej legislatíve, ktoré môže pracovné miesto spôsobiť.	N	návrh zákona Zákoník práce návrh novely zákona č. 330/1996	§ 147 ods. 1, ods. 2 § 8b ods. 1 písm. a) bod 2.	detto (1) Zamestnávateľ je povinný najmä a) oboznamovať pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne zamestnancov, so zreteľom na vykonávané práce, pracoviská a iné okolnosti,	Y		

			Z. z.	§ 8b ods. 2	ktoré sa týkajú práce, vrátane osobitných skupín zamestnancov s : 2. vyskytujúcimi sa a predvídateľnými nebezpečenstvami, ich účinkami na zdravie a ochranou proti nim, (2) Zamestnávateľ je povinný zamestnancom, príslušnému odborovému orgánu a zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (ďalej len „zástupca zamestnancov“) poskytnúť potrebné informácie o a) ohrozeniach, ktoré sa pri práci a v súvislosti s ňou môžu vyskytnúť, a o výsledkoch posúdenia rizika. b) preventívnych a ochranných opatreniach, ktoré zamestnávateľ vykonal na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, vzťahujúcich sa všeobecne na zamestnancov a na nimi vykonávané práce na jednotlivých pracoviskách, c) opatreniach a o postupe v prípade poškodenia zdravia vrátane poskytnutia prvej pomoci, ako aj v prípade záchranných prác a evakuácie, d) pracovných úrazoch, chorobách z povolania a ostatných poškodeniach zdravia z práce, ktoré sa vyskytli u zamestnávateľa, vrátane výsledkov ich zisťovania a prijatých opatreniach, e) ochranných a preventívnych opatreniach orgánov dozoru a iných orgánov.			
článok 4	<i>Školenie pracovníkov</i> Bez dotknutia článku 12 smernice 89/391/EHS, členské štáty prijímú všetky nevyhnutné opatrenia, aby zabezpečili, že v prípadoch uvedených v článku 3 dostane každý pracovník dostatočné školenie primerané konkrétnym charakteristikám pracovného miesta, pričom sa vezme do úvahy jeho kvalifikácia a prax.	N	návrh novely zákona č. 330/1996 Z. z.	§ 8b ods. 1 písm. a)	(1) Zamestnávateľ je povinný najmä a) oboznamovať pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne zamestnancov, so zreteľom na vykonávané práce, pracoviská a iné okolnosti, ktoré sa týkajú práce, vrátane osobitných skupín zamestnancov s 1. príslušnými právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, so zásadami bezpečnej práce, zásadami ochrany zdravia pri práci a zásadami bezpečného správania sa na pracovisku a bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosti, 2. vyskytujúcimi sa a predvídateľnými nebezpečenstvami, ich účinkami na	Y		

				§ 8b ods. 2 písm. a), b), c) § 8b ods. 4	zdravie a ochranu proti nim. (2) Zamestnávateľ je povinný zamestnancom, príslušnému odborovému orgánu a zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (ďalej len „zástupca zamestnancov“) poskytnúť potrebné informácie o a) ohrozeniach, ktoré sa pri práci a v súvislosti s ňou môžu vyskytnúť, a o výsledkoch posúdenia rizika, b) preventívnych a ochranných opatreniach, ktoré zamestnávateľ vykonal na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, vzťahujúcich sa všeobecne na zamestnancov a na nimi vykonávané práce na jednotlivých pracoviskách, c) opatreniach a o postupe v prípade poškodenia zdravia vrátane poskytnutia prvej pomoci, ako aj v prípade záchranných prác a evakuácie, (4) Oboznamovanie, školenie a výcvik zamestnancov a zástupcov zamestnancov, ktoré uskutočňuje zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, musí uskutočňovať v pracovnom čase.			
článok 5 ods. 1	<i>Používanie služieb pracovníkov a zdravotné sledovanie pracovníkov</i> 1. Členské štáty budú mať možnosť zakázať pracovníkom s pracovným pomerom, ako je uvedené v článku 1, aby boli využívaní pre určitú prácu, ako je definovaná v národnej legislatíve, ktorá by bola zvlášť nebezpečná pre ich bezpečnosť alebo zdravie, a obzvlášť pre určitú prácu, ktorá si vyžaduje špeciálne zdravotné sledovanie a, ako je definované v národnej legislatíve.	D						
článok 5 ods. 2	2. Ak členské štáty samé nevyužívajú možnosť uvedenú v odseku 1, bez dotknutia článku 14 smernice 89/391/EHS, prijímú nevyhnutné opatrenia, aby zabezpečili, že pracovníkom s pracovným pomerom, ako je uvedený v článku 1, ktorí sú využívaní na prácu, ktorá si vyžaduje špeciálne zdravotné sledovanie, ako je definované v národnej legislatíve, sa poskytne primerané špeciálne zdravotné sledovanie.	N	návrh novely zákona č. 330/1996 Z. z.	§ 8a ods. 1 písm. n), o)	(1) Zamestnávateľ je v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci povinný dodržiavať povinnosti ustanovené osobitnými predpismi a ďalej je povinný n) zabezpečovať podľa miery ohrozenia zdravia alebo pre špecifické povolania preventívne periodické lekárske prehliadky a lekárske prehliadky vyžadované osobitnými predpismi, o) zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu	Y		

					v pravidelných intervaloch, a to s ohľadom na charakter práce a na pracovné podmienky na pracovisku a ak o to zamestnanec požiada,			
článok 5 ods. 3	3. Je ponechané na členské štáty, či zabezpečia, aby primeraný špeciálny lekársky dohľad uvedený v odseku 2 pokračoval aj po skončení zamestnaneckého vzťahu príslušného pracovníka.	D						
článok 6	<i>Služby ochrany a prevencie</i> Členské štáty prijímajú nevyhnutné opatrenia, aby zabezpečili, že pracovníci služby alebo osoby určené podľa článku 7 smernice 89/391/EHS vykonávať aktivity súvisiace s ochranou a s prevenciou rizík pri práci, sú informované o pridelení pracovníkov s pracovným pomerom, ako je uvedený v článku 1, do rozsahu nevyhnutného pre pracovníkov, služby alebo určené osoby, aby boli schopné primerane vykonávať svoje ochranné a preventívne činnosti pre všetkých pracovníkov v podniku a/alebo organizácii.	N	návrh, novely zákona č. 330/1996 Z. z.	§ 8b ods. 3 § 12 ods. 2	(3) Zamestnávateľ poskytne potrebné informácie aj odborným zamestnancom, ktorých poveril vykonávaním úloh pri zaistovaní bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ako aj tým, ktorí tieto jeho úlohy plnia dodávateľským spôsobom. (2) Zamestnanci poverení plnením úloh bezpečnostnotechnickej služby musia byť vybavení potrebnými prostriedkami a oprávneniami a musí sa im poskytnúť dostatočný čas na plnenie ich povinností.	Y		
článok 7	<i>Dočasné zamestnanecké vzťahy: informácie</i> Bez toho, aby bol dotknutý článok 3, členské štáty prijímajú nevyhnutné kroky, aby zabezpečili, že:	N		-	-			
článok 7 ods. 1	1. skôr, než sa poskytnú pracovníci s pracovným pomerom, ako je uvedený v článku 1 (2), používateľský podnik a/alebo organizácia budú špecifikovať dočasnému zamestnávateľskému podniku medzi iným vyžadované profesijné kvalifikácie a špecifické vlastnosti pracovného miesta, ktoré sa má obsadiť;	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 58 ods. 1 § 58 ods. 2	(1) Zamestnávateľ môže so zamestnancom písomne dohodnúť, že ho dočasne prideli na výkon práce k inej právnickej osobe alebo fyzickej osobe. V dohode musí byť uvedený názov právnickej osoby alebo meno a priezvisko fyzickej osoby, ku ktorej sa zamestnanec prideli, deň, keď dočasné pridelenie vznikne, druh práce, miesto výkonu práce, mzda a obdobie, na ktoré sa dočasné pridelenie dohodlo. (2) Počas dočasného pridelenia ukladá zamestnancovi v mene zamestnávateľa, ktorý zamestnanca dočasne prideli, pracovné úlohy, organizuje, riadi a kontroluje jeho prácu, dáva mu na ten účel pokyny, utvára priaznivé pracovné podmienky a zaisťuje bezpečnosť a zdravie pri práci rovnako ako ostatným zamestnancom zamestnávateľa, ku ktorému bol zamestnanec dočasne pridelený. Vedúci zamestnanci zamestnávateľa, ku ktorému bol zamestnanec dočasne pridelený, nemôžu voči dočasne pridelenému zamestnancovi	Y		

					robiť právne úkony v mene zamestnávateľa, ktorý zamestnanca dočasne pridelil.			
článok 7 ods. 2	2. dočasný zamestnávateľský podnik oznámi všetky tieto skutočnosti príslušným pracovníkom.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 58 ods. 1 a ods. 2	detto	Y		
článok 7	Členské štáty môžu zabezpečiť, že detaily, ktoré má poskytnúť používateľský podnik a/alebo organizácia dočasnému zamestnávateľskému podniku podľa bodu 1 prvého pododseku, sa uvedú v zmluve o pridelení.	D	návrh zákona Zákonník práce	§ 58 ods. 1	(1) Zamestnávateľ môže so zamestnancom písomne dohodnúť, že ho dočasne pridelí na výkon práce k inej právnickej osobe alebo fyzickej osobe. V dohode musí byť uvedený názov právnickej osoby alebo meno a priezvisko fyzickej osoby, ku ktorej sa zamestnanec prideluje, deň, keď dočasné pridelenie vznikne, druh práce, miesto výkonu práce, mzda a obdobie, na ktoré sa dočasné pridelenie dohodlo.	Y		
článok 8	<i>Dočasné zamestnávateľské vzťahy: zodpovednosť</i> Členské štáty prijímajú všetky nevyhnutné kroky, aby zabezpečili, že:	N						
článok 8 ods. 1	1. bez toho, aby bola dotknutá zodpovednosť dočasného zamestnávateľského podniku, ako je stanovená v národnej legislatíve, používateľský podnik a/alebo organizácia je zodpovedný, po dobu trvania pridelenia, za podmienky riadiace výkon práce.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 58 ods. 2	(2) Počas dočasného pridelenia ukladá zamestnancovi v mene zamestnávateľa, ktorý zamestnanca dočasne pridelil, pracovné úlohy, organizuje, riadi a kontroluje jeho prácu, dáva mu na ten účel pokyny, utvára priaznivé pracovné podmienky a zaisťuje bezpečnosť a zdravie pri práci rovnako ako ostatným zamestnancom zamestnávateľ, ku ktorému bol zamestnanec dočasne pridelený. Vedúci zamestnanci zamestnávateľa, ku ktorému bol zamestnanec dočasne pridelený, nemôžu voči dočasne pridelenému zamestnancovi robiť právne úkony v mene zamestnávateľa, ktorý zamestnanca dočasne pridelil.	Y		
				§ 58 ods. 4	(4) Ak zamestnávateľ, ktorý zamestnanca dočasne pridelil, uhradil zamestnancovi škodu, ktorá mu vznikla pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním u zamestnávateľa, ku ktorému bol dočasne pridelený, má nárok na náhradu voči tomuto zamestnávateľovi, ak sa zamestnávateľia nedohodnú inak.			
			návrh novely	§ 8a ods. 4	(4) Zamestnávateľ je povinný presvedčiť sa, či zamestnanci iného zamestnávateľa, ktorí budú			

			zákona č. 330/1996 Z. z.		vykonávať práce v jeho priestoroch, dostali potrebné informácie a pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci platné pre jeho priestory, najmä informácie podľa § 8b ods. 2 písmena a) a b) a ak ich nedostali, upozorniť na to ich zamestnávateľa, a podľa potreby vykonať opatrenia.			
článok 8 ods. 2	2. na uplatnenie bodu 1. podmienky riadiace výkon práce budú obmedzené na podmienky spojené s bezpečnosťou, hygienou a zdravím pri práci.	N	návrh novely zákona č. 330/1996 Z. z.	§ 8a ods. 4	(4) Zamestnávateľ je povinný sa presvedčiť, či zamestnanci iného zamestnávateľa, ktorí budú vykonávať práce v jeho priestoroch, dostali potrebné informácie a pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci platné pre jeho priestory, najmä informácie podľa § 8b ods. 2 písmena a) a b) a ak ich nedostali, upozorniť na to ich zamestnávateľa, a podľa potreby vykonať opatrenia.	Y		
článok 9	<i>Priaznivejšie ustanovenia</i> Táto smernica sa nedotýka existujúcich alebo budúcich národných ustanovení alebo ustanovení Spoločenstva, ktoré sú priaznivejšie k ochrane bezpečnosti a zdravia pracovníkov s pracovným pomerom, ako je uvedený v článku 1.	n. a.						
článok 10 ods. 1	<i>Záverečné ustanovenia</i> 1. Členské štáty uvedú najneskôr do 31. decembra 1992 do platnosti zákony, predpisy a administratívne ustanovenia nevyhnutné na splnenie tejto smernice. Bez odkladu o tom budú informovať Komisiu.	n. a.						
článok 10 ods. 1	Keď členské štáty prijímajú tieto opatrenia, budú obsahovať odkaz na túto smernicu, alebo budú doložené takým odkazom pri príležitosti ich oficiálneho zverejnenia. Spôsoby uskutočnenia takéhoto odkazu stanovujú členské štáty.	n. a.						
článok 10 ods. 2	2. Členské štáty postúpia Komisii texty ustanovení národného práva, ktoré už prijali alebo prijímajú v oblasti pokrytej touto smernicou.	n. a.						
článok 10 ods. 3	3. Členské štáty budú referovať Komisii každých 5 rokov o praktickej realizácii tejto smernice, pričom uvedú stanoviská pracovníkov a zamestnávateľov.	n. a.						
článok 10 ods. 3	Komisia oboznámi so správou Európsky parlament, Radu, Hospodársky a sociálny výbor a Poradný výbor o ochrane bezpečnosti, hygieny a zdravia pri	n. a.						

	práci.							
článok 10 ods. 4	4. Komisia bude predkladať Európskemu Parlamentu, Rade a Hospodárskemu a sociálnemu výboru pravidelnú správu o realizácii tejto smernice, pričom sa náležite zohľadnia odseky 1, 2 a 3.	n. a.						
článok 11	Táto smernica je určená členským štátom.	n. a.						

TABUĽKA ZHODY
návrhu zákona s právom Európskej únie

SMERNICA RADY 91/533/EHS z 14. októbra 1991 o povinnosti zamestnávateľa informovať zamestnancov o podmienkach aplikovateľných na zmluvu alebo zamestnanecký vzťah COUNCIL DIRECTIVE of 14 October 1991 on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship (91/533/EEC)			• návrh nového Zákonníka práce, Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR • Občiansky zákonník					
1	2	3	4	5	6	7	8	9
článok 1 ods. 1	<i>Pôsobnosť</i> 1. Táto smernica sa vzťahuje na všetkých platených zamestnancov, ktorí majú zmluvu alebo pracovný pomer vymedzený platným zákonom členského štátu a/alebo upravený zákonom platným v členskom štáte.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 11 ods. 1 § 42 § 1 ods. 3	(1) Zamestnanec je fyzická osoba, ktorá v pracovnoprávných vzťahoch, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch, vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu podľa jeho pokynov za mzdu alebo za odmenu. Pracovný pomer môže vzniknúť iba formou písomnej pracovnej zmluvy. (3) Pracovnoprávne vzťahy vznikajú najskôr od uzatvorenia pracovnej zmluvy, alebo dohody o vykonaní práce mimo pracovného pomeru, ak tento zákon alebo osobitný predpis neustanovuje inak.	Y		
článok 1 ods. 2	2. Členské štáty môžu ustanoviť, že táto smernica sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí majú zmluvu alebo pracovný pomer:	D						
článok 1 ods. 2 (a)	(a) – na obdobie nepresahujúce jeden mesiac, a/alebo – pri týždennom pracovnom čase nepresahujúcom osem hodín, alebo	D						
článok 1 ods. 2 (b)	(b) na práce príležitostnej alebo špecifickej povahy za predpokladu, že výnimku z pôsobnosti smernice v takýchto prípadoch odôvodňujú objektívne okolnosti.	D						

článok 2 ods. 1	Povinnosť poskytnúť informácie 1. Zamestnávateľ je povinný informovať zamestnanca, na ktorého sa vzťahuje táto smernica (ďalej len „zamestnanec“), o hlavných aspektoch zmluvy alebo pracovného vzťahu.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 43 ods. 1	(1) V pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti, ktorými sú a) druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma (opis pracovných činností), b) miesto výkonu práce (obec a organizačnú časť alebo inak určené miesto), c) deň nástupu do práce, d) mzdové podmienky, ak nie sú uvedené v kolektívnej zmluve.	Y		
článok 2 ods. 2	2. Informácie uvedené v odseku 1 musia obsahovať aspoň tieto údaje:	N		-	-			
článok 2 ods. 2 (a)	(a) označenie strán,	N	návrh zákona Zákonník práce Občiansky zákonník	§ 1 ods. 2 § 43a ods. 1 § 44 ods. 1 § 43c ods. 1	(2) Ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahuje sa na tieto právne vzťahy Občiansky zákonník. (1) Prejav vôle smerujúci k uzavretiu zmluvy, ktorý je určený jednej alebo viacerým určitým osobám, je návrhom, na uzavretie zmluvy, ak je dostatočne určitý a vyplýva z neho vôľa navrhovateľa, aby bol viazaný v prípade jeho prijatia. (1) Zmluva je uzavretá okamihom, keď prijatie návrhu na uzavretie zmluvy nadobúda účinnosť. mlčanie alebo nečinnosť samy o sebe neznamenajú prijatie návrhu. (1) Včasné vyhlásenie urobené osobou, ktorej bol návrh určený, alebo iné jej včasné konanie, z ktorého možno vyvodit' jej súhlas, je prijatím návrhu.	Y		
článok 2 ods. 2 (b)	(b) miesto výkonu práce - v prípade, že stále alebo hlavné miesto výkonu práce neexistuje, zásadu, že zamestnanec je zamestnaný na niekoľkých miestach, s uvedením registrovaného sídla podniku alebo, ak je to vhodné, domicilu zamestnávateľa,	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 43 ods. 1 písm. b)	(1) V pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti, ktorými sú b) miesto výkonu práce (obec a organizačnú časť alebo inak určené miesto).	Y		
článok 2 ods. 2 (c) (i)	(c) (i) názov, funkciu, povahu alebo druh práce, na ktorú bol zamestnanec prijatý, alebo	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 43 ods. 1 písm. a)	(1) V pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti, ktorými sú	Y		

					a) druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma (opis pracovných činností),			
článok 2 ods. 2 (c) (ii)	(ii) krátku špecifikáciu alebo popis práce,	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 43 ods. 1 písm. a)	(1) V pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti, ktorými sú a) druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma (opis pracovných činností),	Y		
článok 2 ods. 2 (d)	(d) dátum začiatku zmluvy alebo pracovného pomeru,	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 43 ods. 1 písm. c)	(1) V pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti, ktorými sú c) deň nástupu do práce,	Y		
článok 2 ods. 2 (e)	(e) v prípade dočasnej zmluvy alebo pracovného pomeru ich predpokladanú dobu trvania,	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 48 ods. 1	(1) Pracovný pomer je dohodnutý na neurčitý čas, ak nebola v pracovnej zmluve výslovne určená doba jeho trvania, alebo ak v pracovnej zmluve alebo pri jej zmene neboli splnené zákonné podmienky na uzatvorenie pracovného pomeru na určitú dobu. Pracovný pomer je uzatvorený na neurčitý čas aj vtedy, ak pracovný pomer na určitú dobu nebol dohodnutý písomne s výnimkou § 44 ods. 2.	Y		
článok 2 ods. 2 (f)	(f) dĺžku platenej dovolenky, na ktorú má zamestnanec nárok, alebo, ak ju v čase poskytovania informácie nemožno stanoviť, postupy na udeľovanie a určovanie takejto dovolenky,	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 43 ods. 2	(2) Ďalej zamestnávateľ v pracovnej zmluve uvedie ďalšie pracovné podmienky, a to výplatné termíny, pracovný čas, výmeru dovolenky a dĺžku výpovednej lehoty.	Y		
článok 2 ods. 2 (g)	(g) dĺžku výpovedných dôb, ktoré zamestnávateľ a zamestnanec musia dodržiavať v prípade skončenia zmluvy alebo pracovného pomeru, alebo, ak ich v čase poskytovania informácie nemožno stanoviť, metódu určovania týchto výpovedných dôb,	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 43 ods. 2	detto	Y		
článok 2 ods. 2 (h)	(h) začiatočnú základnú čiastku, ďalšie zložky a výplatné termíny odmeny za prácu, na ktorú má zamestnanec nárok,	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 43 ods. 1 písm. d) § 43 ods. 3	(1) V pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti, ktorými sú d) mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve. (3) Ak sú pracovné podmienky podľa odseku 1 písm. d) a odseku 2 dohodnuté v kolektívnej zmluve, stačí uviesť odkaz na ustanovenia	Y		

					kolektívnej zmluvy; inak stačí uviesť odkaz na príslušné ustanovenia tohto zákona.			
článok 2 ods. 2 (i)	(i) dĺžku normálneho pracovného dňa alebo týždňa zamestnanca,	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 43 ods. 2	detto	Y		
článok 2 ods. 2 (j)	(j) tam, kde je to vhodné:	O		-	-			
článok 2 ods. 2 (j) (i)	(i) kolektívne zmluvy upravujúce pracovné podmienky zamestnanca, alebo	O	návrh zákona Zákonník práce	§ 43 ods. 3	(3) Ak sú pracovné podmienky podľa odseku 1 písm. d) a odseku 2 dohodnuté v kolektívnej zmluve, stačí uviesť odkaz na ustanovenia kolektívnej zmluvy; inak stačí uviesť odkaz na príslušné ustanovenia tohto zákona.	Y		
článok 2 ods. 2 (j) (ii)	(ii) v prípade kolektívnych zmlúv, uzavretých mimo podniku osobitnými spoločnými orgánmi alebo inštitúciami, názov príslušného orgánu alebo spoločnej inštitúcie, v rámci ktorej boli zmluvy uzavreté.	O	návrh zákona Zákonník práce	§ 43 ods. 3	detto	Y		
článok 2 ods. 3	3. Ak je to vhodné, informácie uvedené v odseku 2 (f), (g), (h) a (i) možno poskytnúť v podobe odkazov na zákony, iné predpisy a administratívne alebo zákonné ustanovenia, alebo na kolektívne zmluvy upravujúce tieto jednotlivé body.	O	návrh zákona Zákonník práce	§ 43 ods. 2	detto	Y		
článok 3 ods. 1	<i>Spôsoby informovania</i> 1. Informácie uvedené v článku 2 (2) treba zamestnancovi poskytnúť najneskôr do dvoch mesiacov od začiatku zamestnania v podobe:	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 42 § 44 ods. 1 § 44 ods. 2	Pracovný pomer môže vzniknúť iba formou písomnej pracovnej zmluvy. (1) Zamestnávateľ je povinný pracovnú zmluvu vyhotoviť písomne. (2) Ak ide o dohodnutie pracovného pomeru na kratšiu dobu ako jeden mesiac, je zamestnávateľ povinný pracovnú zmluvu vyhotoviť, len ak o to zamestnanec požiada alebo ak ide o zamestnanca, ktorý bol rozhodnutím súdu pozbavený spôsobilosti na právne úkony alebo ktorého spôsobilosť na právne úkony bola rozhodnutím súdu obmedzená. Jedno písomné vyhotovenie pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi. Ak nie pracovná zmluva vyhotovená písomne, je zamestnávateľ povinný zamestnancovi najneskôr do	Y		

					jedného mesiaca od vzniku pracovného pomeru vyhotoviť písomné oznámenie o prijatí do zamestnania, ktoré obsahuje meno a priezvisko zamestnanca, názov a sídlo zamestnávateľa a náležitosti ustanovené v § 43.			
článok 3 ods. 1(a)	(a) písomnej pracovnej zmluvy, a/alebo	O	návrh zákona Zákonník práce	§ 44 ods. 1	(1) Zamestnávateľ je povinný pracovnú zmluvu vyhotoviť písomne.	Y		
článok 3 ods. 1 (b)	(b) prijímacieho dekrétu, a/alebo	O						
článok 3 ods. 1 (c)	(c) jedného alebo niekoľkých písomných dokumentov, z ktorých jeden musí obsahovať prinajmenšom všetky informácie uvedené v článku 2 (2) (a), (b), (c), (d), (h) a (i).	O	návrh zákona Zákonník práce	§ 44 ods. 2	(2) Ak ide o dohodnutie pracovného pomeru na kratšiu dobu ako jeden mesiac, je zamestnávateľ povinný pracovnú zmluvu vyhotoviť, len ak o to zamestnanec požiada alebo ak ide o zamestnanca, ktorý bol rozhodnutím súdu pozbavený spôsobilosti na právne úkony alebo ktorého spôsobilosť na právne úkony bola rozhodnutím súdu obmedzená. Jedno písomné vyhotovenie pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi. Ak nie pracovná zmluva vyhotovená písomne, je zamestnávateľ povinný zamestnancovi najneskôr do jedného mesiaca od vzniku pracovného pomeru vyhotoviť písomné oznámenie o prijatí do zamestnania, ktoré obsahuje meno a priezvisko zamestnanca, názov a sídlo zamestnávateľa a náležitosti ustanovené v § 43.	Y		
článok 3 ods. 2	2. V prípade, že zamestnanec nedostane v predpísanej lehote ani jeden z dokumentov uvedených v odseku 1, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi najneskôr do dvoch mesiacov od začiatku zamestnania písomné vyhlásenie podpísané zamestnávateľom a obsahujúce prinajmenšom informácie uvedené v článku 2 (2).	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 44 ods. 2	(2) Ak ide o dohodnutie pracovného pomeru na kratšiu dobu ako jeden mesiac, je zamestnávateľ povinný pracovnú zmluvu vyhotoviť, len ak o to zamestnanec požiada alebo ak ide o zamestnanca, ktorý bol rozhodnutím súdu pozbavený spôsobilosti na právne úkony alebo ktorého spôsobilosť na právne úkony bola rozhodnutím súdu obmedzená. Jedno písomné vyhotovenie pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi. Ak nie pracovná zmluva vyhotovená písomne, je zamestnávateľ povinný zamestnancovi najneskôr do jedného mesiaca od vzniku pracovného pomeru vyhotoviť písomné oznámenie o prijatí do zamestnania, ktoré obsahuje meno a priezvisko zamestnanca, názov a sídlo zamestnávateľa a	Y		

					náležitosti ustanovené v § 43.			
článok 3 ods. 2	V prípade, že dokument/-y uvedený/-é v odseku 1 obsahuje/-ú len časť z požadovaných informácií, ostatné informácie zabezpečí písomné vyhlásenie uvedené v prvom pododseku tohto odseku.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 44 ods. 3	(3) Ak písomná pracovná zmluva neobsahuje podmienky ustanovené v § 43 ods. 2, 4 a 5, je zamestnávateľ povinný najneskôr do jedného mesiaca od vzniku pracovného pomeru vyhotoviť zamestnancovi písomné oznámenie obsahujúce tieto podmienky.	Y		
článok 3 ods. 3	3. Ak sa pracovná zmluva alebo pracovný pomer skončí pred uplynutím doby dvoch mesiacov odo dňa nástupu do práce, zamestnanec musí informácie požadované v článkoch 2 a 3 dostať k dispozícii najneskôr do skončenia tejto doby.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 44 ods. 4 § 44 ods. 5	(4) Ak sa má pracovný pomer skončiť pred uplynutím jedného mesiaca od nástupu do zamestnania a pracovná zmluva nebola vyhotovená písomne, musí zamestnávateľ zamestnancovi vydať písomné oznámenie o prijatí do zamestnania najneskôr do skončenia pracovného pomeru. (5) Ak je miesto výkonu práce v cudzine, zamestnávateľ je povinný písomné oznámenie podľa odseku 2 vydať pred odchodom zamestnanca do cudziny.	Y		
článok 4 ods. 1	<i>Zamestnanci vyslaní do cudziny</i> 1. V prípade, že zamestnanec má pracovať v inej krajine alebo v iných krajinách, ako je členský štát, ktorého právo a/alebo prax upravuje jeho zmluvu alebo pracovný pomer, musí ešte pred odchodom dostať dokument/-y uvedený/-é v článku 3, ktorý/-é musí/-ia obsahovať aspoň tieto dodatočné informácie:	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 43 ods. 5	(5) Ak je miesto výkonu práce v cudzine, zamestnávateľ v pracovnej zmluve ďalej uvedie	Y		
článok 4 ods. 1(a)	(a) dobu zamestnania v cudzine,	N			a) dobu výkonu práce v cudzine,	Y		
článok 4 ods. 1(b)	(b) menu, v ktorej má byť vyplácaná odmena za prácu,	N			b) menu, v ktorej sa bude vyplácať mzda prípadne jej časť,	Y		
článok 4 ods. 1(c)	(c) ak je to vhodné, peňažné alebo vecné dávky spojené so zamestnaním v cudzine,	O			c) ďalšie plnenia spojené s výkonom práce v cudzine v peniazoch alebo naturáliách,	Y		
článok 4 ods. 1(d)	(d) ak je to vhodné, podmienky návratu zamestnanca.	O			d) prípadné podmienky návratu zamestnanca z cudziny.	Y		
článok 4 ods. 2	2. Informácie uvedené v odseku 1 (b) a (c) možno, ak je to vhodné, poskytnúť odkazom na zákony, iné predpisy a administratívne alebo zákonné ustanovenia, alebo na kolektívne zmluvy upravujúce	O	návrh zákona Zákonník práce	§ 43 ods. 3	(3) Ak sú pracovné podmienky podľa odseku 1 písm. d) a odseku 2 dohodnuté v kolektívnej zmluve, stačí uviesť odkaz na ustanovenia kolektívnej zmluvy; inak stačí uviesť odkaz na	Y		

	tieto konkrétne body.				príslušné ustanovenia tohto zákona.			
článok 4 ods. 3	3. Odseky 1 a 2 sa nebudú uplatňovať v prípade, ak doba zamestnania mimo krajiny, ktorej právo a/alebo prax upravuje zmluvu alebo pracovný pomer, nepresiahne jeden mesiac.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 43 ods. 6	(6) Informácie uvedené v odseku 5 sa poskytnú zamestnancovi iba v prípade, ak čas zamestnania v cudzine presiahne jeden mesiac.	Y		
článok 5 ods. 1	<i>Modifikácia aspektov zmluvy alebo pracovného pomeru</i> 1. Akákoľvek modifikácia náležitostí uvedených v článkoch 2 (2) a 4 (1) sa musí uskutočniť v podobe písomného dokumentu, ktorý musí zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi pri najbližšej príležitosti, najneskôr však jeden mesiac po tom, ako príslušná zmena nadobudne platnosť.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 54 ods. 1 § 54 ods. 2	(1) Dohodnutý obsah pracovnej zmluvy možno zmeniť len vtedy, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na jeho zmene. (2) Zamestnávateľ je povinný zmenu pracovnej zmluvy vyhotoviť písomne. Ak nebola vyhotovená pracovná zmluva písomne, zamestnávateľ vydá zamestnancovi písomné oznámenie o zmene podľa § 44 ods. 2 a 3.	Y		
článok 5 ods. 2	2. Písomný dokument uvedený v odseku 1 sa nevyžaduje v prípade zmeny zákonov, iných predpisov a administratívnych alebo legislatívnych ustanovení alebo kolektívnych zmlúv citovaných v dokumentoch uvedených v článku 3, ku ktorým sa tam, kde je to vhodné, pripájajú dokumenty podľa článku 4 (1).	n. a.						
článok 6	<i>Forma a dôkaz existencie pracovnej zmluvy alebo pracovného pomeru a procedurálne pravidlá</i> Táto smernica sa nedotýka vnútroštátneho práva a praxe, pokiaľ ide o: - formu zmluvy alebo pracovného pomeru, - dôkaz o existencii a obsahu pracovnej zmluvy alebo pracovného pomeru, - príslušné procedurálne pravidlá.	n. a.						
článok 7	<i>Výhodnejšie ustanovenia</i> Táto smernica nemá vplyv na právo členských štátov uplatňovať alebo prijímať zákony, iné predpisy alebo administratívne opatrenia, ktoré sú pre zamestnancov výhodnejšie, alebo stimulovať alebo povoľovať uplatňovanie zmlúv, ktoré sú pre zamestnancov výhodnejšie.	n. a.						
článok 8 ods. 1	<i>Ochrana práv</i> 1. Členské štáty zavedú do svojich vnútroštátnych právnych systémov potrebné opatrenia umožňujúce každému zamestnancovi, ktorý sa pokladá za	N	návrh zákona Zákonník práce	Článok IX	Zamestnanci, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov môžu svoje práva uplatniť na súde. Zamestnávateľia nesmú znevýhodňovať	Y		

	poškodeného v dôsledku nedodržania povinností vyplývajúcich z tejto smernice, domáhať sa svojich práv súdnou cestou po prípadnom posúdení jeho veci inými príslušnými orgánmi.			§ 14	zamestnancov preto, že zamestnanci uplatňujú svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov. Spory medzi zamestnancom a zamestnávateľom o nároky z pracovnoprávnych vzťahov prejednávajú a rozhodujú súdy.			
článok 8 ods. 2	2. Členské štáty môžu ustanoviť, že možnosť využiť prostriedky na dosiahnutie nápravy, uvedené v odseku 1, bude podmienená predchádzajúcim oznámením zamestnanca zamestnávateľovi a tým, že zamestnávateľ do 15 dní nedá odpoveď na toto oznámenie.	D						
článok 8 ods. 2	Formálnu nutnosť predchádzajúceho oznámenia však v nijakom prípade nemožno vyžadovať v prípadoch uvedených v článku 4, ani pokiaľ ide o pracovníkov s dočasnou zmluvou alebo pracovným pomerom, ani zamestnancov, na ktorých sa nevzťahuje kolektívna zmluva alebo kolektívne zmluvy týkajúce sa pracovného pomeru.	D						
článok 9 ods. 1	<i>Záverečné ustanovenia</i> 1. Členské štáty prijímú zákony, iné predpisy a administratívne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou najneskôr do 30. júna 1993, alebo do uvedeného dátumu zabezpečia, aby zástupcovia zamestnávateľov a pracovníkov schválili požadované ustanovenia vo forme zmluvy, pričom členské štáty sú povinné podniknúť potrebné kroky, ktoré by im umožnili kedykoľvek garantovať výsledky uložené touto smernicou. Bezodkladne o tom budú informovať komisiu.	n. a.						
článok 9 ods. 2	2. Členské štáty prijímú potrebné opatrenia, ktorými zabezpečia, že v prípade pracovných pomerov, ktoré existovali v čase vstupu nimi prijatých ustanovení do platnosti, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na jeho žiadosť do dvoch mesiacov od prijatia takejto žiadosti ktorýkoľvek z dokumentov uvedených v článku 3, ku ktorým sa tam, kde to prichádza do úvahy, pripájajú dokumenty podľa článku 4 (1).	n. a.						
článok 9 ods. 3	3. Pri prijímaní opatrení uvedených v odseku 1 členské štáty uvedú v nich odkaz na túto smernicu,	n. a.						

	alebo na ňu odkázu pri ich oficiálnom zverejnení. Spôsoby uskutočnenia tohto odkazu ustanovia členské štáty.							
článok 9 ods. 4	4. Členské štáty komisii bezodkladne oznámia opatrenia, ktoré prijímú na vykonávanie tejto smernice.	n. a.						
článok 10	Táto smernica je adresovaná členským štátom.	n. a.						

TABUĽKA ZHODY
návrhu zákona s právom Európskej únie

SMERNICA RADY 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok, pracovníčok krátko po pôrode a dojčiacich pracovníčok (desiatu individuálnu smernicu v zmysle článku 16 (1) smernice 89/391/EHS) COUNCIL DIRECTIVE 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC)								
• návrh zákona Zákoník práce • zákon č. 88/1968 Zb. o predĺžení materskej dovolenky, o dávkach v materstve a o prídavkoch na deti z nemocenského poistenia • návrh novely zákona č. 330/1996 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov								
1	2	3	4	5	6	7	8	9
článok 1 ods. 1	Účel 1. Účelom tejto smernice, ktorá je desiatou individuálnou smernicou v zmysle článku 16 (1) smernice 89/391/EHS, je vykonávať opatrenia na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok, pracovníčok krátko po pôrode a dojčiacich pracovníčok.	N	návrh zákona Zákoník práce	Článok VI	Ženy a muži majú právo na rovnaké zaobchádzanie, ak ide o prístup k zamestnaniu, odmeňovanie a pracovný postup, odborné vzdelávanie a o pracovné podmienky. Ženám sa zabezpečujú pracovné podmienky umožňujúce im účasť na práci sohľadom na ich fyziologické predpoklady, a sohľadom na ich spoločenskú funkciu v materstve a ženám a mužom s ohľadom na ich rodinné povinnosti pri výchove detí a starostlivosti o ne.	Y		
článok 1 ods. 2	2. Ustanovenia smernice 89/391/EHS s výnimkou článku 2 (2) plne platia pre celú oblasť, na ktorú sa vzťahuje odsek 1, bez toho, aby boli dotknuté prísnejšie a/alebo konkrétnejšie ustanovenia obsiahnuté v tejto smernici.	n. a.						
článok 1 ods. 3	3. Účinkom tejto smernice nesmie byť zníženie úrovne ochrany poskytovanej tehotným pracovníčkam, pracovníčkam krátko po pôrode a dojčiacim pracovníčkam v porovnaní so situáciou, aká v každej členskej krajine existuje ku dňu prijatia tejto smernice.	n. a.						

článok 2 (a)	Definície Na účely tejto smernice: (a) tehotnou pracovníčkou sa rozumie tehotná pracovníčka, ktorá svojho zamestnávateľa informovala o svojom stave v súlade s vnútroštátnou legislatívou a/alebo vnútroštátnou praxou;	N		-	-			
článok 2 (b)	(b) pracovníčkou krátko po pôrode sa rozumie pracovníčka, ktorá je krátko po pôrode v zmysle vnútroštátnej legislatívy a/alebo vnútroštátnej praxe a ktorá o svojom stave informovala svojho zamestnávateľa v súlade s touto legislatívou a/alebo praxou;	N		-	-			
článok 2 (c)	(c) dojčiacou pracovníčkou sa rozumie pracovníčku, ktorá dojčí dieťa v zmysle vnútroštátnej legislatívy a/alebo vnútroštátnej praxe a ktorá o svojom stave informovala svojho zamestnávateľa v súlade s touto legislatívou a/alebo praxou.	N		-	-			
ČASŤ II článok 3 ods. 1	VŠEOBECNÉ USTANOVENIA Pravidlá 1. Komisia po konzultácii s členskými štátmi a v spolupráci s Poradným výborom pre bezpečnosť, hygienu a ochranu zdravia pri práci vypracuje pravidlá na hodnotenie chemických, fyzikálnych a biologických látok a výrobných procesov, ktoré sa považujú za rizikové pre bezpečnosť alebo zdravie pracovníčok v zmysle článku 2. Pravidlá uvedené v prvom pododseku sa vzťahujú aj na pohyby a držanie tela, duševnú a telesnú námahu a iné druhy telesného a duševného stresu spojeného s prácou vykonávanou pracovníčkami v zmysle článku 2.	n. a.						

článok 3 ods. 2	2. Cieľom pravidiel uvedených v odseku 1 je, aby slúžili ako základ pre hodnotenie uvedené v článku 4 (1). Na tento účel členské štáty oboznámia s uvedenými pravidlami všetkých zamestnávateľov a všetky pracovníčky a/alebo ich zástupcov v príslušnom členskom štáte.	n. a.						
článok 4 ods. 1	Hodnotenie a informovanie 1. Pri všetkých činnostiach, ktoré môžu byť spojené so špecifickým rizikom vystavenia látkam a vplyvom, procesom alebo pracovným podmienkam, ktorých neúplný zoznam je uvedený v prílohe 1, zamestnávateľ zhodnotí charakter, stupeň a trvanie takehoto vystavenia pracovníčok v zmysle článku 2 v príslušnom podniku alebo závode, a to buď priamo, alebo prostredníctvom ochranných a preventívnych služieb uvedených v článku 7 smernice 89/391/EHS s tým, aby: - vyhodnotil všetky riziká pre bezpečnosť alebo zdravie a všetky možné účinky na tehotenstvo alebo dojčenie pracovníčok v zmysle článku 2, - rozhodol o tom, aké opatrenia treba prijať.	N	návrh zákona Zákonník práce návrh novely zákona č. 330/1996 Z. z.	§ 147 ods. 1 § 147 ods. 2 § 8a ods. 1 písm. c), f), p)	(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 meniacim sa skutočnostiam. (2) Ďalšie povinnosti zamestnávateľa v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci upravujú osobitné predpisy. (1) Zamestnávateľ je povinný najmä c) zisťovať nebezpečenstvá a ohrozenia, posudzovať riziko a to vrátane osobitných skupín zamestnancov a vypracovať písomný dokument o posúdení rizika, f) odstraňovať ohrozenia a tam, kde to podľa stavu poznania nie je možné, vypracúvať vyhodnotenie zostatkových nebezpečenstiev a ohrození, plánovať a vykonávať opatrenia na ich odstránenie alebo obmedzenie, p) venovať zvýšenú pozornosť zamestnancom na odlúčených pracoviskách, zamestnancom, ktorí pracujú na pracovisku sami a osobitným skupinám zamestnancov; osobitnými skupinami zamestnancov sú najmä tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode, ženy, ktoré dojčia, mladiství a zamestnanci so zmenenou pracovnou schopnosťou,	Y		

článok 4 ods. 2	2. Bez toho, že by sa to dotklo článku 10 smernice 89/391/EHS, pracovníčky v zmysle článku 2 a pracovníčky, ktoré by sa v príslušnom podniku a/alebo závode mohli dostať do niektorej zo situácií uvedených v článku 2, a/alebo ich zástupcovia musia byť informovaní o výsledkoch hodnotenia uvedeného v odseku 1 a o všetkých opatreniach, ktoré majú byť prijaté v súvislosti s ochranou zdravia a bezpečnosťou pri práci.	N	návrh zákona Zákonník práce návrh novely zákona č. 330/1996 Z. z.	§ 147 ods. 1 a ods. 2 § 8b ods. 1 písm. a) bod 2. § 8b ods. 2 písm. a), b) § 8b ods. 3	detto (1) Zamestnávateľ je povinný najmä a) oboznamovať pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne zamestnancov, so zreteľom na vykonávané práce, pracoviská a iné okolnosti, ktoré sa týkajú práce, vrátane osobitných skupín zamestnancov s 2. vyskytujúcimi sa a predvídateľnými nebezpečenstvami, ich účinkami na zdravie a ochranou proti nim, (2) Zamestnávateľ je povinný zamestnancom, príslušnému odborovému orgánu a zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (ďalej len „zástupca zamestnancov“) poskytnúť potrebné informácie o a) ohrozeniach, ktoré sa pri práci a v súvislosti s ňou môžu vyskytnúť, a o výsledkoch posúdenia rizika, b) preventívnych a ochranných opatreniach, ktoré zamestnávateľ vykonal na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, vzťahujúcich sa všeobecne na zamestnancov a na nimi vykonávané práce na jednotlivých pracoviskách, (3) Zamestnávateľ poskytne potrebné informácie aj odborným zamestnancom, ktorých poveril vykonávaním úloh pri zaistovaní bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ako aj tým, ktorí tieto jeho úlohy plnia dodávateľským spôsobom.	Y		
článok 5 ods. 1	Opatrenia na základe výsledkov hodnotenia 1. Ak výsledky hodnotenia uvedeného v článku 4 (1) poukazujú na riziko pre bezpečnosť alebo zdravie, alebo na účinok na tehotenstvo alebo dojčenie pracovníčky v zmysle článku 2 bez toho, aby sa to dotklo článku 6 smernice 89/391/EHS, zamestnávateľ prijme potrebné opatrenia, ktorými	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 162 ods. 1	(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.	Y		

	zabezpečí, že dočasným prispôsobením pracovných podmienok a/alebo pracovného času danej pracovníčky sa predíde jej vystaveniu takým rizikám.			§ 162 ods. 5	(5) Ustanovenia odsekov 1 až 4 platia rovnako o matkách do konca deviateho mesiaca po pôrode.			
článok 5 ods. 2	2. Ak prispôsobenie pracovných podmienok a/alebo pracovného času nie je technicky a/alebo objektívne možné, alebo ak ho nemožno oprávnene požadovať na základe opodstatnených dôvodov, zamestnávateľ prijme nevyhnutné opatrenia na prevedenie príslušnej pracovníčky na inú prácu.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 162 ods.2 § 162 ods. 3 § 162 ods. 5	(2) Ak úprava pracovných podmienok žien podľa odseku 1 nie je možná, zamestnávateľ ju preradí dočasne na prácu, ktorá je pre ňu vhodná a pri ktorej môže dosahovať rovnaký zárobok ako pri doterajšej práci v rámci pracovnej zmluvy a ak to nie je možné, preradí ju po dohode s ňou aj na prácu iného druhu. (3) Ak dosahuje žena pri práci, na ktorú bola priradená bez svojho zavinenia, nižší zárobok ako pri doterajšej práci, poskytuje sa jej na vyrovnanie tohoto rozdielu vyrovnávací príspevok v tehotenstve a v materstve podľa osobitného predpisu. (5) Ustanovenia odsekov 1 až 4 platia rovnako o matkách do konca deviateho mesiaca po pôrode.	Y		
článok 5 ods. 3	3. Ak prevedenie na inú prácu nie je technicky a/alebo objektívne možné alebo ho nemožno oprávnene požadovať na základe opodstatnených dôvodov, danej pracovníčke sa v súlade s vnútroštátnou legislatívou a/alebo vnútroštátnou praxou poskytne dovolenka na celé obdobie potrebné na ochranu jej bezpečnosti alebo zdravia.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 162 ods. 4 § 162 ods. 5	(4) Ak nie je možné tehotnú ženu preradiť na pracovné miesto s dennou prácou alebo na inú vhodnú prácu, zamestnávateľ je povinný poskytnúť jej pracovné voľno s náhradou mzdy. (5) Ustanovenia odsekov 1 až 4 platia rovnako o matkách do konca deviateho mesiaca po pôrode.	Y		
článok 5 ods. 4	4. Ustanovenia tohto článku sa mutatis mutandis použijú aj v prípade, ak pracovníčka vykonávajúca činnosť, ktorá je zakázaná na základe článku 6, otehotnie alebo začne dojčiť, o čom informuje svojho zamestnávateľa.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 162	detto	Y		
článok 6	Prípady, v ktorých platí zákaz vystavenia riziku Okrem všeobecných ustanovení týkajúcich sa ochrany pracovníkov, najmä limitov prípustného vystavenia rizikám pri výkone práce:		-	-	-	-		
článok 6 ods. 1	1. tehotné pracovníčky v zmysle článku 2 (a) . nemožno za žiadnych okolností nútiť, aby vykonávali prácu, pri ktorých hodnotení sa zistilo	N	návrh zákona Zákonník	§ 161 ods. 1	(1) Ženy nesmú byť zamestnávané prácami pod zemou pri ťažbe nerastov alebo pri razení tunelov a štôlní, s výnimkou žien, ktoré vykonávajú	Y		

	riziko vystavenia vplyvom a látkam a pracovným podmienkam ohrozujúcim bezpečnosť a zdravie, uvedeným v prílohe II, časť A;		práce	§ 161 ods. 2 § 161 ods. 3	a) riadiace funkcie a nevykonávajú pritom manuálnu prácu, b) zdravotnícke a sociálne služby, c) prevádzkovú prax pri štúdiu, d) iné ako manuálne práce, ktoré je potrebné občas vykonávať pod zemou; ide najmä o práce spojené s dozornou, kontrolnou alebo študijnou činnosťou. (2) Ženy nesmú byť ďalej zamestnávané prácami, ktoré sú pre ne fyzicky neprimerané alebo škodia ich organizmu, najmä prácami, ktoré ohrozujú ich materské poslanie. Zoznamy prác a pracovísk, ktoré sú zakázané všetkým ženám, tehotným ženám a matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode ustanoví nariadenie vlády Slovenskej republiky. (3) Tehotná žena nesmie byť zamestnaná 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.			
článok 6 ods. 2	2. dojčiace pracovníčky v zmysle článku 2 (c) nemožno za žiadnych okolností nútiť, aby vykonávali práce, pri ktorých hodnotení sa zistilo riziko vystavenia vplyvom a látkam a pracovným podmienkam ohrozujúcim bezpečnosť a zdravie, uvedeným v prílohe II, časť B.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 161 ods. 1 až 3	delto	Y		
článok 7 ods. 1	Nočná práca 1. Členské štáty prijímú potrebné opatrenia, ktorými zabezpečia, aby pracovníčky uvedené v článku 2 neboli nútené vykonávať nočnú prácu počas tehotenstva a obdobia po pôrode, ktorého trvanie určí vnútroštátny orgán príslušný pre otázky bezpečnosti a ochrany zdravia na základe predloženia lekárskeho potvrdenia v súlade s postupmi ustanovenými členskými štátmi, uvádzajúceho, že si to vyžaduje bezpečnosť alebo zdravie danej pracovníčky.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 55 ods. 2 písm. f)	(2) Zamestnávateľ je povinný preradiť zamestnanca na inú prácu, ak f) tehotná žena alebo matka dieťaťa mladšieho ako deväť mesiacov pracujúca v noci, požiadala o preradenie na dennú prácu.	Y		

článok 7 ods. 2	2. Opatrenia uvedené v odseku 1 musia v súlade s vnútroštátnou legislatívou a/alebo vnútroštátnou praxou stanoviť možnosť:			-	-			
článok 7 ods. 2(a)	(a) prevedenia na dennú prácu; alebo	O	návrh zákona Zákonník práce	§ 55 ods. 2 písm. f)	(2) Zamestnávateľ je povinný preradiť zamestnanca na inú prácu, ak f) tehotná žena alebo matka dieťaťa mladšieho ako deväť mesiacov pracujúca v noci, požiada o preradenie na dennú prácu,	Y		
článok 7 ods. 2(b)	(b) poskytnutia pracovného voľna alebo predĺženia materskej dovolenky v prípadoch, keď takéto prevedenie nie je technicky a/alebo objektívne možné, alebo ho nemožno oprávnené požadovať na základe opodstatnených dôvodov.	O	návrh zákona Zákonník práce	§ 162 ods. 4 § 162 ods. 5	(4) Ak nie je možné tehotnú ženu preradiť na pracovné miesto s dennou prácou alebo na inú vhodnú prácu, zamestnávateľ je povinný poskytnúť jej pracovné voľno s náhradou mzdy. (5) Ustanovenia odsekov 1 až 4 platia rovnako o matkách do konca deviateho mesiaca po pôrode.	Y		
článok 8 ods. 1	Materská dovolenka 1. Členské štáty prijímajú potrebné opatrenia, ktorými zabezpečia, aby pracovníčky v zmysle článku 2 mali nárok na neprerušenú materskú dovolenku v trvaní najmenej 14 týždňov, poskytnutú pred a/alebo po pôrode v súlade s vnútroštátnou legislatívou a/alebo vnútroštátnou praxou.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 166	(1) V súvislosti s pôrodom a starostlivosťou o narodené dieťa patrí žene materská dovolenka v trvaní 28 týždňov. Ak žena porodila zároveň dve alebo viac detí, alebo ak ide o osamelú ženu, patrí jej materská dovolenka v trvaní 37 týždňov. V súvislosti so starostlivosťou o narodené dieťa patrí aj mužovi od narodenia dieťaťa rodičovská dovolenka v rovnakom rozsahu, ak sa stará o narodené dieťa. (2) Na prehlbenie starostlivosti o dieťa je zamestnávateľ povinný poskytnúť žene a mužovi, ktorí o to požiadajú, rodičovskú dovolenku až do troch rokov veku dieťaťa. Ak ide o dlhodobu ťažko zdravotne postihnuté dieťa vyžadujúce mimoriadnu starostlivosť alebo o dlhodobu ťažko zdravotne postihnuté dieťa vyžadujúce mimoriadnu starostlivosť osobitne náročnú, je zamestnávateľ povinný poskytnúť žene alebo mužovi, ktorí o to požiadajú, rodičovskú dovolenku až do siedmich rokov veku dieťaťa. Táto dovolenka sa poskytuje v rozsahu o aký rodič žiada, spravidla však vždy najmenej na jeden mesiac.	Y		

				§ 168 ods. 4	(4) Materská dovolenka v súvislosti s pôrodom nesmie byť kratšia ako 14 týždňov a nemôže sa skončiť ani prerušiť pred uplynutím šiestich týždňov odo dňa pôrodu.			
článok 8 ods. 2	2. Materská dovolenka ustanovená v odseku 1 musí zahŕňať povinnú materskú dovolenku v trvaní najmenej dvoch týždňov, poskytnutú pred a/alebo po pôrode v súlade s vnútroštátnou legislatívou a/alebo vnútroštátnou praxou.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 168 ods. 4	(4) Materská dovolenka v súvislosti s pôrodom nesmie byť kratšia ako 14 týždňov a nemôže sa skončiť ani prerušiť pred uplynutím šiestich týždňov odo dňa pôrodu.	Y		
článok 9	Pracovné voľno na predpôrodné lekárske prehliadky Členské štáty prijímú potrebné opatrenia, ktorými zabezpečia, aby tehotné pracovníčky v zmysle článku 2 (a) mali v súlade s vnútroštátnou legislatívou a/alebo vnútroštátnou praxou nárok na pracovné voľno bez straty mzdy na predpôrodné prehliadky v prípade, že sa tieto prehliadky musia uskutočniť počas pracovného času.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 141 ods. 3 písm. a)	(3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku alebo bez náhrady mzdy z týchto dôvodov a najmenej v tomto rozsahu a) vyšetrenie alebo ošetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň, ak vyšetrenie alebo ošetrenie nebolo možné vykonať mimo pracovného času.	Y		
článok 10	Zákaz prepustenia Aby sa pracovníčkami v zmysle článku 2 zaručilo uplatňovanie ich práv na ochranu zdravia a bezpečnosti, ako ich ustanovuje uvedený článok, zabezpečí sa, že:		-	-	-	-		
článok 10 ods. 1	1. členské štáty prijímú potrebné opatrenia na zákaz prepustenia pracovníčok v zmysle článku 2 počas obdobia od začiatku tehotenstva do konca materskej dovolenky stanovenej v článku 8 (1) okrem výnimočných prípadov nesúvisiacich s ich stavom, ktoré povoľuje vnútroštátna legislatíva a/alebo vnútroštátna prax, a kde to je uplatniteľné, pod podmienkou, že na to dá súhlas príslušný orgán;	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 163	Zamestnávateľ môže výpoveďou s tehotnou ženou a so ženou alebo mužom trvale sa starajúcim o dieťa mladšie ako tri roky skončiť pracovný pomer len výnimočne a to v prípadoch ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) a v § 68.	Y		
článok 10 ods. 2	2. ak zamestnávateľ prepustí pracovníčku v zmysle článku 2 v období uvedenom v bode 1, musí písomne uviesť riadne opodstatnené dôvody jej prepustenia;	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 61 ods. 2	(2) Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov uvedených v tomto zákone. Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod	Y		

	členské štáty prijímajú potrebné opatrenia na ochranu pracovníčok v zmysle článku 2 pred dôsledkami prepustenia, ktoré je v zmysle bodu 1 protiprávne.				výpovede nemožno dodatočne meniť.			
článok 11	Zamestnanecké práva Aby sa pracovníčkam v zmysle článku 2 zaručilo uplatňovanie ich práv na ochranu zdravia a bezpečnosť, ako ich ustanovuje uvedený článok, zabezpečí sa, že:		-	-	-	-		
článok 11 ods. 1	1. v prípadoch uvedených v článkoch 5, 6 a 7 musia byť zabezpečené zamestnanecké práva pracovníčok v zmysle článku 2, týkajúce sa pracovnej zmluvy vrátane zachovania výplaty a/alebo nároku na primeranú dávku v súlade s vnútroštátnou legislatívou a/alebo vnútroštátnou praxou;	N	návrh zákona Zákonník práce zákon č. 88/1968 Zb.	§ 54 ods. 1 § 162 ods. 3 § 163 § 2 ods. 1 písm. a)	(1) Dohodnutý obsah pracovnej zmluvy možno zmeniť len vtedy, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na jeho zmene. (3) Ak dosahuje žena pri práci, na ktorú bola priradená bez svojho zavinenia, nižší zárobok ako pri doterajšej práci, poskytuje sa jej na vyrovnanie tohoto rozdielu vyrovnávací príspevok v tehotenstve a v materstve podľa osobitného predpisu. Zamestnávateľ môže výpoveďou s tehotnou ženou a so ženou alebo mužom trvale sa starajúcim o dieťa mladšie ako tri roky skončiť pracovný pomer len výnimočne a to v prípadoch ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) a v § 68. (1) Z dôvodu tehotnosti, pôrodu a materstva sa v nemocenskom poistení poskytujú tieto dávky (ďalej len „dávky v materstve“): a) vyrovnávací príspevok v tehotnosti a materstve.	Y		
článok 11 ods. 2	2. v prípade uvedenom v článku 8 musia byť zabezpečené:		-	-	-	-		
článok 11 ods. 2 (a)	(a) práva spojené s pracovnou zmluvou pracovníčok v zmysle článku 2 popri právach uvedených nižšie pod písmenom (b);	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 54 ods. 1 § 157	(1) Dohodnutý obsah pracovnej zmluvy možno zmeniť len vtedy, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na jeho zmene. Ak sa zamestnanec vráti do práce po skončení výkonu verejnej funkcie alebo činnosti pre odborovú organizáciu, po školení alebo po skončení zdokonaľovacej služby, mimoriadnej služby a	Y		

				§ 163	civilnej služby vykonávanej namiesto zdokonaľovacej služby, alebo zamestnankyňa (zamestnanec) po skončení materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky (§ 166 ods. 1), alebo ak sa zamestnanec vráti do práce po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti alebo karantény (karanténneho opátrenia), je zamestnávateľ povinný zaradiť ich na ich pôvodnú prácu a pracovisko. Ak to nie je možné preto, že táto práca sa nevykonáva alebo pracovisko bolo zrušené, musí ich zamestnávateľ zaradiť na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve. Zamestnávateľ môže výpoveďou s tehotnou ženou a so ženou alebo mužom trvale sa starajúcim o dieťa mladšie ako tri roky skončiť pracovný pomer len výnimočne a to v prípadoch ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) a v § 68.			
článok 11 ods. 2 (b)	(b) zachovanie výplaty a/alebo nároku na primeranú dávku pre pracovníčky v zmysle článku 2;	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 156	Zabezpečenie zamestnanca pri dočasnej pracovnej neschopnosti v dôsledku choroby, úrazu, pri tehotenstve, materstve a rodičovstve, zabezpečenie zamestnanca v starobe, pri invalidite, čiastočnej invalidite, zabezpečenie pozostalých pri úmrtí zamestnanca a preventívnu a liečebnú starostlivosť upravujú osobitné predpisy. (1) Z dôvodu tehotnosti, pôrodu a materstva sa v nemocenskom poistení poskytujú tieto dávky (ďalej len „dávky v materstve“): b) peňažná pomoc v materstve,	Y		
článok 11 ods. 3	3. dávka uvedená v bode 2 (b) sa pokladá za primeranú vtedy, ak zabezpečuje príjem prinajmenšom ekvivalentný tomu, ktorý by príslušná pracovníčka dostala v prípade prerušenia svojej činnosti z dôvodov spojených s jej zdravotným stavom, s výhradou hornej hranice ustanovenej vnútroštátnou legislatívou;	N	zákon č. 88/1968 Zb.	§ 8 ods. 1 § 8 ods. 2	(1) Peňažná pomoc v materstve sa určuje z priemernej čistej mzdy zamestnankyne pripadajúcej na pracovný deň (ďalej len „čistá denná mzda“), najviac však zo sumy 350 Sk pri päťdennom pracovnom týždni. Táto suma sa úmerne upraví, ak je pracovný čas rozvrhnutý na iný počet pracovných dní v týždni. (2) Základom na zistenie čistej dennej mzdy je zárobok, ktorý zamestnankyňa dosiahla po	Y		

					odpočítaní dane zo mzdy v zamestnaní zakladajúcom jej nemocenské poistenie alebo v súvislosti s týmto zamestnaním pred vznikom nároku na peňažnú pomoc v materstve za obdobie ustanovené vykonávacími predpismi.			
				§ 8 ods. 3	(3) Výška peňažnej pomoci v materstve za pracovný deň je 90 % z čistej dennej mzdy zamestnankyne.			
článok 11 ods. 4	4. členské štáty môžu podmieniť nárok na výplatu alebo dávku uvedenú v bode 1 a 2 (b) vtedy, ak pracovníčka splní podmienky pre vznik nároku na také dávky ustanovené vnútroštátnou legislatívou. Tieto podmienky však za žiadnych okolností nemôžu vyžadovať doby predchádzajúceho zamestnania presahujúce dvanásť mesiacov pred predpokladaným dátumom pôrodu.	D	návrh zákona Zákonník práce zákon č. 88/1968 Zb.	§ 162 ods.2 § 162 ods. 3 § 162 ods. 5 § 3 ods. 1 § 4 ods. 1 § 4 ods. 2	(2) Ak úprava pracovných podmienok žien podľa odseku 1 nie je možná, zamestnávateľ ju preradí dočasne na prácu, ktorá je pre ňu vhodná a pri ktorej môže dosahovať rovnaký zárobok ako pri doterajšej práci v rámci pracovnej zmluvy a ak to nie je možné, preradí ju po dohode s ňou aj na prácu iného druhu. (3) Ak dosahuje žena pri práci, na ktorú bola priradená bez svojho zavinenia, nižší zárobok ako pri doterajšej práci, poskytuje sa jej na vyrovnanie tohoto rozdielu vyrovnávací príspevok v tehotenstve a v materstve podľa osobitného predpisu. (5) Ustanovenia odsekov 1 až 4 platia rovnako o matkách do konca deviateho mesiaca po pôrode. (1) Dávky v materstve podľa tohto zákona patria zamestnankyniam a ďalším osobám zúčastneným na nemocenskom poistení podľa zákona č. 54/1956 Zb. o nemocenskom poistení zamestnancov v znení neskorších predpisov a predpisov podľa neho vydaných. (1) Zamestnankyňa, ktorá vykonávala prácu, ktorá je tehotným ženám zakázaná alebo ktorá podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej tehotnosť a je preto v tehotnosti dočasne prevedená na inú prácu, pri ktorej dosahuje bez svojho zavinenia nižší zárobok ako na doterajšej práci, patrí vyrovnávací príspevok z prostriedkov nemocenského poistenia. (2) Ustanovenia predchádzajúceho odseku platí obdobne o matkách do konca deviateho mesiaca po pôrode.	Y		

				§ 6 ods. 1	(1) Peňažná pomoc v materstve patrí zamestnankyni, ak bola v posledných dvoch rokoch pred pôrodom zúčastnená aspoň 270 dní na nemocenskom poistení (§ 3 ods. 1).			
článok 12	Ochrana práv Členské štáty zavedú do vnútroštátnych právnych systémov potrebné opatrenia umožňujúce všetkým pracovníckam, ktoré sa pokladajú za poškodené v dôsledku nedodržania povinností vyplývajúcich z tejto smernice, domáhať sa svojich práv súdnou cestou (a/alebo v súlade s vnútroštátnou legislatívou a/alebo vnútroštátnou praxou) po prípadnom posúdení inými príslušnými orgánmi.	N	návrh zákona Zákonník práce	Článok IX § 14	Zamestnanci, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov môžu svoje práva uplatniť na súde. Zamestnávateľia nesmú znevýhodňovať zamestnancov preto, že zamestnanci uplatňujú svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávnych predpisov. Spory medzi zamestnancom a zamestnávateľom o nároky z pracovnoprávnych vzťahov prejednávajú a rozhodujú sudy.	Y		
článok 13 ods. 1	Zmeny v prílohách 1. Striktne technické zmeny v prílohe I, ktoré sú dôsledkom technického pokroku, zmien v medzinárodných pravidlách alebo predpisoch a nových poznatkov v oblasti patriacej do pôsobnosti tejto smernice, budú prijaté v súlade s postupom ustanoveným v článku 17 smernice 89/391/EHS.	n. a.						
článok 13 ods. 2	2. Prílohu II možno zmeniť len v súlade s postupom ustanoveným v článku 118a Zmluvy.	n. a.						
článok 14 ods. 1	Záverečné ustanovenia 1. Členské štáty uvedú do platnosti zákony, iné predpisy a administratívne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou najneskôr do dvoch rokov od jej prijatia alebo zabezpečia, že najneskôr do dvoch rokov od jej prijatia zapracujú požadované ustanovenia do kolektívnych zmlúv sociálni partneri, pričom členské štáty majú povinnosť prijať potrebné opatrenia, ktoré by im kedykoľvek umožnili zaručiť výsledky uložené touto smernicou. Okamžite o tom budú informovať komisiu.	n. a.						
článok 14 ods. 2	2. Pri prijímaní opatrení uvedených v odseku 1 členské štáty v nich uvedú odkaz na túto smernicu alebo na ňu odkážu pri ich oficiálnom zverejnení.	n. a.						

	Spôsoby uskutočnenia takeého odkazu ustanovia členské štáty.							
článok 14 ods. 3	3. Členské štáty oznámia komisii znenia základných ustanovení vnútroštátneho práva, ktoré už schválili alebo schvália v oblasti upravenej touto smernicou.	n. a.						
článok 14 ods. 4	4. Členské štáty komisii raz za päť rokov predkladajú správy o vykonávaní ustanovení tejto smernice v praxi, v ktorých uvedú aj stanoviská sociálnych partnerov. Prvú správu o vykonávaní ustanovení tejto smernice v praxi, v ktorej uvedú aj stanoviská sociálnych partnerov, však členské štáty predložia komisii už po štyroch rokoch od prijatia smernice. Komisia bude následne informovať Európsky parlament, radu, Hospodársky a sociálny výbor a Poradný výbor pre bezpečnosť, hygienu a ochranu zdravia pri práci.	n. a.						
článok 14 ods. 5	5. Komisia Európskemu parlamentu, rade a Hospodárskemu a sociálnemu výboru pravidelne predkladá správy o vykonávaní tejto smernice s príhľadnutím na odseky 1, 2 a 3.	n. a.						
článok 14 ods. 6	6. Rada túto smernicu opätovne preskúma na základe hodnotenia vyplývajúceho zo správ uvedených v druhom pododseku odseku 4 a v prípade potreby na základe návrhu, ktorý by komisia mala predložiť najneskôr do piatich rokov od prijatia smernice.	n. a.						
článok 15	Táto smernica je adresovaná členským štátom.	n. a.						

TABUĽKA ZHODY
návrhu zákona s právom Európskej únie

SMERNICA RADY 93/104/ES z 23. novembra 1993 o určitých aspektoch organizácie pracovného času COUNCIL DIRECTIVE of 23 November 1993 concerning certain aspects of the organisation of working time (93/104/EC)			• návrh nového Zákonníka práce, Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR • zákon č. 277/1994 Z. z. o zdravotnej starostlivosti v znení neskorších predpisov • zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov • návrh novely zákona č. 330/1996 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov					
1	2	3	4	5	6	7	8	9
ČASŤ I Článok 1 ods. 1	<i>Účel a rozsah</i> 1. Táto smernica stanovuje minimálne požiadavky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci pre organizáciu pracovného času.	N		-	-			
Článok 1 ods. 2	2. Táto smernica sa vzťahuje na:	N		-	-			
Článok 1 ods. 2 písm. (a)	(a) minimálne doby denného odpočinku, týždenného odpočinku a každoročnej dovolenky, na prestávky v práci a maximálny týždenný pracovný čas; a	N	návrh zákona Zákonník práce	Tretia časť	Pracovný čas a čas odpočinku • Pracovný čas • Prestávky v práci • Nepretržitý denný odpočinok • Nepretržitý odpočinok v týždni • Dovolenka	Y		
Článok 1 ods. 2 písm. (b)	(b) niektoré aspekty nočnej práce, práce na smeny a rozvrhnutie pracovného času.	N	návrh zákona Zákonník práce	Tretia časť	Pracovný čas a čas odpočinku • Rovnomerné rozvrhnutie pracovného času • Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času • Nočná práca	Y		
Článok 1 ods. 3	3. Táto smernica sa vzťahuje na všetky odvetvia činnosti, verejný aj súkromný sektor, v zmysle ustanovenia článku 2 smernice 89/391/EHS, bez toho, aby sa dotýkala článku 17 tejto smernice s výnimkou leteckej, železničnej, cestnej, námornej a vnútrozemskej riečnej a jazerej dopravy, morského rybolovu, iné práce na mori a výcvikové činnosti lekárov;	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 1 ods. 1 § 3 ods. 2	(1) Tento zákon upravuje individuálne pracovné vzťahy v súvislosti so zamestnávaním fyzických osôb právnickými osobami alebo fyzickými osobami a kolektívne pracovnoprávne vzťahy. (2) Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov v doprave, členov posádok lodí plávajúcich pod vlajkou Slovenskej republiky, zamestnancov súkromných bezpečnostných služieb sa spravujú týmto zákonom, ak osobitný predpis neustanovuje inak.	Y		

Článok 1 ods. 4	4. Ustanovenie smernice 89/391/EHS plne platí pre otázky uvedené v odseku 2, bez toho, aby boli dotknuté prísnejšie a/alebo špecifické ustanovenia obsiahnuté v tejto smernici;	n. a.						
Článok 2 ods. 1	<i>Definície</i> 1. <i>pracovný čas</i> znamená akýkoľvek čas, počas ktorého pracovník pracuje, teda, je k dispozícii zamestnávateľovi a vykonáva jeho činnosti alebo povinnosti v súlade s národnými právnymi predpismi alebo praxou;	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 85 ods. 1	(1) Pracovný čas je časový úsek, v ktorom zamestnanec je k dispozícii zamestnávateľovi a vykonáva prácu, plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou.	Y		
Článok 2 ods. 2	2. <i>čas odpočinku</i> znamená akýkoľvek čas, ktorý nie je pracovným časom;	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 91 ods. 1 § 92 ods. 1 § 93 ods. 1 § 94 ods. 1	(1) Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi najneskôr po štyroch hodinách 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. (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. (1) Dni pracovného pokoja sú dni, na ktoré pripadá nepretržitý odpočinok zamestnanca v týždni a sviatky.	Y		
Článok 2 ods. 3	3. <i>nočný čas</i> znamená akýkoľvek čas, ale nie kratší ako 7 hodín, definovaný národnými právnymi predpismi, ktoré však vo všetkých prípadoch musí zahŕňať dobu medzi polnocou a 5. hodinou rannou.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 98 ods. 1	(1) Nočnou prácou je práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a 6. hodinou.	Y		
Článok 2 ods. 4	4. <i>pracovník v noci</i> znamená:	N		-	-			

Článok 2 ods. 4 písm. (a)	(a) jednak akéhokoľvek pracovníka, ktorý behom nočného pracovného času pravidelne pracuje najmenej 3 hodiny svojho normálneho pracovného času; a	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 98 ods. 2 písm. a)	(2) Zamestnancom pracujúcim v noci sa na účely tohto zákona rozumie zamestnanec a) vykonávajúci práce, ktoré vyžadujú, aby boli pravidelne vykonávané v noci v rozsahu najmenej troch hodín po sebe nasledujúcich, alebo	Y		
Článok 2 ods. 4 písm. (b)	(b) jednak akéhokoľvek pracovníka, ktorý pravdepodobne odpracuje v noci určitý podiel zo svojho ročného pracovného času podľa definície, ktorú si príslušný členský štát zvolí:	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 98 ods. 2 písm. b)	(2) Zamestnancom pracujúcim v noci sa na účely tohto zákona rozumie zamestnanec b) ktorý pravdepodobne odpracuje v noci najmenej 500 hodín ročne.	Y		
Článok 2 ods. 4 písm. (b)(i)	(i) svojimi vnútroštátnymi právnymi predpismi po konzultácii sociálnych partnerov; alebo	O	návrh zákona Zákonník práce	§ 98 ods. 2	(2) Zamestnancom pracujúcim v noci sa na účely tohto zákona rozumie zamestnanec a) vykonávajúci práce, ktoré vyžadujú, aby boli pravidelne vykonávané v noci v rozsahu najmenej troch hodín po sebe nasledujúcich, alebo b) ktorý pravdepodobne odpracuje v noci najmenej 500 hodín ročne.	Y		
Článok 2 ods. 4 písm. (b)(ii)	(ii) kolektívnymi zmluvami alebo dohodami uzatvorenými medzi sociálnymi partnermi na národnej alebo regionálnej úrovni;	O		-	-			
Článok 2 ods. 5	5. práca na smeny znamená akúkoľvek metódu organizácie pracovného času na smeny, pri ktorých pracovníci jeden druhého striedajú na rovnakých pracoviskách podľa určitého rozvrhu, vrátane rotujúceho rozvrhu, pričom pracovný čas môže byť pretržitý alebo nepretržitý a pre pracovníkov má dôsledok, že behom určitého obdobia dní alebo týždňov pracujú v rôznom čase;	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 90 ods. 1 § 90 ods. 6	(1) Pracovná zmena je časť ustanoveného týždenného pracovného času, ktorý je zamestnanec povinný na základe vopred ustanoveného rozvrhu pracovných zmien odpracovať v rámci 24 hodín po sebe nasledujúcich. (6) Ak je pracovný čas rozvrhnutý do dvoch pracovných zmien, ide o dvojzmenný pracovný režim. Ak zamestnávateľ rozvrhne pracovný čas do troch pracovných zmien, ide o trojzmenný pracovný režim. Pracovný režim, v ktorom je pracovný čas rozvrhnutý do troch pracovných zmien a pracovná činnosť prebieha súvisle po všetky dni v týždni, je nepretržitým pracovným režimom.	Y		
Článok 2 ods. 6	6. pracovník na smeny znamená akéhokoľvek pracovníka, ktorého pracovný režim je súčasťou práce na smeny.			-	-			

ČASŤ II	MINIMÁLNY ČAS ODPOČINKU – INÉ ASPEKTY ORGANIZÁCIE PRACOVNÉHO ČASU	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 92 ods. 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.	Y		
Článok 3	Denný odpočinok Členské štáty prijímajú opatrenia nevyhnutné k tomu, aby každý pracovník mal nárok na minimálny denný odpočinok trvajúci 11 po sebe nasledujúcich hodín behom 24 hodín.			§ 92 ods. 2	(2) Tento odpočinok (nepretržitý denný odpočinok) sa môže skrátiť až na osem hodín zamestnancovi staršiemu ako 18 rokov a) v nepretržitých prevádzkach a pri turnusovej práci, ženám pracujúcich v nepretržitých prevádzkach sa však môže tento odpočinok skrátiť iba na 11 hodín, b) v poľnohospodárstve, c) vo verejnom stravovaní a pri poskytovaní iných služieb obyvateľstvu, d) pri náročných opravárskych prácach, ak ide o odvrátenie nebezpečenstva ohrozujúceho život alebo zdravie zamestnancov, e) pri mimoriadnych udalostiach, f) v doprave, poštách, v telekomunikáciách a to najviac dvakrát za týždeň za podmienky, že odpočinok v nasledujúci deň bude predĺžený o čas, o ktorý sa odpočinok prislúchajúci podľa odseku 1 skrátil.			výnimku umožňuje článok 17 ods. 2 Smernice
Článok 4	Prestávky na odpočinok Členské štáty prijímajú nevyhnutné opatrenia k tomu, aby v prípadoch, kde je pracovný deň dlhší ako 6 hodín, mal každý pracovník nárok na prestávku na odpočinok, ktorých podrobnosti, vrátane dĺžky a podmienok na ich priznanie budú stanovené kolektívnymi zmluvami alebo dohodami uzatvorenými medzi sociálnymi partnermi, alebo ak takéto dohody nie sú, národnými právnymi predpismi.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 91 ods. 1	(1) Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi najneskôr po štyroch hodinách 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.	Y		

Článok 5	<i>Týždenný čas odpočinku</i> Členské štáty prijímú nevyhnutné opatrenia na zabezpečenie toho, aby za každé obdobie 7 dní mal pracovník nárok na minimálny neprerušovaný odpočinok v trvaní 24 hodín plus 11 hodinový denný odpočinok uvedený v článku 3.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 93 ods. 1 § 94 ods. 3 § 94 ods. 4	(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. (3) V deň nepretržitého odpočinku v týždni možno zamestnancovi nariadiť len tieto nevyhnutné práce, ktoré sa nemôžu vykonať v pracovných dňoch a) naliehavé opravárske práce, b) nakladacie a vykladacie práce, c) inventúrne a uzávierkové práce d) práce vykonávané v nepretržitej prevádzke za zamestnanca, ktorý sa nedostavil na zmenu, e) práce na odvrátenie nebezpečenstva ohrozujúceho život, alebo zdravie pri mimoriadnych udalostiach, f) práce nevyhnutné so zreteľom na uspokojovanie životných, zdravotných a kultúrnych potrieb obyvateľstva, g) práce lodných posádok, h) kŕmenie a ošetrovanie hospodárskych zvierat, i) naliehavé práce v poľnohospodárstve pri zakladaní a zbere úrody. (4) Vo sviatok možno zamestnancovi nariadiť len práce, ktoré možno nariadiť v dňoch nepretržitého odpočinku v týždni, práce v nepretržitej prevádzke a práce potrebné pri strážení objektov zamestnávateľa.	Y		výnimku umožňuje článok 17 ods. 2 Smernice
Článok 5	Minimálny čas odpočinku uvedený v prvom pododseku bude obvykle zahŕňať nedeľu.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 93 ods. 1	detto	Y		
Článok 5	V prípade, že je to zdôvodnené objektívnymi, technickými alebo organizačnými podmienkami, môže sa uplatňovať minimálny čas odpočinku 24 hodín.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 93 ods. 2 § 93 ods. 3	(2) Ak povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas podľa odseku 1, poskytnú sa dva po sebe nasledujúce dni nepretržitého odpočinku v týždni výnimočne v iných dňoch týždňa. (3) Ak z prevádzkových dôvodov nie je možné rozvrhnúť pracovný čas podľa odsekov 1 a 2, môže zamestnávateľ po dohode s príslušným odborovým	Y		

					orgánom zamestnancovi staršiemu ako 18 rokov rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal raz za týždeň najmenej jeden deň nepretržitého odpočinku, ktorý by mal pripadnúť na nedeľu. Zvyšok nepretržitého odpočinku poskytne zamestnávateľ zamestnancovi v súhrne raz za dva týždne.			
Článok 6	Maximálny týždenný pracovný čas Členské štáty prijímú opatrenia nevyhnutné na zabezpečenie toho, že v súlade s potrebou chrániť bezpečnosť a zdravie pracovníkov:	N		-	-			
Článok 6 ods. 1	1. Týždenný pracovný čas bude obmedzený pomocou zákonov, nariadení alebo administratívnych predpisov, alebo pomocou kolektívnych zmlúv a dohôd medzi sociálnymi partnermi.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 85 ods. 2	(2) 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 ¾ hodiny týždenne a vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke má pracovný čas najviac 37 a ½ hodiny týždenne.	Y		
Článok 6 ods. 2	2. Priemerný pracovný čas pre každé obdobie 7 dní vrátane nadčasov neprekročí 48 hodín.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 85 ods. 6 § 41 ods. 7 § 97 ods. 7	(6) Pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas je najviac 48 hodín týždenne, aj keď pracuje pre viacerých zamestnávateľov týždenne. (7) Fyzická osoba je povinná informovať zamestnávateľa o skutočnostiach, ktoré bránia výkonu práce, alebo by mohli zamestnávateľovi spôsobiť ujmu a o dĺžke pracovného času u iného zamestnávateľa. (7) Obmedzenie sa nevzťahuje na dopravu, pošty a telekomunikácie, energetiku, na nepretržité prevádzky, na mimoriadne naliehavé práce spojené so zásobovaním obyvateľstva a poskytovaním služieb obyvateľstvu, na opravárske a údržbárske, na poľnohospodárske práce a na sezónne práce. Práca nadčas nesmie prekročiť v priemere osem hodín týždenne v dobe najviac štyroch kalendárnych mesiacov po sebe nasledujúcich, pokiaľ sa zamestnávateľ s príslušným odborovým orgánom nedohodne na dobe dlhšej, najviac však 12 mesiacov po sebe nasledujúcich.	Y	výnimku umožňuje článok 17 ods. 2 a ods. 4 Smernice	

Článok 7 ods. 1	<i>Ročná dovolenka</i> 1. Členské štáty prijímú nevyhnutné opatrenia zabezpečujúce, že každý pracovník bude mať nárok na platenú ročnú dovolenku v trvaní najmenej 4 týždňov v súlade s podmienkami pre vznik nároku a pre poskytnutie takej dovolenky, ktoré budú stanovené národnými právnymi predpismi a/alebo praxou.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 100 ods. 1 § 103 ods. 1	(1) Zamestnancovi vzniká za podmienok ustanovených týmto zákonom nárok na a) dovolenku za kalendárny rok alebo jeho pomernú časť, b) dovolenku za odpracované dni, c) dodatkovú dovolenku, d) ďalšiu dovolenku. (1) Základná výmera dovolenky je najmenej štyri týždne.	Y		
Článok 7 ods. 2	2. Namiesto minimálnej doby ročnej platenej dovolenky nesmie byť vyplatená peňažná náhrada, s výnimkou prípadov skončenia pracovného pomeru.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 116 ods. 2	(2) Náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku možno zamestnancovi poskytnúť len vtedy, ak nemohol vyčerpať dovolenku z dôvodu skončenia pracovného pomeru.	Y		
ČASŤ III Článok 8	<i>NOČNÉ PRÁCE - PRÁCE NA SMENY - PRACOVNÉ REŽIMY</i> Dĺžka nočnej práce Členské štáty prijímú opatrenia zabezpečujúce, že:	N						
Článok 8 ods. 1	1. normálny pracovný čas pre pracovníkov v noci nepresiahne v priemere osem hodín v každom období 24 hodín;	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 98 ods. 8 § 87 ods. 4	(8) Pracovný čas zamestnanca pracujúceho v noci nesmie presiahnuť osem hodín v rámci 24 hodín po sebe nasledujúcich; ak to nie je z prevádzkových dôvodov možné, je zamestnávateľ povinný rozvrhnúť ustanovený týždenný pracovný čas tak, aby priemerná dĺžka zmeny neprekročila 8 hodín v dobe najviac šesť kalendárnych mesiacov po sebe nasledujúcich, pričom pri výpočte priemernej dĺžky pracovnej zmeny zamestnanca pracujúceho v noci sa vychádza z päťdenného pracovného týždňa. (4) U zamestnanca pracujúceho v noci, môže pracovný čas v priebehu 24 hodín presiahnuť 8 hodín, len ak ide o zamestnanca a) zabezpečujúceho ochranu majetku alebo osôb, b) ktorého bydlisko a pracovisko je od seba značne vzdialené a tam, kde sú od seba vzdialené rôzne pracoviská, c) v nepretržitých prevádzkach, d) v poľnohospodárstve, e) pri sezónnych prácach.	Y		výnimku umožňuje článok 17 ods. 2 Smernice

Článok 8 ods. 2	2. pracovníci v noci, ktorých práca je spojená so zvláštnymi rizikami alebo ťažkou telesnou alebo duševnou námahou nebudú pracovať viac ako sem hodín v ktoromkoľvek období 24 hodín, behom ktorého pracujú v noci.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 87 ods. 5	(5) U zamestnanca vykonávajúceho ťažkú telesnú alebo duševnú prácu alebo prácu, pri ktorej by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia, nesmie pracovný čas presiahnuť osem hodín v priebehu 24 hodín. Okruh ťažkých telesných alebo duševných prác alebo prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia, vymedzí zamestnávateľ v dohode s príslušným odborovým orgánom v súlade s právnymi predpismi na ochranu zdravia.	Y		
Článok 8	Pre vyššie uvedené účely bude práca spojená so zvláštnymi rizikami alebo ťažkou telesnou a duševnou námahou definovaná národnými právnymi predpismi a/alebo praxou alebo kolektívnymi zmluvami alebo dohodami uzavretými medzi sociálnymi partnermi, pričom sa vezmú do úvahy špecifické riziká nočnej práce.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 87 ods. 5	detto	Y		
Článok 9 ods. 1	Zisťovanie zdravotného stavu a prevedenie pracovníkov v noci na prácu cez deň 1. Členské štáty prijímú opatrenia zabezpečujúce, že:	N						
Článok 9 ods. 1 písm. (a)	(a) pracovníci v noci budú mať nárok na bezplatné posúdenie svojho zdravotného stavu pred zaradením na nočnú prácu a potom v pravidelných intervaloch;	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 98 ods. 3	(3) Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby sa zamestnanec pracujúci v noci podrobil posúdeniu zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci a) pred zaradením na nočnú prácu, b) pravidelne podľa potreby, najmenej raz za rok, c) kedykoľvek v priebehu zaradenia na nočnú prácu pre zdravotné poruchy vyvolané výkonom nočnej práce, d) ak o to požiada tehotná žena alebo matka dieťaťa mladšieho ako deväť mesiacov.	Y		
Článok 9 ods. 1 písm. (b)	(b) pracovníci v noci trpiaci zdravotnými problémami, u ktorých je uznaná spojitosť s ich prácou v noci, budú prevedení, všade kde je to možné, na prácu cez deň, ktorá je pre nich vhodná.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 55 ods. 2 písm. e) § 55 ods. 3	(2) Zamestnávateľ je povinný preradiť zamestnanca na inú prácu, ak e) zamestnanec pracujúci v noci na základe lekárskeho posudku je uznaný nespôsobilým na nočnú prácu, (3) Ak nemožno dosiahnuť účel preradenia podľa odseku 2 preradením zamestnanca v rámci pracovnej zmluvy, môže zamestnávateľ preradiť zamestnanca v týchto prípadoch po dohode aj na prácu iného	Y		

				§ 55 ods. 5	druhu, ako bol dohodnutý v pracovnej zmluve. (5) Práca, na ktorú zamestnávateľ prerad'uje zamestnanca podľa odseku 3 musí zodpovedať zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na prácu. Zamestnávateľ je povinný prihliadnuť aj na to, aby táto práca bola pre zamestnanca vhodná, vzhľadom na jeho schopnosti a kvalifikáciu.			
Článok 9 ods. 2	2. Bezplatné posúdenie zdravotného stavu uvedené v odseku 1(a) musí spĺňať podmienky lekárskej dôverynosti.	N	návrh zákona Zákonník práce zákon o zdravot. starostl.	§ 98 ods. 4 § 6 ods. 2 písm. e)	(4) Úhradu za posúdenie zdravotnej spôsobilosti podľa odseku 3 nemožno od zamestnanca požadovať. (2) Pri poskytovaní zdravotnej starostlivosti má osoba voči zdravotníckym pracovníkom a iným odborným pracovníkom v zdravotníctve právo na e) zachovanie mlčanlivosti o všetkých údajoch týkajúcich sa jeho zdravotného stavu, o skutočnostiach súvisiacich s jeho zdravotným stavom, ak v prípadoch ustanovených zákonom nie je zdravotnícky pracovník alebo iný odborný pracovník zbavený tejto mlčanlivosti.	Y		
Článok 9	Bezplatné posúdenie zdravotného stavu uvedené v odseku 1(a) musí byť prevedené v rámci národnej zdravotnej sústavy.	N	návrh zákona Zákonník práce zákon o zdravot. starostl. zákon o zdravot. starostl.	§ 98 ods. 4 § 2 ods. 2 § 5 ods. 1 písm. a)	(4) Úhradu za posúdenie zdravotnej spôsobilosti podľa odseku 3 nemožno od zamestnanca požadovať. (2) Zdravotná starostlivosť zahŕňa všetku ambulantnú aj ústavnú starostlivosť vrátane kúpeľnej starostlivosti, závodnej preventívnej starostlivosti, lekárenskej starostlivosti a lekárskej posudkovej činnosti vykonávanej ošetrojúcim lekárom a ošetrovateľskej starostlivosti. (1) Zdravotná starostlivosť sa poskytuje osobám a) bezplatne na základe povinného zdravotného poistenia,	Y		
Článok 10	Záruky pre prácu v noci Členské štáty môžu podmieniť nočnú prácu niektorých kategórií pracovníkov určitými zárukami, za podmienok stanovených národnými právnymi	D	návrh zákona Zákonník práce	§ 161 ods. 2	(2) Ženy nesmú byť ďalej zamestnávané prácami, ktoré sú pre ne fyzicky neprimerané alebo škodia ich organizmu, najmä prácami, ktoré ohrozujú ich materské poslanie. Zoznamy prác a pracovísk, ktoré	Y		

	predpismi a/alebo praxou, ak ide o pracovníkov, u ktorých vzniká riziko ohrozenia ich bezpečnosti alebo zdravia spojené s nočnou prácou.			§ 162 ods. 4 § 162 ods. 5 § 164 ods. 1 § 174 ods.1	sú zakázané všetkým ženám, tehotným ženám a matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode ustanoví nariadenie vlády Slovenskej republiky. (4) Ak nie možné tehotnú ženu preradiť na pracovné miesto s dennou prácou alebo na inú vhodnú prácu, zamestnávateľ je povinný poskytnúť jej pracovné voľno s náhradou mzdy. (5) Ustanovenia odsekov 1 až 4 platia rovnako o matkách do konca deviateho mesiaca po pôrode. (1) Zamestnávateľ je povinný prihliadať pri zaraďovaní zamestnancov do zmien aj na potreby tehotných žien a žien starajúcich sa o deti. (1) Zamestnávateľ nesmie zamestnávať mladistvých zamestnancov prácou nadčas, nočnou prácou a nesmie sa s ňou nariadiť alebo s ňou dohodnúť pracovnú pohotovosť. Výnimočne môžu mladiství zamestnanci starší ako 16 rokov vykonávať nočnú prácu nepresahujúcu jednu hodinu, ak je to potrebné na ich výchovu na povolanie. Nočná práca mladistvého zamestnanca musí bezprostredne nadväzovať na jeho prácu pripadajúcu podľa rozvrhu pracovných zmien na denný čas.			
Článok 11	<i>Oznámenie pravidelného používania pracovníkov v noci</i> Členské štáty prijímajú opatrenia nevyhnutné na zabezpečenie toho, že zamestnávateľ, ktorý pravidelne používa pracovníkov v noci, oznámi túto informáciu kompetentným orgánom, pokiaľ si ju tieto orgány vyžadujú.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 98 ods. 7	(7) Zamestnávateľ, ktorý pravidelne zamestnáva zamestnancov v noci je povinný upovedomiť o tejto skutočnosti príslušný inšpektorát práce a príslušný odborový orgán, ak si to vyžadujú.	Y		
Článok 12	<i>Ochrana bezpečnosti a zdravia pri práci</i> Členské štáty prijímajú opatrenia zabezpečujúce, že:	N		-	-			
Článok 12 ods. 1	1. pracovníkom v noci a pracovníkom na smeny bude poskytnutá ochrana bezpečnosti a zdravia pri práci, zodpovedajúca charakteru ich práce;	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 98 ods. 5 § 98 ods. 6	(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 prerokovávať so zástupcami zamestnancov na ochranu	Y		

					práce a s príslušným odborovým orgánom 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.			
Článok 12 ods. 2	2. zodpovedajúce ochranné a preventívne služby alebo zariadenia týkajúce sa bezpečnosti práce a ochrany zdravia pracovníkov v noci a pracovníkov na smeny budú rovnocenné tým, ktoré majú k dispozícii iní pracovníci a budú k dispozícii v ktoromkoľvek čase.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 98 ods. 5 a ods. 6 § 90 ods. 3 § 90 ods. 5 § 147 ods. 1	detto (3) Ranná zmena sa nesmie v zásade začínať pred 6. hodinou rannou, odpoľudňajšia zmena nesmie v zásade končiť po 22. hodine. Výnimky sú možné, len ak bude pracovný čas rozvrhnutý nerovnomerne na jednotlivé týždne. (5) Rannou zmenou je pracovná zmena, ktorej prevažná časť spadá do času medzi 6. hodinou a 14. hodinou. Odpoľudňajšou zmenou je pracovná zmena, ktorej prevažná časť spadá do času medzi 14. hodinou a 22. hodinou. Nočnou zmenou je pracovná zmena, ktorej prevažná časť spadá do času medzi 22. hodinou a 6. hodinou. (1) Zamestnávateľ je v rozsahu svojej pôsobnosti povinný sústavne zaistiť 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 meniacim sa skutočnosťami.	Y		
Článok 13	<i>Pracovné režimy</i> Členské štáty prijímajú opatrenia nevyhnutné na zabezpečenie toho, že zamestnávateľ, ktorý hodlá organizovať prácu podľa určitého režimu, vezme do úvahy všeobecnú zásadu, že práca má byť prispôbená pracovníkovi s cieľom predovšetkým obmedziť monotónne práce a práce s vnúteným rytmom, v závislosti od typu pracovnej činnosti a od požiadaviek bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 91 ods. 1 § 91 ods. 5	(1) Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi najneskôr po štyroch hodinách 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. (5) Prestávky na odpočinok a jedenie sa	Y		

	predovšetkým pokiaľ ide o pracovné prestávky behom pracovného času.			§ 91 ods. 6 § 147 ods. 1 § 147 ods. 2 § 8a ods. 1 písm. g), u)	nezapočítavajú do pracovného času. (6) To neplatí v prípade prestávok poskytovaných z dôvodov zaistenia bezpečnosti a zdravia zamestnancov pri práci, ktoré sa započítavajú do pracovného času. (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 meniacim sa skutočnostiam. (2) Ďalšie povinnosti zamestnávateľa v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci upravujú osobitné predpisy. (1) Zamestnávateľ je v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci povinný dodržiavať povinnosti ustanovené osobitnými predpismi³⁾ a ďalej je povinný g) nahrádzať namáhavé a jednotvárne práce a práce v sťažených a zdravíu nebezpečných alebo škodlivých pracovných podmienkach vhodnými zariadeniami a pracovnými postupmi a zdokonaľovaním organizácie práce. u) nepoužívať pri prácach, pri ktorých sú zamestnanci vystavení zvýšenej možnosti vzniku úrazu alebo iného poškodenia zdravia, taký spôsob odmeňovania za prácu, ktorý by pri zvyšovaní pracovných výkonov mal za následok ohrozenie bezpečnosti alebo zdravia zamestnancov.			
ČASŤ IV Článok 14	RÔZNE USTANOVENIA <i>Špecifické ustanovenia Spoločenstva</i> Ustanovenia tejto smernice nebudú platiť pre prípady, keď iné právne inštrumenty Spoločenstva obsahujú viac špecifické požiadavky týkajúce sa určitých povolání alebo pracovných činností.	n. a.						

Článok 15	<i>Priaznivejšie ustanovenia</i> Táto smernica nebude mať vplyv na právo členských štátov aplikovať alebo prijať zákony, nariadenia alebo administratívne predpisy, ktoré sú priaznivejšie pre bezpečnosť a ochranu zdravia pracovníkov pri práci alebo ktoré umožňujú alebo dovoľujú prevádzať kolektívne zmluvy alebo dohody uzavreté medzi sociálnymi partnermi, ktoré sú priaznivejšie pre bezpečnosť a ochranu zdravia pracovníkov pri práci.	n. a.						
Článok 16	<i>Referenčné obdobie</i> Členské štáty môžu stanoviť:	D		-	-			
Článok 16 ods. 1	1. pre prevedenie článku 5 (týždenný čas odpočinku) referenčné obdobie nepresahujúce 14 dní;	D	návrh zákona Zákonník práce	§ 93 ods. 3	(3) Ak z prevádzkových dôvodov nie je možné rozvrhnúť pracovný čas podľa odsekov 1 a 2, môže zamestnávateľ po dohode s príslušným odborovým orgánom zamestnancovi staršiemu ako 18 rokov rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal raz za týždeň najmenej jeden deň nepretržitého odpočinku, ktorý by mal pripadnúť na nedeľu. Zvyšok nepretržitého odpočinku poskytne zamestnávateľ zamestnancovi v súhrne raz za dva týždne.	Y		
Článok 16 ods. 2	2. pre prevedenie článku 6 (maximálny týždenný pracovný čas) referenčné obdobie nepresahujúce štyri mesiace;	D	návrh zákona Zákonník práce	§ 86 ods. 2 § 97 ods. 7	(2) Pri rovnomernom rozvrhnutí pracovného času na jednotlivé týždne rozdiel dĺžky pracovného času pripadajúceho na jednotlivé týždne nepresiahne tri hodiny a pracovný čas v jednotlivých dňoch nepresiahne deväť hodín. Priemerný týždenný pracovný čas nesmie pritom v určitom období, spravidla štyrtýždňovom, presahovať hranicu pre ustanovený týždenný pracovný čas. (7) Obmedzenie sa nevzťahuje na dopravu, pošty a telekomunikácie, energetiku, na nepretržité prevádzky, na mimoriadne naliehavé práce spojené so zásobovaním obyvateľstva a poskytovaním služieb obyvateľstvu, na opravárske a údržbárske, na poľnohospodárske práce a na sezónne práce. Práca nadčas nesmie prekročiť v priemere osem hodín týždenne v dobe najviac štyroch kalendárnych mesiacov po sebe nasledujúcich, pokiaľ sa zamestnávateľ s príslušným odborovým orgánom nedohodne na dobe dlhšej, najviac však 12 mesiacov po sebe nasledujúcich.	Y		

Článok 16	Doby platenej ročnej dovolenky priznané podľa článku 7 a doby uvoľnenia v súvislosti s chorobou sa nebudú zahŕňať alebo budú pri výpočte priemeru neutrálne;	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 144 ods. 3	(3) Ako výkon práce sa posudzuje čas, a) keď zamestnanec nepracuje pre prekážky v práci s výnimkou času pracovného voľna poskytnutého na žiadosť zamestnanca, ak sa vopred dohodlo jeho nadpracovanie, a času, po ktorý bola práca prerušená pre nepriaznivé poveternostné vplyvy, b) dovolenky.	Y		
Článok 16 ods. 3	3. pre prevedenie článku 8 (dĺžka nočnej práce) referenčné obdobie definované po konzultácii so sociálnymi partnermi alebo kolektívnymi zmluvami alebo dohodami uzavretými sociálnymi partnermi na národnej alebo regionálnej úrovni;	D	návrh zákona Zákonník práce	§ 98 ods. 8	(8) Pracovný čas zamestnanca pracujúceho v noci nesmie presiahnuť osem hodín v rámci 24 hodín po sebe nasledujúcich; ak to nie je z prevádzkových dôvodov možné, je zamestnávateľ povinný rozvrhnúť ustanovený týždenný pracovný čas tak, aby priemerná dĺžka zmeny neprekročila 8 hodín v dobe najviac šesť kalendárnych mesiacov po sebe nasledujúcich, pričom pri výpočte priemernej dĺžky pracovnej zmeny zamestnanca pracujúceho v noci sa vychádza z päťdenného pracovného týždňa.	Y		
Článok 16	Pokiaľ bude minimálna 24 hodinová doba týždenného odpočinku spadať do referenčného obdobia, nebude zahrnutá do výpočtu priemeru.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 98 ods. 8	detto	Y		
Článok 17 ods. 1	<i>Odchýlky</i> 1. Pri zachovaní náležitého zreteľa na všeobecné zásady chrániť bezpečnosť a zdravia pracovníkov sa členské štáty môžu odchýliť od prevedenia článkov 3, 4, 5, 6, 8 alebo 16 v prípadoch, keď vzhľadom na špecifickú povahu príslušných činností sa trvanie pracovného času nemeria a/alebo nie je vopred určené alebo si ich môžu určiť sami pracovníci, a predovšetkým v prípadoch:	D		-	-			
Článok 17 ods. 1 písm. (a)	(a) vrcholových riadiacich pracovníkov alebo iných osôb majúcich právomoc nezávisle rozhodovať;	O		-	-			
Článok 17 ods. 1 písm. (b)	(b) rodinných pracovníkov; alebo	O	návrh zákona Zákonník práce	§ 52 ods. 1 písm. a)	(1) Pracovný pomer zamestnanca, ktorý nevykonáva prácu na pracovisku zamestnávateľa, ale podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve pre neho vykonáva dohodnutú prácu doma alebo na inom dohodnutom mieste v pracovnom čase, ktorý si sám rozvrhuje (ďalej len „domácky	Y		

					zamestnanec"), sa spravuje ustanoveniami tohto zákona s týmito odchýlkami			
					a) nevzťahujú sa na neho ustanovenia o rozvrhnutí určeného týždenného pracovného času a o prestojoch,			
Článok 17 ods. 1 písm. (c)	(c) pracovníkov prevádzajúcich náboženské obrady v kostoloch a náboženských komunitách.	O		-	-			
Článok 17 ods. 2	2. Odchýlky môžu byť prijaté pomocou zákonov, nariadení, administratívnych predpisov alebo pomocou kolektívnych zmlúv a dohôd medzi sociálnymi partnermi, za predpokladu, že dotýčným pracovníkom budú poskytnuté rovnocenné náhradné doby odpočinku a že, vo výnimočných prípadoch, keď nie je z objektívnych dôvodov možné poskytnúť tieto náhradné doby odpočinku, bude dotýčným pracovníkom poskytnutá zodpovedajúca ochrana:	D		-	-			
Článok 17 ods. 2.1	2.1 z článkov 3, 4, 5, 8 a 16:	O		-	-			
Článok 17 ods. 2.1 písm. (a)	(a) v prípade aktivít, keď pracovisko pracovníka a jeho bydlisko sú od seba vzdialené alebo kde sú od seba vzdialené rôzne pracoviská pracovníka;	O		-	-			
Článok 17 ods. 2.1 písm. (b)	(b) v prípade činností kontroly alebo dozoru vyžadujúcich neustálu prítomnosť za účelom ochrany majetku alebo osôb, predovšetkým v prípade strážnikov a dozorcov alebo bezpečnostných firiem;	O		-	-			
Článok 17 ods. 2.1 písm. (c)	(c) v prípade činností spojených s potrebou nepretržitej služby alebo výroby, predovšetkým:	O		-	-			
Článok 17 ods. 2.1 písm. (c)(i)	(i) služieb vzťahujúcich sa na prijatie, liečenie a/alebo starostlivosť v nemocniciach alebo podobných ústavoch, ubytovacích zariadeniach a väzniciach;	O		-	-			
Článok 17 ods. 2.1 písm. (c) (ii)	(ii) pracovníkov v prístavoch a na letiskách;	O		-	-			
Článok 17	(iii) služieb tlače, rozhlasu, televízie, filmovej	O		-	-			

ods. 2.1 písm. (c) (iii)	produkcie, pošty a telekomunikácií, ambulancie, požiarnych služieb a služieb civilnej ochrany;							
Článok 17 ods. 2.1 písm. (c) (iv)	(iv) výroby, rozvodu a distribúcie plynu, vody a elektriny, zvládania odpadkov z domácností a závodov na ich likvidáciu;	O		-	-			
Článok 17 ods. 2.1 písm. (c) (v)	(v) odvetví, kde práca nemôže byť prerušená z prevádzkových dôvodov;	O		-	-			
Článok 17 ods. 2.1 písm. (c) (vi)	(vi) aktivít výskumu a vývoja;	O		-	-			
Článok 17 ods. 2.1 písm. (c) (vii)	(vii) poľnohospodárstva;	O		-	-			
Článok 17 ods. 2.1 písm. (d)	(d) kde možno predvídať veľký vzostup aktivít, predovšetkým v:	O		-	-			
Článok 17 ods. 2.1 písm. (d) (i)	(i) poľnohospodárstve;	O		-	-			
Článok 17 ods. 2.1 písm. (d) (ii)	(ii) cestovnom ruchu;	O		-	-			
Článok 17 ods. 2.1 písm. (d) (iii)	(iii) službách pošty;	O		-	-			
Článok 17 ods. 2.2	2.2 z článkov 3, 4, 5, 8 a 16	O		-	-			
Článok 17 ods. 2.2 písm. (a)	(a) za podmienok opísaných v článku 5 (4) smernice 89/391/EHS;	O		-	-			
Článok 17 ods. 2.2 písm. (b)	(b) v prípadoch nehody alebo trvalého rizika nehody;	O		-	-			

Článok 17 ods. 2.3	2.3 z článkov 3 a 5:	O		-	-			
Článok 17 ods. 2.3 písm. (a)	(a) v prípade činností pri práci na smeny vždy, keď pracovník strieda smenu a nemôže si vziať denný a/alebo týždenný čas odpočinku medzi skončením jednej smeny a začiatkom ďalšej smeny;	O		-	-			
Článok 17 ods. 2.3 písm. (b)	(b) v prípade činností zahrňujúcich čas práce rozloženej behom dňa, predovšetkým upratovacích prác.	O		-	-			
Článok 17 ods. 3	3. Odchýlky z článkov 3, 4, 5, 8 a 16 môžu byť prevedené pomocou kolektívnych zmlúv alebo dohôd uzavretých medzi sociálnymi partnermi na národnej alebo regionálnej úrovni alebo, v súlade s pravidlami stanovenými v týchto zmluvách, pomocou kolektívnych zmlúv alebo dohôd uzavretých medzi sociálnymi partnermi na nižšej úrovni.	D	zákon o kolektív. vyjednáv.	§ 2 ods. 3	Kolektívne zmluvy sú a) podnikové, uzavreté medzi príslušným odborovým orgánom a zamestnávateľom, b) vyššieho stupňa, uzavreté pre väčší počet zamestnávateľov medzi príslušným vyšším odborovým orgánom a organizáciou alebo organizáciami zamestnávateľov.	Y		
Článok 17 ods. 3	Členské štáty, v ktorých nie je žiadna zákonom stanovená sústava zaisťujúca uzavieranie kolektívnych zmlúv alebo dohôd medzi sociálnymi partnermi na národnej alebo regionálnej úrovni, pokiaľ ide o otázky kryté touto smernicou, alebo členské štáty, v ktorých existuje špecifický legislatívny rámec pre tento účel a v hraniciach stanovených týmto systémom, môžu, v súlade s národnými právnymi predpismi a/alebo praxou, povoliť odchýlky od článkov 3, 4, 5, 8 a 16 cestou kolektívnych zmlúv alebo dohôd uzavretých medzi sociálnymi partnermi na príslušnej kolektívnej úrovni.	D	zákon o kolektív. vyjednáv.	§ 2 ods. 3	Kolektívne zmluvy sú a) podnikové, uzavreté medzi príslušným odborovým orgánom a zamestnávateľom, b) vyššieho stupňa, uzavreté pre väčší počet zamestnávateľov medzi príslušným vyšším odborovým orgánom a organizáciou alebo organizáciami zamestnávateľov.	Y		
Článok 17 ods. 3	Odchýlky stanovené podľa prvého a druhého pododseku budú povolené za podmienky, že dotýčným pracovníkom budú poskytnuté rovnocenné doby na odpočinok alebo, vo výnimočných prípadoch, kde z objektívnych dôvodov nie je možné poskytnúť taký odpočinok, bude dotýčným pracovníkom poskytnutá zodpovedajúca ochrana.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 229 ods. 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 alebo viacerými organizáciami zamestnancov výhodnejšie ako 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	Y		

					nemožno odchýliť. Práva, ktoré vznikli z kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné práva zamestnancov z pracovného pomeru. Pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu než kolektívna zmluva.			
Článok 17 ods. 3	Členské štáty môžu prijať pravidlá: - pre aplikáciu tohto odseku sociálnymi partnermi, a - pre rozšírenie ustanovení kolektívnych zmlúv alebo dohôd uzavretých podľa tohto odseku na iných pracovníkov, v súlade s národnými právnymi predpismi a/alebo praxou.	D	zákon o kolektív. vyjednáv.	§ 5 ods. 1 § 5 ods. 2 § 5 ods. 3	(1) Kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany. (2) Kolektívne zmluvy sú záväzné tiež pre a) zamestnávateľov, za ktorých uzavrela kolektívnu zmluvu organizácia zamestnávateľov, b) zamestnancov, za ktorých uzavrel kolektívnu zmluvu príslušný odborový orgán alebo vyšší odborový orgán, c) odborový orgán, za ktorý uzavrel kolektívnu zmluvu príslušný vyšší odborový orgán. (3) Príslušný odborový orgán uzaviera kolektívnu zmluvu aj za zamestnancov, ktorí nie sú odborovo organizovaní.	Y		
Článok 17 ods. 4	4. Možnosť odchýliť sa od bodu 2 článku 16, poskytnuté v odseku 2, bodoch 2.1 a 2.2 a v odseku 3 tohto článku, nesmie vyústiť do stanovenia referenčného obdobia presahujúceho šesť mesiacov.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 87 ods. 1	(1) Ak povaha práce alebo podmienky prevádzky nedovoľujú, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne na jednotlivé týždne, zamestnávateľ môže po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne, najviac na dobu štyroch mesiacov. Ak ide o činnosti, pri ktorých sa v priebehu roka prejavuje rozdielna potreba práce, môže zamestnávateľ po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na dobu nepresahujúcu dvanásť mesiacov.	Y		
Článok 17 ods. 4	Členské štáty majú však možnosť, za predpokladu, že existuje súlad so všeobecnými zásadami vzťahujúcimi sa k bezpečnosti a ochrane zdravia pracovníkov pri práci, dovoliť z objektívnych alebo prevádzkových dôvodov alebo dôvodov týkajúcich sa organizácie práce, aby kolektívnymi zmluvami alebo dohodami uzavretými medzi sociálnymi partnermi boli stanovené iné referenčné obdobia.	D	návrh zákona Zákonník práce	§ 87 ods. 1	detto	Y		

	nepresahujúce v žiadnom prípade 12 mesiacov.							
Článok 17 ods. 4	Pred uplynutím obdobia siedmich rokov od dátumu uvedeného v článku 18(1)(a), Rada znovu posúdi, na základe návrhu Komisie sprevádzaného hodnotiacou správou, ustanovenia tohto odseku a rozhodne o ďalšom postupe.	n. a.						
Článok 18 ods. 1 písm. (a)	<i>Záverečné ustanovenia</i> (a) Členské štáty prijímú zákony, nariadenia a administratívne predpisy zabezpečujúce súlad s touto smernicou do 13. novembra 1996 alebo zaistia, aby k tomuto dátumu boli prijaté potrebné opatrenia dohodou sociálnych partnerov, pričom členské štáty budú naďalej povinné uskutočniť potrebné kroky, umožňujúcim im zaručiť v ktorejkoľvek dobe plnenie ustanovení obsiahnutých v tejto smernici.	n. a.						
Článok 18 ods. 1 písm. (b) (i)	(b) (i) Členské štáty môžu zvoliť neuplatňovať článok 6, za predpokladu, že dodržia všeobecnú zásadu bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci a že prijímú potrebné opatrenia zabezpečujúce, že:	D						
Článok 18 ods. 1 písm. (b) (i)	- žiadny zamestnávateľ nebude vyžadovať, aby pracovník pracoval dlhšie ako 48 hodín behom obdobia siedmich dní, čo bude vypočítané ako priemer referenčného obdobia uvedeného v bode 2 článku 16, pokiaľ pracovník nebude súhlasiť s takou prácou,	D						
Článok 18 ods. 1 písm. (b) (i)	- žiadnemu pracovníkovi nesmie vzniknúť zo strany zamestnávateľa ujma, keď nebude súhlasiť s takou prácou,	D						
Článok 18 ods. 1 písm. (b) (i)	- zamestnávateľ bude viesť aktuálne záznamy o všetkých pracovníkoch, ktorí vykonávajú takúto prácu,	D						
Článok 18 ods. 1 písm. (b) (i)	- záznamy budú dané k dispozícii kompetentným orgánom, ktoré môžu, z dôvodov spojených s bezpečnosťou práce alebo ochranou zdravia pracovníkov, zakázať alebo obmedziť možnosť prekročenia maximálne týždennej pracovnej doby,	D						

Článok 18 ods. 1 písm. (b) (i)	- zamestnávateľ poskytne kompetentným orgánom na ich žiadosť informácie o prípadoch, keď pracovníci dali súhlas k práci presahujúcej 48 hodín v období siedmich dní, čo je vypočítané ako priemer pre referenčné obdobie uvedené v bode 2 článku 16.	D						
Článok 18 ods. 1 písm. (b) (i)	Pre uplynutím doby siedmich rokov od dátumu uvedeného pod bodom (a), Rada na základe návrhu Komisie, ku ktorému bude pripojená posudková správa, znovu posúdi ustanovenia tohto bodu a rozhodne o ďalšom postupe.	n. a.						
Článok 18 ods. 1 písm. (b) (ii)	(ii) Podobne môžu členské štáty, pokiaľ ide o prevedenie článku 7, zvoliť možnosť využiť prechodné obdobie, ktoré neprekročí tri roky od dátumu uvedeného pod bodom (a), za predpokladu, že v tomto prechodnom období:	D						
Článok 18 ods. 1 písm. (b) (ii)	- každý pracovník dostane trojtýždennú platenú dovolenku, ak splní podmienky pre vznik nároku alebo na priznanie takej dovolenky stanovenej národnými právnymi predpismi a/alebo praxou.	D						
Článok 18 ods. 1 písm. (b) (ii)	- miesto tohto trojtýždenného obdobia ročnej platenej dovolenky nebude vyplatená peňažná náhrada s výnimkou prípadov zamestnaneckého pomeru.	D						
Článok 18 ods. 1 písm. (c)	(c) Členské štáty o tom budú bez odkladu informovať Komisiu.	n. a.						
Článok 18 ods. 2	2. Keď budú členské štáty prijímať opatrenia uvedené v odseku 1, tieto opatrenia budú obsahovať odkaz na túto smernicu alebo tento odkaz bude uvedený pri ich oficiálnej publikácii. Metódy uvedenia takého odkazu budú určené členskými štátmi.	n. a.						
Článok 18 ods. 3	3. Bez dotknutia práva členských štátov vytvárať vo svetle meniacich sa okolností odlišné legislatívne alebo správne predpisy alebo zmluvné ustanovenia v oblasti pracovného času, za predpokladu, že sa plnia minimálne požiadavky stanovené v tejto smernici, prevádzanie tejto smernice nebude predstavovať platný dôvod pre zníženie všeobecnej	n. a.						

	úrovne ochrany poskytovanej pracovníkom.							
Článok 18 ods. 4	4. Členské štáty zašlú Komisii texty ustanovení národných právnych predpisov, ktoré už boli alebo budú prijaté v oblasti, ktorú upravuje táto Smernica.	n. a.						
Článok 18 ods. 5	5. Členské štáty budú Komisii zasielať každých päť rokov správu o praktickom uplatňovaní tejto smernice a uvedú pritom stanoviská sociálnych partnerov.	n. a.						
Článok 18 ods. 5	Komisia bude o tom informovať Európsky parlament, Radu, Hospodársky a sociálny výbor a Poradný výbor pre bezpečnosť, hygienu a ochranu zdravia pri práci.	n. a.						
Článok 18 ods. 6	6. Každých päť rokov predloží Komisia európskemu parlamentu, Rade a Hospodárskemu a sociálnemu výboru správu o uplatňovaní tejto smernice a vezme pritom do úvahy odseky 1, 2, 3, 4 a 5.	n. a.						
Článok 19	Táto smernica je adresovaná členským štátom.	n. a.						

TABUĽKA ZHODY
návrhu zákona s právom Európskej únie

SMERNICA RADY 94/33/ES z 22. júna 1994 o ochrane mladých ľudí pri práci COUNCIL DIRECTIVE 94/33/EC of 22 June 1994 on the protection of young people at work			- Nový Zákoník práce (<u>MPSVR; SP (OPVKV); SL</u>) - zákon č. 140/1961 Zb. Trestný zákon v znení neskorších predpisov (<u>MS SR</u>) - návrh novely zákona č. 330/1996 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov					
1	2	3	4	5	6	7	8	9
článok 1 ods. 1	Účel 1. Členské štáty prijímajú potrebné opatrenia na zákaz práce detí.	N	návrh zákona Zákoník práce	§ 11 ods. 2	(2) Spôsobilosť fyzickej osoby mať v pracovnoprávných vzťahoch práva a povinnosti ako zamestnanec a spôsobilosť vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať tieto práva a brať na seba tieto povinnosti vzniká, ak nie je ďalej ustanovené inak, dňom, keď fyzická osoba dovŕši 15 rokov veku; zamestnávateľ však nesmie dohodnúť ako deň nástupu do práce deň, ktorý by predchádzal dňu, keď fyzická osoba skončí povinnú školskú dochádzku.	Y		
			Trestný zákon	§ 217a ods. 1	(1) Kto nezákonne zamestnáva dieťa mladšie ako 15 rokov, pričom mu bráni v povinnej školskej dochádzke, potrestá sa odňatím slobody až na dva roky, alebo peňažným trestom.			
článok 1 ods. 1	Zabezpečia, aby za podmienok ustanovených touto smernicou, nebol minimálny vek vstupu do práce alebo do zamestnania nižší, ako je minimálny vek skončenia riadnej povinnej školskej dochádzky, stanovený vnútroštátnym právom, alebo v nijakom prípade nižší ako 15 rokov.	N	návrh zákona Zákoník práce	§ 11 ods. 2	detto	Y		
článok 1 ods. 2	2. Členské štáty zabezpečia, aby sa práca mladistvých prísne regulovala a chránila za podmienok ustanovených v tejto smernici.	N	návrh zákona Zákoník práce	§171 až §176	Pracovné podmienky mladistvých - právna úprava pracovného času - zákaz práce nadčas, práce v noci a pracovnej pohotovosti - práce zakázané mladistvým zamestnancom - lekárske vyšetrenia	Y		

článok 1 ods. 3	3. Členské štáty vo všeobecnosti zabezpečia, aby zamestnávateľi zaručili mladým ľuďom také pracovné podmienky, aké zodpovedajú ich veku.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 173	Zamestnávateľ môže zamestnávať mladistvých zamestnancov len prácami, ktoré sú primerané ich fyzickému a rozumovému rozvoju, neohrozujú ich mravnosť a poskytuje im pri práci zvýšenú starostlivosť. To isté platí i pre školy, prípadne pre združenia občanov podľa osobitných zákonov, pokiaľ v rámci svojej účasti na výchove mládeže organizujú práce mladistvých.	Y		
článok 1 ods. 3	Členské štáty zabezpečia ochranu mladých ľudí pred hospodárskym vykorisťovaním a pred akoukoľvek prácou, ktorá by mohla byť na ujmu ich bezpečnosti, zdravia alebo telesného, duševného, mravného alebo sociálneho vývoja, alebo by mohla ohroziť ich vzdelávanie.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 173 § 175 ods. 2 § 175 ods. 4	detto (2) Mladistvý zamestnanec nesmie byť zamestnávaný prácami, ktoré so zreteľom na anatomicke, fyziologické a psychické osobitosti v tomto veku sú pre neho neprimerané, nebezpečné alebo jeho zdraviu škodlivé. (4) Zamestnávateľ nesmie zamestnávať mladistvých zamestnancov ani prácami, pri ktorých sú vystavení zvýšenému nebezpečenstvu úrazu alebo pri výkone ktorých by mohli vážne ohroziť bezpečnosť a zdravie spoluzamestnancov alebo iných osôb.	Y		
článok 2 ods. 1	Pôsobnosť 1. Táto smernica sa vzťahuje na všetky osoby mladšie ako 18 rokov, ktoré majú pracovnú zmluvu alebo pracovný pomer, ako ich vymedzuje platné právo členského štátu a/alebo ich upravuje platné právo členského štátu.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 40 ods. 3 § 42	(3) Mladistvý zamestnanec je zamestnanec mladší ako 18 rokov. Pracovný pomer môže vzniknúť iba formou pracovnej zmluvy.	Y		
článok 2 ods. 2	2. Členské štáty môžu prijať legislatívne opatrenie alebo predpis, ktorým z pôsobnosti tejto smernice vyjmú – v rámci obmedzení a za podmienok, ktoré stanovuje legislatívne opatrenie alebo predpis – príležitostnú alebo krátkodobú prácu, ktorú predstavuje:	D						
článok 2 ods. 2 (a)	(a) domáca služba v súkromnej domácnosti, alebo	D						
článok 2 ods. 2 (b)	(b) práca v rodinnom podniku, ak sa nepovažuje za prácu, ktorá by mohla byť na ujmu, poškodiť alebo ohroziť mladých ľudí.	D						

článok 3 (a)	Definície Na účely tejto smernice: (a) „mladou osobou“ sa rozumie každá osoba mladšia ako 18 rokov, uvedená v článku 2 (1);	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 40 ods. 3	(3) Mladistvý zamestnanec je zamestnanec mladší ako 18 rokov.	Y		
článok 3 (b)	(b) „dieťaťom“ sa rozumie každá mladá osoba mladšia ako 15 rokov alebo osoba, na ktorú sa podľa vnútroštátneho práva ešte vzťahuje riadna povinná školská dochádzka;	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 11 ods. 4	(4) Fyzická osoba, ktorá nedovršila 15 rokov veku, môže výnimočne vykonávať ľahké práce, ktoré svojím charakterom a rozsahom neohrozujú jej zdravie, bezpečnosť, jej ďalší vývoj alebo školskú dochádzku pri a) účinkovaní alebo spoluúčinkovaní na kultúrnych alebo umeleckých predstaveniach, b) športových činnostiach, c) reklamných činnostiach.	Y		
článok 3 (c)	(c) „mladistvým“ sa rozumie každá mladá osoba vo veku najmenej 15, ale menej ako 18 rokov, na ktorú sa podľa vnútroštátneho práva už nevzťahuje riadna povinná školská dochádzka,	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 40 ods. 3	(3) Mladistvý zamestnanec je zamestnanec mladší ako 18 rokov.	Y		
článok 3 (d)	(d) „ľahkou prácou“ sa rozumie akákoľvek práca, ktorá vzhľadom na vnútornú povahu úloh, ktoré zahŕňa a osobitné podmienky, za akých sa vykonávajú:	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 11 ods. 4	(4) Fyzická osoba, ktorá nedovršila 15 rokov veku, môže výnimočne vykonávať ľahké práce, ktoré svojím charakterom a rozsahom neohrozujú jej zdravie, bezpečnosť, jej ďalší vývoj alebo školskú dochádzku pri a) účinkovaní alebo spoluúčinkovaní na kultúrnych alebo umeleckých predstaveniach, b) športových činnostiach, c) reklamných činnostiach.	Y		
článok 3 (d) i	(i) nedáva predpoklad, že by mohla ohroziť bezpečnosť, zdravie alebo vývoj detí, a	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 11 ods. 4	detto	Y		
článok 3 (d) ii	(ii) nie je taká, aby mohla ohroziť ich školskú dochádzku, ich účasť na príprave na povolanie alebo učebných programoch schválených príslušným orgánom, alebo ich spôsobilosť mať úžitok z poskytovanej výučby;	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 11 ods. 4	detto	Y		

článok 3 (e)	(e) „pracovným časom“ sa rozumie každá doba, počas ktorej je mladá osoba v práci, je k dispozícii zamestnávateľovi a vykonáva svoju činnosť alebo povinnosti v súlade s vnútroštátnou legislatívou a/alebo praxou,	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 85 ods. 1 § 85 ods. 4	(1) Pracovný čas je časový úsek, v ktorom zamestnanec je k dispozícii zamestnávateľovi a vykonáva prácu, plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou. (4) 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 ½ hodiny týždenne, aj keď pracuje pre viacerých zamestnávateľov.	Y		
článok 3 (f)	(f) „dobou odpočinku“ sa rozumie každá doba, ktorá nie je pracovným časom.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 91 až § 94	▪ Prestávky v práci ▪ Nepretržitý denný odpočinok ▪ Nepretržitý odpočinok v týždni ▪ Dni pracovného pokoja	Y		
článok 4 ods. 1	Zákaz detskej práce 1. Členské štáty prijímú potrebné opatrenia na zákaz detskej práce.	N	návrh zákona Zákonník práce Trestný zákon	§ 11 ods. 2 § 217a ods. 1	(2) Spôsobilosť fyzickej osoby mať v pracovnoprávných vzťahoch práva a povinnosti ako zamestnanec a spôsobilosť vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať tieto práva a brať na seba tieto povinnosti vzniká, ak nie je ďalej ustanovené inak; dňom, keď fyzická osoba dovŕši 15 rokov veku; zamestnávateľ však nesmie dohodnúť ako deň nástupu do práce deň, ktorý by predchádzal dňu, keď fyzická osoba skončí povinnú školskú dochádzku. (1) Kto nezákonne zamestnáva dieťa mladšie ako 15 rokov, pričom mu bráni v povinnej školskej dochádzke, potrestá sa odňatím slobody až na dva roky, alebo peňažným trestom.	Y		
článok ods. 2	2. S prihliadnutím na ciele stanovené v článku 1 členské štáty môžu prijať legislatívne alebo regulačné opatrenia, ktoré zo zákazu detskej práce vylúčia:	D						
článok 4 ods. 2 (a)	(a) deti, ktoré vykonávajú činnosti ustanovené v článku 5;	D	návrh zákona Zákonník práce	§ 11 ods. 4	(4) Fyzická osoba, ktorá nedovŕšila 15 rokov veku, môže výnimočne vykonávať ľahké práce, ktoré svojím charakterom a rozsahom neohrozujú jej zdravie, bezpečnosť, jej ďalší vývoj alebo školskú dochádzku pri	Y		

					a) účinkovaní alebo spoluúčinkovaní na kultúrnych alebo umeleckých predstaveniach, b) športových činnostiach, c) reklamných činnostiach.			
článok 4 ods. 2 (b)	(b) deti, ktoré majú najmenej 14 rokov a pracujú v rámci systému teoretickej a/alebo praktickej prípravy kombinujúceho prácu s odbornou prípravou, alebo systému vnútropodnikového zaškoľovania pod podmienkou, že sa táto práca vykonáva v súlade s podmienkami ustanovenými príslušným orgánom;	D						
článok 4 ods. 2 (c)	(c) deti, ktoré majú najmenej 14 rokov a vykonávajú inú ľahkú prácu, ako je práca uvedená v článku 5; inú ľahkú prácu, ako je práca uvedená v článku 5, však môžu vykonávať aj deti vo veku od 13 rokov určitý obmedzený počet hodín týždenne, ak ide o kategórie prác vymedzené vnútroštátnou legislatívou.	D						
článok 4 ods. 3	3. Členské štáty, ktoré použijú možnosť uvedenú v odseku 2 (c), určia – s výhradou ustanovení tejto smernice – pracovné podmienky pre túto ľahkú prácu.	N		-	-			
článok 5 ods. 1	Kultúrne alebo podobné činnosti 1. Zamestnávanie detí na účely výkonu kultúrnych, umeleckých, športových alebo reklamných činností podlieha v každom jednotlivom prípade predchádzajúcemu schváleniu príslušným orgánom.	N	návrh zákona Zákoník práce	§ 11 ods. 5	(4) Fyzickej osobe, ktorá nedovršila 15 rokov veku, výkon ľahkých prác povoľuje príslušný inšpektorát práce po dohode s orgánom na ochranu zdravia. V povolení sa určí počet hodín a podmienky, za ktorých sa ľahké práce môžu vykonávať.	Y		
článok 5 ods. 2	2. Členské štáty v prípadoch uvedených v článku 1 ustanovia prostredníctvom legislatívneho opatrenia alebo predpisu pracovné podmienky pre deti, ako aj náležitosti predchádzajúceho schvaľovacieho postupu pod podmienkou, že ich činnosti:	N	návrh zákona Zákoník práce	§ 11 ods. 4	(4) Fyzická osoba, ktorá nedovršila 15 rokov veku, môže výnimočne vykonávať ľahké práce, ktoré svojím charakterom a rozsahom neohrozujú jej zdravie, bezpečnosť, jej ďalší vývoj alebo školskú dochádzku pri a) účinkovaní alebo spoluúčinkovaní na kultúrnych alebo umeleckých predstaveniach, b) športových činnostiach, c) reklamných činnostiach.	Y		

				§ 11 ods. 5	detto			
článok 5 ods. 2 (i)	(i) nedávajú predpoklad, že by mohli ohroziť bezpečnosť, zdravie alebo vývoj detí, a	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 11 ods. 4	detto	Y		
článok 5 ods. 2 (ii)	(ii) nie sú také, že by mohli ohroziť ich školskú dochádzku, ich účasť na príprave na povolanie alebo učebných programoch schválených príslušným orgánom, alebo ich spôsobilosť mať úžitok z poskytovanej výučby.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 11 ods. 4	detto	Y		
článok 5 ods. 3	3. Prostredníctvom derogácie z postupu ustanoveného v odseku 1 môžu členské štáty v prípade detí vo veku najmenej 13 rokov povoliť prostredníctvom legislatívneho opatrenia alebo predpisu v súlade s podmienkami, ktoré určia, zamestnávanie detí na účely výkonu kultúrnych, umeleckých, športových alebo reklamných činností.	D						
článok 5 ods. 4	4. Členské štáty, ktoré majú osobitný systém udeľovania povolení v súvislosti s činnosťou detí v agentúrach zaoberajúcich sa modelingom, si môžu tento systém zachovať.	D						
článok 6 ods. 1	Všeobecné povinnosti zamestnávateľov 1. Bez toho, aby bol dotknutý článok 4 (1), zamestnávateľ prijme opatrenia potrebné na ochranu bezpečnosti a zdravia mladých osôb, pričom vezme osobitne do úvahy špecifické riziká uvedené v článku 7 (1).	N	návrh zákona Zákonník práce návrh novely zákona č. 330/1996	§ 147 ods. 1 § 147 ods. 2 § 8a ods. 1 písm. p)	(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 meniacim sa skutočnostiam. (2) Ďalšie povinnosti zamestnávateľa v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci upravujú osobitné predpisy. (1) Zamestnávateľ je v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci povinný dodržiavať povinnosti ustanovené osobitnými predpismi a ďalej je povinný	Y		

			Z. z.		p) venovať zvýšenú pozornosť zamestnancom na odlúčených pracoviskách, zamestnancom, ktorí pracujú na pracovisku sami a osobitným skupinám zamestnancov; osobitnými skupinami zamestnancov sú najmä tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode, ženy, ktoré dojčia, mladiství a zamestnanci so zmenenou pracovnou schopnosťou,			
článok 6 ods. 2	2. Zamestnávateľ vykoná opatrenia ustanovené v odseku 1 na základe vyhodnotenia rizík pre mladých ľudí súvisiacich s ich prácou.	N	návrh novely zákona č. 330/1996 Z. z.	§ 8a ods. 1 písm. c), l), a)	(1) Zamestnávateľ je v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci povinný dodržiavať povinnosti ustanovené osobitnými predpismi a ďalej je povinný c) zisťovať nebezpečenstvá a ohrozenia, posudzovať riziko a to vrátane osobitných skupín zamestnancov a vypracovať písomný dokument o posúdení rizika, l) zaraďovať zamestnancov na práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti a oprávnenia podľa osobitných predpisov a nepustiť, aby vykonávali práce, ktoré nezodpovedajú ich zdravotnému stavu, schopnostiam a pre ktoré nemajú oprávnenia podľa osobitných predpisov, a) vykonávať opatrenia na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, so zreteľom na všetky okolnosti týkajúce sa práce a v súlade s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.	Y		
článok 6 ods. 2	Vyhodnotenie treba urobiť ešte predtým, než mladí ľudia začnú pracovať, a pri každej podstatnejšej zmene pracovných podmienok, pričom sa musí venovať osobitná pozornosť týmto bodom: (a) vybaveniu a usporiadaniu pracoviska alebo pracovného miesta; (b) povahe, stupňa a dobre vystavenia fyzikálnym, biologickým a chemickým vplyvom a látkam; (c) forme, rozsahu a používaniu pracovných prostriedkov, najmä látok, strojov, prístrojov a zariadení a spôsobu práce s nimi; (d) usporiadaniu pracovných procesov a operácií	N	návrh novely zákona č. 330/1996 Z. z.	§ 8 ods. 1	(1) Všeobecné zásady prevencie sú najmä: a) vylučovanie nebezpečenstva a riziko z neho vyplývajúce, b) posudzovanie rizika, najmä pri výbere pracovných zariadení, materiálov, látok a pracovných postupov, ako aj počas ich používania, c) vykonávanie opatrení proti nebezpečenstvám v mieste ich vzniku (zdroja), d) uprednostňovanie kolektívnych ochranných opatrení pred individuálnymi ochrannými opatreniami, e) nahrádzanie prác, pri ktorých existuje riziko	Y		

	a spôsobu, akými sa navzájom kombinujú (organizácii práce); (e) úrovni odbornej prípravy a výučby poskytnutej mladým ľuďom.				poškodenia zdravia bezpečnými prácami alebo prácami, pri ktorých je menšie riziko poškodenia zdravia, f) prispôbovanie práce jednotlivcovi a technickému pokroku, g) zohľadňovanie ľudských schopností, vlastností a možností najmä pri navrhovaní pracoviska, výbere pracovného zariadenia a pracovných a výrobných postupov, najmä s cieľom vylúčiť alebo zmierniť účinky zdraviu škodlivej práce, namáhavej práce a jednotvárnej práce na zdravie, h) plánovanie a vykonávanie politiky prevencie zameranej na bezpečné zariadenie, technológiu, organizáciu práce a pracovné podmienky vrátane účinkov faktorov pracovného prostredia a sociálne vzťahy, i) poskytovanie informácií z oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. (2) Zamestnávateľ, pri vykonávaní opatrení nevyhnutných na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, vrátane prevencie rizika a zabezpečovania informácií a vzdelávania, ako aj zabezpečovania organizácie práce a prostriedkov, vychádza zo všeobecných zásad prevencie uvedených v odseku 1.			
článok 6 ods. 2	Ak toto hodnotenie poukáže na existenciu rizika pre bezpečnosť, telesné alebo duševné zdravie alebo vývoj mladých ľudí, zabezpečí sa primerané bezplatné posudzovanie a sledovanie ich zdravotného stavu v pravidelných intervaloch bez toho, aby bola dotknutá smernica 89/391/EHS. Bezplatné posudzovanie a sledovanie zdravotného stavu môže byť súčasťou národného systému zdravotníctva.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 176 ods. 1 § 176 ods. 2 § 175 ods. 3	Lekárske vyšetrenie (1) Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby mladistvý zamestnanec bol vyšetrený lekárom a) pred priradením na inú prácu, b) pravidelne, podľa potreby, najmenej raz za rok, ak osobitný predpis neustanovuje inak. (2) Mladistvý zamestnanec je povinný podrobiť sa určeným lekánskym vyšetreniam. (3) Pri ukladaní pracovných úloh mladistvému zamestnancovi sa zamestnávateľ riadi aj lekánskymi	Y		

					posudkami.			
článok 6 ods. 3	3. Zamestnávateľ informuje mladých ľudí o možných rizikách a o všetkých prijatých opatreniach súvisiacich s ich bezpečnosťou a zdravím.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 147 ods. 1	(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 meniacim sa skutočnostiam.	Y		
				§ 147 ods. 2	(2) Ďalšie povinnosti zamestnávateľa v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci upravujú osobitné predpisy.			
			návrh novely zákona č. 330/1996 Z. z.	§ 8b ods. 1 písm. a) bod 2. písm. b)	(1) Zamestnávateľ je povinný najmä a) oboznamovať pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne zamestnancov, so zreteľom na vykonávané práce, pracoviská a iné okolnosti, ktoré sa týkajú práce, vrátane osobitných skupín zamestnancov s 2. vyskytujúcimi sa a predvídateľnými nebezpečenstvami, ich účinkami na zdravie a ochranou proti nim, b) oboznámenie zamestnanca podľa písmena a) vykonať aj pri jeho prijatí do zamestnania, pri preložení na iné pracovisko, pri prevedení na inú prácu alebo pri zavedení novej technológie, nových pracovných postupov alebo strojov a zariadení. Oboznámenie sa musí prispôbovať novým alebo zmeneným nebezpečenstvám a ohrozeniam. Zamestnávateľ upravi vo vnútornom predpise periodicitu oboznamovania zamestnanca podľa písmena a),			
				§ 8b ods. 2 písm. a), b), c)	(2) Zamestnávateľ je povinný zamestnancom, príslušnému odborovému orgánu a zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (ďalej len „zástupca zamestnancov“) poskytnúť potrebné informácie o a) ohrozeniach, ktoré sa pri práci a v súvislosti s ňou môžu vyskytnúť, a o výsledkoch posúdenia rizika,			

			návrh zákona Zákonník práce	§ 148 ods. 1	b) preventívnych a ochranných opatreniach, ktoré zamestnávateľ vykonal na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, vzťahujúcich sa všeobecne na zamestnancov a na nimi vykonávané práce na jednotlivých pracoviskách, c) opatreniach a o postupe v prípade poškodenia zdravia vrátane poskytnutia prvej pomoci, ako aj v prípade záchranných prác a evakuácie, (1) Zamestnanci majú právo na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, na informácie o nebezpečenstvách vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia a o opatreniach na ochranu pred ich účinkami. Zamestnanci sú povinní pri práci dbať o svoju bezpečnosť a zdravie osôb, ktorých sa ich činnosť dotýka.			
článok 6 ods. 3	Okrem toho o možných rizikách a o všetkých opatreniach prijatých v záujme bezpečnosti a zdravia detí informuje aj zákonných zástupcov detí.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 171 ods. 1	(1) ... Pri riešení dôležitých otázok týkajúcich sa mladistvých, zamestnávateľ úzko spolupracuje s rodičmi mladistvých.	Y		
článok 6 ods. 4	4. Zamestnávateľ do plánovania, vytvárania a monitorovania podmienok bezpečnosti práce a ochrany zdravia, uplatniteľných na mladých ľuďoch, zapojí aj ochranné a preventívne služby uvedené v článku 7 smernice 89/391/EHS.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 146 ods. 3	(3) Zamestnávateľ, zamestnanci a zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a odborová organizácia navzájom spolupracujú pri plánovaní a vykonávaní opatrení v oblasti ochrany práce.	Y		
článok 7 ods. 1	Zraniteľnosť mladých ľudí - Zákaz práce 1. Členské štáty zabezpečia ochranu mladých ľudí pred každým špecifickým rizikom pre ich bezpečnosť, zdravie a vývoj, ktoré vyplýva z ich nedostatočných skúseností alebo nevedomovania si existujúcich alebo potenciálnych rizík, alebo zo skutočnosti, že mladí ľudia ešte celkom nedospelí.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 173 § 174 ods. 2	Zamestnávateľ môže zamestnávať mladistvých zamestnancov len prácami, ktoré sú primerané ich fyzickému a rozumovému rozvoju, neohrozujú ich mravnosť a poskytuje im pri práci zvýšenú starostlivosť. To isté platí i pre školy, prípadne pre združenia občanov podľa osobitných zákonov, pokiaľ v rámci svojej účasti na výchove mládeže organizujú práce mladistvých. (2) Zamestnávateľ nesmie používať taký spôsob odmeňovania práce, ktorý by viedol pri zvyšovaní pracovných výkonov k ohrozeniu bezpečnosti a zdravia mladistvých zamestnancov.	Y		

				§ 175 ods. 2	(2) Mladistvý zamestnanec nesmie byť zamestnávaný prácami, ktoré so zreteľom na anatomické, fyziologické a psychické osobitosti v tomto veku sú pre neho neprimerané, nebezpečné alebo jeho zdraviu škodlivé.			
článok 7 ods. 2 (a)	2. Bez toho, aby bol dotknutý článok 4 (1), členské štáty s týmto cieľom zakážu zamestnávať mladých ľudí: (a) prácou, ktorá objektívne presahuje ich fyzické a psychické schopnosti;	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 173 § 174 ods. 2 § 175 ods. 3	detto (3) Zoznamy prác a pracovísk, ktoré sú zakázané mladistvým zamestnancom a zamestnancom vo veku blízkom veku mladistvých zamestnancov a podrobnejšie podmienky, za ktorých môžu mladiství zamestnanci tieto práce vykonávať z dôvodu prípravy na povolanie, ustanoví nariadenie vlády.	Y		
článok 7 ods. 2 (b)	(b) prácou, pri ktorej sú vystavení škodlivému pôsobeniu látok, ktoré sú toxické a karcinogénne, spôsobujú dedičné genetické poškodenie alebo poškodzujú nenarodené dieťa, alebo ktoré majú akýkoľvek iný chronický vplyv na ľudské zdravie;	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 175 ods. 2 a ods. 3	detto	Y		
článok 7 ods. 2 (c)	(c) prácou zahŕňajúcou vystavenie sa škodlivému žiareniu;	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 175 ods. 2 a ods. 3	detto	Y		
článok 7 ods. 2 (d)	(d) prácou zahŕňajúcou riziko úrazov, o ktorom možno predpokladať, že ho mladí ľudia nedokážu rozpoznať alebo vyhnúť sa mu, pretože nevenujú dostatočnú pozornosť bezpečnosti alebo nemajú dostatočné skúsenosti či odbornú prípravu; alebo	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 175 ods. 4	(4) Zamestnávateľ nesmie zamestnávať mladistvých zamestnancov ani prácami, pri ktorých sú vystavení zvýšenému nebezpečenstvu úrazu alebo pri výkone ktorých by mohli vážne ohroziť bezpečnosť a zdravie spoluzamestnancov alebo iných osôb.	Y		
článok 7 ods. 2 (e)	(e) prácou, s ktorou sa spája zdravotné riziko spôsobené extrémnym chladom alebo teplom, hlukom, alebo vibráciami.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 175 ods. 2 a ods. 3	detto	Y		
článok 7 ods. 2 (e)	Práca, ktorá by mohla znamenať špecifické riziko pre mladých ľudí v zmysle odseku 1. zahŕňa:	N	návrh zákona Zákonník	§ 175 ods. 2	(2) Mladistvý zamestnanec nesmie byť zamestnávaný prácami, ktoré so zreteľom na anatomické, fyziologické a psychické osobitosti	Y		

	- prácu zahŕňajúcu vystavenie sa škodlivým fyzikálnym, biologickým a chemickým látkam a vplyvom uvedeným v bode I prílohy a - procesy a práce uvedené v bode II. prílohy.		práce		v tomto veku sú pre neho neprimerané, nebezpečné alebo jeho zdraviu škodlivé.			
článok 7 ods. 3	3. Členské štáty môžu prostredníctvom legislatívneho opatrenia alebo predpisu povoliť derogácie z odseku 2 u mladistvých, ak sú tieto derogácie nevyhnutné z hľadiska ich odbornej prípravy, pod podmienkou, že ochranu ich bezpečnosti a zdravia zaručuje skutočnosť, že práca je vykonávaná pod dohľadom kompetentnej osoby v zmysle článku 7 smernice 89/391/EHS, a pod podmienkou, že je zaručená ochrana podľa uvedenej smernice.	D	návrh zákona Zákonník práce	§ 175 ods. 3	(3) Zoznamy prác a pracovísk, ktoré sú zakázané mladistvým zamestnancom a zamestnancom vo veku blízkom veku mladistvých zamestnancov a podrobnejšie podmienky, za ktorých môžu mladiství zamestnanci tieto práce vykonávať z dôvodu prípravy na povolanie, ustanoví nariadenie vlády.	Y		
článok 8 ods. 1	Pracovný čas 1. Členské štáty, ktoré využijú možnosť uvedenú v článku 4 (2) (b) alebo (c), prijímú potrebné opatrenia na obmedzenie pracovného času detí na:	D						
článok 8 ods. 1 (a)	(a) osem hodín denne a 40 hodín týždenne pri práci vykonávanej v rámci systému kombinujúceho prácu s odbornou prípravou alebo v rámci systému vnútropodnikového zaškoľovania;	D						
článok 8 ods. 1 (b)	(b) dve hodiny v školskom dni a 12 hodín týždenne pri práci vykonávanej počas školského roku mimo hodín stanovených na školskú dochádzku pod podmienkou, že to nezakazuje vnútroštátna legislatíva a/alebo prax; denný pracovný čas nesmie za žiadnych okolností presiahnuť sedem hodín, tento limit možno zvýšiť na osem hodín v prípade detí, ktoré dosiahli vek 15 rokov;	D						
článok 8 ods. 1 (c)	(c) sedem hodín denne a 35 hodín týždenne v prípade práce vykonávanej počas obdobia najmenej jedného týždňa v čase mimo školského roku; tento limit možno zvýšiť na osem hodín denne a 40 hodín týždenne u detí, ktoré dosiahli vek 15	D						

	rokov;							
článok 8 ods. 1 (d)	(d) sedem hodín denne a 35 hodín týždenne pri ľahkej práci vykonávanej deťmi, na ktoré sa podľa vnútroštátneho práva už nevzťahuje povinnosť riadnej školskej dochádzky;	D						
článok 8 ods. 2	2. Členské štáty prijímajú potrebné opatrenia, aby obmedzili pracovný čas mladistvých na osem hodín denne a 40 hodín týždenne.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 85 ods. 4 § 87 ods. 3 § 41 ods. 7	(4) 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 ½ hodiny týždenne, aj keď pracuje pre viacerých zamestnávateľov. (3) Pracovný čas zamestnanca staršieho ako 18 rokov môže výnimočne presiahnuť v priebehu 24 hodín 8 hodín. (7) Fyzická osoba je povinná informovať zamestnávateľa o skutočnostiach, ktoré bránia výkonu práce, alebo by mohli zamestnávateľovi spôsobiť ujmu a o dĺžke pracovného času u iného zamestnávateľa.	Y		
článok 8 ods. 3	3. Čas, ktorý mladá osoba strávi pri odbornej príprave v rámci systému teoretickej a/alebo praktickej prípravy kombinujúceho prácu s odbornou prípravou alebo v rámci systému vnútropodnikového zaškoľovania, sa započítava ako pracovný čas.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 144 ods. 3 písm. e)	(3) Ako výkon práce sa posudzuje čas. e) ktorý mladistvý zamestnanec strávi pri odbornej príprave v rámci systému teoretickej alebo praktickej prípravy.	Y		
článok 8 ods. 4	4. Ak je mladá osoba zamestnaná u viacerých zamestnávateľov, pracovné dni a pracovný čas sa spočítavajú.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 85 ods. 4 § 41 ods. 7	(4) 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 ½ hodiny týždenne, aj keď pracuje pre viacerých zamestnávateľov. (7) Fyzická osoba je povinná informovať zamestnávateľa o skutočnostiach, ktoré bránia výkonu práce, alebo by mohli zamestnávateľovi spôsobiť ujmu a o dĺžke pracovného času u iného zamestnávateľa.	Y		

článok 8 ods. 5	5. Členské štáty môžu prostredníctvom legislatívneho opatrenia alebo predpisu povoliť derogácie z odseku 1 (a) a odseku 2 buď udelením výnimky, alebo ak na to existujú objektívne dôvody.	D						
článok 8 ods. 5	Členské štáty stanovujú prostredníctvom legislatívneho opatrenia alebo predpisu podmienky, limity a postupy na vykonávanie takýchto výnimiek.	D						
článok 9 ods. 1 (a)	Nočná práca 1. (a) Členské štáty, ktoré využijú možnosť podľa článku 4 (2) (b) alebo (c), prijímajú potrebné opatrenia na zákaz práce detí v čase medzi 20. a 6. hodinou.	D						
článok 9 ods. 1 (b)	(b) Členské štáty prijímajú potrebné opatrenia na zákaz práce mladistvých buď v čase medzi 22. a 6. hodinou, alebo medzi 23. a 7. hodinou.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 98 ods. 1 § 174 ods. 1	(1) Nočnou prácou je práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a 6. hodinou. (1) Zamestnávateľ nesmie zamestnávať mladistvých zamestnancov prácou nadčas, nočnou prácou a nesmie im nariadiť alebo s nimi dohodnúť pracovnú pohotovosť. Výnimočne môžu mladiství zamestnanci starší ako 16 rokov vykonávať nočnú prácu nepresahujúcu jednu hodinu, ak je to potrebné na ich výchovu na povolanie. Nočná práca mladistvého zamestnanca musí bezprostredne nadväzovať na jeho prácu pripadajúcu podľa rozvrhu pracovných zmien na denný čas.	Y		
článok 9 ods. 2 (a)	2. (a) Členské štáty môžu prostredníctvom legislatívneho opatrenia alebo predpisu povoliť prácu mladistvým v špecifických oblastiach činnosti aj v čase, keď je nočná práca podľa odseku 1 (b) zakázaná.	D	návrh zákona Zákonník práce	§ 174 ods. 1	detto	Y		
článok 9 ods. 2 (a)	V takomto prípade členské štáty prijímajú primerané opatrenia, aby zabezpečili, že na mladistvého bude dohliadať dospelá osoba, ak je taký dohľad potrebný na ochranu mladistvého.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 174 ods. 1	detto	Y		Ak je vykonávaná nočná práca mladistvým zamestnancom v rámci prípravy na

								povolanie, musí byť vždy zabezpečený dozor dospelou osobou (napr. majster odbornej výchovy).
článok 9 ods. 2 (b)	(b)V prípade uplatnenia bodu (a) naďalej platí zákaz práce medzi polnocou a 4. hodinou.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 98 ods. 1 § 174 ods. 1	detto detto	Y		
článok 9 ods. 2	Členské štáty však môžu prostredníctvom legislatívneho opatrenia alebo predpisu povoliť v ďalej uvádzaných prípadoch prácu mladistvým v čase, keď nočná práca je zakázaná, ak na to existujú objektívne dôvody, a za predpokladu, že sa mladistvým poskytne primeraný náhradný čas na odpočinok a nespochybnia sa ciele stanovené v článku 1: - práca vykonávaná v odvetviach námornej dopravy alebo rybolovu; - práca vykonávaná v rámci ozbrojených síl alebo polície; - práca vykonávaná v nemocniciach alebo podobných zariadeniach; - kultúrne, umelecké, športové alebo reklamné činnosti.	D						
článok 9 ods. 3	3. Pred pridelením na nočnú prácu a potom v pravidelných intervaloch majú mladiství nárok na bezplatné hodnotenie a sledovanie ich zdravia a spôsobilosti, pokiaľ práca, ktorú vykonávajú v čase zákazu nočnej práce, nie je výnimočná.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 176 ods. 1	Lekárske vyšetrenie (1) Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby mladistvý zamestnanec bol vyšetrený lekárom a) pred priradením na inú prácu, b) pravidelne, podľa potreby, najmenej raz za rok,	Y		

				§ 176 ods. 2	ak osobitný predpis neustanovuje inak. (2) Mladistvý zamestnanec je povinný podrobiť sa určeným lekárskeym vyšetreniam.			
				§ 176 ods. 3	(3) Pri ukladani pracovných úloh mladistvému zamestnancovi sa zamestnávateľ riadi aj lekárskeymi posudkami.			
článok 10 ods. 1 (a)	Doba odpočinku 1. (a) Členské štáty, ktoré využijú možnosť podľa článku 4 (2) (b) alebo c), prijímú potrebné opatrenia, ktorými zabezpečia, že v každom období 24 hodín budú mať deti nárok na minimálnu dobu odpočinku v trvaní 14 po sebe nasledujúcich hodín.	D						
článok 10 ods. 1 (b)	(b) Členské štáty prijímú potrebné opatrenia, ktorými zabezpečia, že v každom období 24 hodín budú mať mladiství nárok na minimálnu dobu odpočinku v trvaní 12 po sebe nasledujúcich hodín.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 92 ods. 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 idúcich hodín v priebehu 24 hodín a mladistvý zamestnanec aspoň 14 hodín v priebehu 24 hodín.	Y		
				§ 92 ods. 2	(2) Tento odpočinok sa môže skrátiť až na osem hodín zamestnancovi staršiemu ako 18 rokov. a) ... (nasleduje taxatívny výpočet prípadov, kedy je možné nepretržitý denný odpočinok skrátiť.)			
				§ 174 ods. 1	(1) Zamestnávateľ nesmie zamestnávať mladistvých zamestnancov prácou nadčas, nočnou prácou a nesmie im nariadiť alebo s nimi dohodnúť pracovnú pohotovosť. Výnimočne môžu mladiství zamestnanci starší ako 16 rokov vykonávať nočnú prácu nepresahujúcu jednu hodinu, ak je to potrebné na ich výchovu na povolanie. Nočná práca mladistvého zamestnanca musí bezprostredne nadväzovať na jeho prácu pripadajúcu podľa rozvrhu pracovných zmien na denný čas.			
článok 10 ods. 2	2. Členské štáty prijímú potrebné opatrenia, ktorými zabezpečia, že v každom období 7 dní:	N	návrh zákona	§ 93 ods. 1	(1) Zamestnávateľ je povinný rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal raz za týždeň dva po	Y		

	- deti, pri ktorých využili možnosť podľa článku 4 (2) (b) alebo (c), a - mladiství majú nárok na minimálnu dobu odpočinku v trvaní 2 dní, ktoré podľa možnosti nasledujú po sebe.		Zákonník práce	§ 93 ods. 2 § 93 ods. 3	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 podľa odseku 1, poskytnú sa dva po sebe nasledujúce dni nepretržitého odpočinku v týždni výnimočne v iných dňoch týždňa. (3) Ak z prevádzkových dôvodov nie je možné rozvrhnúť pracovný čas podľa odsekov 1 a 2, môže zamestnávateľ po dohode s príslušným odborovým orgánom zamestnancovi staršiemu ako 18 rokov, rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal raz za týždňa najmenej jeden deň nepretržitého odpočinku, ktorý by mal pripadnúť na nedeľu. Zvyšok nepretržitého odpočinku poskytne zamestnávateľ zamestnancovi v súhrne raz za dva týždne.			
článok 10 ods. 2	Ak je to opodstatnené z technických alebo organizačných dôvodov, minimálna doba odpočinku sa môže skrátiť, ale v žiadnom prípade nesmie byť kratšia ako 36 po sebe nasledujúcich hodín.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 93 ods. 1 až ods. 3	detto	Y		
článok 10 ods. 2	Minimálna doba odpočinku uvedená v prvom a druhom pododseku v zásade zahŕňa nedeľu.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 93 ods. 1 až ods. 3	detto	Y		
článok 10 ods. 3	3. Členské štáty môžu prostredníctvom legislatívneho opatrenia alebo predpisu ustanoviť, že minimálne doby odpočinku uvedené v odsekoch 1 a 2 sa môžu prerušiť v prípade činností zahŕňajúcich doby práce, ktoré sú rozdelené v priebehu toho istého dňa alebo majú krátke trvanie.	D						
článok 10 ods. 4	4. Členské štáty môžu v ďalších uvádzaných prípadoch prijať legislatívne opatrenie alebo predpis na umožnenie derogácie z odseku 1 (b) a odseku 2 pre mladistvých, ak sú na to objektívne dôvody a pod	D	návrh zákona Zákonník práce	§ 174 ods. 1	(1) Zamestnávateľ nesmie zamestnávať mladistvých zamestnancov prácou nadčas, nočnou prácou a nesmie im nariadiť alebo s nimi dohodnúť pracovnú pohotovosť. Výnimočne môžu mladiství	Y		

	podmienkou, že sa im poskytne vhodná náhradná doba odpočinku a nie sú spochybnené ciele stanovené v článku 1:				zamestnanci starší ako 16 rokov vykonávať nočnú prácu nepresahujúcu jednu hodinu, ak je to potrebné na ich výchovu na povolanie. Nočná práca mladistvého zamestnanca musí bezprostredne nadväzovať na jeho prácu pripadajúcu podľa rozvrhu pracovných zmien na denný čas.			
článok 10 ods. 4 (a)	(a) práca vykonávaná v odvetviach lodnej dopravy alebo rybolovu;	D						
článok 10 ods. 4 (b)	(b) práca vykonávaná v rámci ozbrojených síl alebo polície;	D						
článok 10 ods. 4 (c)	(c) práca vykonávaná v nemocniciach alebo podobných zariadeniach;-	D						
článok 10 ods. 4 (d)	(d) práca vykonávaná v poľnohospodárstve;	D						
článok 10 ods. 4 (e)	(e) práca vykonávaná v cestovnom ruchu alebo v odvetví hotelierskych, reštauračných a kaviarenských služieb;	D						
článok 10 ods. 4 (f)	(f) činnosti zahŕňajúce doby práce rozdelené v priebehu toho istého dňa.	D						
článok 11	Ročný odpočinok Členské štáty, ktoré využijú možnosť uvedenú v článku 4 (2) (b) alebo (c), sa postarajú o to, aby obdobie, v ktorom sa nevykonáva nijaká práca, zahŕňalo, ak je to možné, školské prázdniny detí podliehajúcich riadnej povinnej školskej dochádzke podľa vnútroštátneho práva.	D						
článok 12	Prestávky v práci Členské štáty prijímajú potrebné opatrenia, ktorými zabezpečia, že ak denný pracovný čas presahuje štyri a pol hodiny, mladí ľudia majú nárok najmenej na 30-minútovú prestávku v práci, ktorá je podľa možnosti nepretržitá.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 91 ods. 1	(1) Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi najneskôr po štyroch hodinách prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Ak ide o práce, ktoré sa nemôžu prerušiť, musí sa zamestnancovi ja bez prerušenia prevádzky alebo práce zabezpečiť primeraný čas na odpočinok a jedenie.	Y		

článok 13	Práca mladistvých v prípade vyššej moci Členské štáty môžu prostredníctvom legislatívneho opatrenia alebo predpisu povoliť derogácie z článku 8 (2), článku 9 (1) (b), článku 10 (1) (b) a, v prípade mladistvých, článku 12, týkajúce sa práce za okolností uvedených v článku 5 (4) smernice 89/391/EHS za predpokladu, že takáto práca má dočasný charakter a musí sa vykonať ihneď, že nie sú k dispozícii dospelí pracovníci a že mladistvým sa poskytne ekvivalentná náhradná doba odpočinku v priebehu nasledujúcich troch týždňov.	D	návrh zákona Zákonník práce	§ 174 ods. 1	(1) Zamestnávateľ nesmie zamestnávať mladistvých zamestnancov prácou nadčas, nočnou prácou a nesmie im nariadiť alebo s nimi dohodnúť pracovnú pohotovosť. Výnimočne môžu mladiství zamestnanci starší ako 16 rokov vykonávať nočnú prácu nepresahujúcu jednu hodinu, ak je to potrebné na ich výchovu na povolanie. Nočná práca mladistvého zamestnanca musí bezprostredne nadväzovať na jeho prácu pripadajúcu podľa rozvrhu pracovných zmien na denný čas.	Y		
článok 14	Opatrenia Každý členský štát ustanoví potrebné opatrenia, ktoré sa uplatnia v prípade nedodržania ustanovení prijatých na vykonávanie tejto smernice. Tieto opatrenia musia byť účinné a primerané.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 152	Inšpekcia práce sa vykonáva podľa osobitného predpisu.	Y		
článok 15	Zmeny v prílohe Zmeny čisto technického charakteru, vnášané do prílohy v dôsledku technického pokroku, úprav v medzinárodných pravidlách alebo špecifikáciách a rozvoja poznania v oblasti, ktorá patrí pod pôsobnosť tejto smernice, sa vykonávajú v súlade s postupom ustanoveným v článku 17 smernice 89/391/EHS.	n. a.						
článok 16	Klauzula o neznížovaní ochrany Bez toho, aby bolo dotknuté právo členských štátov vypracúvať rôzne opatrenia na ochranu mladých ľudí v reakcii na meniace sa okolnosti, pokiaľ sa dodržiavajú minimálne požiadavky upravené touto smernicou, vykonávanie tejto smernice nie je opodstatneným dôvodom na znížovanie všeobecnej úrovne ochrany poskytovanej mladým ľuďom.	n. a.						
článok 17 ods. 1 (a)	Záverečné ustanovenia 1. (a) Členské štáty uvedú do platnosti zákony,	n. a.						

	predpisy a administratívne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou najneskôr do 22. júna 1996 alebo zabezpečia, že najneskôr k tomuto dátumu prijmú potrebné opatrenia sociálni partneri prostredníctvom kolektívnych zmlúv, pričom členské štáty musia urobiť všetky potrebné opatrenia na to, aby mohli výsledky stanovené touto smernicou kedykoľvek garantovať.							
článok 17 ods. 1 (b)	(b) Veľká Británia môže odložiť vykonávanie prvého pododseku článku 8 (1) (b) v súvislosti s ustanovením týkajúcim sa -maximálneho týždenného pracovného času, ako aj článku 8 (2) a článku 9 (1) (b) a (2) o štyri roky od dátumu uvedeného v pododseku (a).	n. a.						
článok 17 ods. 1 (b)	Komisia predloží správu o účinkoch tohto ustanovenia..	n. a.						
článok 17 ods. 1 (b)	Rada, konajúc v súlade s podmienkami ustanovenými v zmluve, rozhodne o tom, či sa toto obdobie predlži.	n. a.						
článok 17 ods. 1 (c)	(c) Členské štáty o tom budú bezodkladne informovať komisiu.	n. a.						
článok 17 ods. 2	2. Pri prijímaní opatrení uvedených v odseku 1 členské štáty v nich uvedú odkaz na túto smernicu, alebo na ňu odkážu pri ich oficiálnom zverejnení. Spôsoby uskutočnenia takého odkazu ustanovia členské štáty.	n. a.						
článok 17 ods. 3	3. Členské štáty oznámia komisii znenia základných ustanovení vnútroštátneho práva, ktoré už schválili alebo schvália v oblasti upravenej touto smernicou.	n. a.						
článok 17 ods. 4	4. Členské štáty predložia komisii raz za päť rokov správu o praktickom vykonávaní ustanovení tejto smernice s uvedením stanovísk sociálnych partnerov.	n. a.						
článok 17 ods. 4	Komisia o tom informuje Európsky parlament, Radu a Hospodársky a sociálny výbor.	n. a.						

článok 17 ods. 5	5. Komisia pravidelne predkladá Európskemu parlamentu, Rade a Hospodárskemu a sociálnemu výboru správu o uplatňovaní tejto smernice s prihliadnutím na odseky 1, 2, 3 a 4.	n. a.						
článok 18	Táto smernica je adresovaná členským štátom.	n. a.						

PRÍLOHA

Nevyčerpávajúci zoznam látok a vplyvov, postupov a činností (článok 7 (2), druhý pododsek)

I. Látky a vplyvy

1. Fyzikálne vplyvy

- (a) ionizujúce žiarenie;
- (b) práca vo vysokotlakovej atmosfére, napr. v tlakových nádržiach, potápanie.

2. Biologické látky

(a) Biologické látky patriace do skupiny 3 a 4 v zmysle článku 2 (d) Smernice rady 90/679/EHS z 26. novembra 1990 o ochrane pracovníkov pred rizikami súvisiacimi s ich vystavením biologickým látkam pri práci (siedma individuálna smernica v zmysle článku 16 (1) smernice 89/391/EHS¹).

3. Chemické látky

(a) látky a prípravky klasifikované podľa Smernice rady 67/548/EHS z 27. júna 1967 o aproximácii zákonov, iných predpisov a administratívnych opatrení, týkajúcich sa klasifikácie, balenia a označovania nebezpečných látok² v neskorších zneniach a Smernice rady 88/379/EHS zo 7. júna 1988 o aproximácii zákonov, iných predpisov a administratívnych opatrení členských štátov týkajúcich sa klasifikácie, balenia a označovania nebezpečných prípravkov³ ako toxické (T), veľmi toxické (Tx), korozívne (C) alebo výbušné (E);

(b) látky a prípravky klasifikované podľa smerníc 67/548/EHS a 88/379/EHS ako škodlivé (Xn) a označené jedným alebo viacerými ďalej uvedenými označeniami rizika:

- nebezpečenstvo veľmi vážnych nezvratných následkov (R 39),
- možné riziko nezvratných následkov (R 40),
- môže spôsobiť senzitivizáciu vdýchnutím (R 42),
- môže spôsobiť senzitivizáciu kontaktom s pokožkou (R 43),
- môže spôsobiť rakovinu (R 45),
- môže spôsobiť dedičné genetické poškodenie (R 46),
- nebezpečenstvo vážneho poškodenia zdravia v dôsledku dlhotrvajúceho vystavenia (R 48),
- môže poškodiť plodnosť (R 60),
- môže ohroziť nenarodené dieťa (R 61);

¹ OJ č. L 374, 31. 12. 1990, s. 1.

² OJ č. 196, 16. 8. 1967, s. 1. Smernica v poslednom znení smernice 93/679/EHS (OJ č. L 268, 29. 10. 1993, s. 71).

³ OJ č. L 187, 16. 7. 1988, s. 14. Smernica v poslednom znení smernice 93/18/EHS (OJ č. L 104, 29. 4. 1993, s. 46).

(c) látky a prípravky klasifikované podľa smerníc 67/548/EHS a 88/379/EHS ako dráždivé (Xi) a označené jedným alebo viacerými ďalej uvedenými označeniami rizika:

- vysoko zápalné (R 12);
- môže spôsobiť senzitivizáciu vdýchnutím (R 42),
- môže spôsobiť senzitivizáciu kontaktom s pokožkou (R 43);

(d) látky a prípravky uvedené v článku 2 (c) Smernice rady 90/394/EHS z 28. júna 1990 o ochrane pracovníkov pred rizikami spojenými s vystavením karcinogénom pri práci (šiesta individuálna smernica v mysle článku 16 (1) smernice 89/391/EHS⁴;

(e) olovo a deriváty olova, pokiaľ sú spomínané látky absorbovateľné ľudským organizmom,

(f) azbest.

II. Procesy a činnosti

1. Procesy pri práci uvedenej v prílohe I smernice 90/394/EHS.
2. Výroba a manipulácia so zariadeniami, pyrotechnikou alebo inými predmetmi obsahujúcimi výbušniny.
3. Práca s divými alebo jedovatými živočíchmi.
4. Porážanie zvierat v priemyselnom meradle.
5. Práca zahŕňajúca manipuláciu so zariadeniami na výrobu, skladovanie alebo používanie stlačených, skvapalnených alebo rozpustených plynov.
6. Práca s nádržami, kad'ami, rezervoármi alebo cisternami obsahujúcimi chemické látky uvedené v 1.3.
7. Práca s rizikom zrútenia konštrukcie.
8. Práca s nebezpečenstvom vysokého elektrického napätia.
9. Práca, ktorej tempo určuje strojové zariadenie a pri ktorej sa používa odmeňovanie podľa výsledkov.

⁴ OJ č. L 196, 26. 7. 1990, s. 1.

TABUĽKA ZHODY
návrhu zákona s právom Európskej únie

SMERNICA RADY 94/45/ES z 22. septembra 1994 o zriaďovaní európskej podnikovej rady alebo procedúry v podnikoch komunitárnej veľkosti a v skupinách podnikov komunitárnej veľkosti pre účely informovania zamestnancov a konzultovania s nimi v znení SMERNICE RADY 97/74/ES z 15. decembra 1997, ktorá na Spojené kráľovstvo Veľkej Británie a Severného Írska rozširuje smernicu 94/45/ES COUNCIL DIRECTIVE 94/45/EC of 22 September 1994 on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees Amended by COUNCIL DIRECTIVE 97/74/EC of 15 December 1997 extending, to the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland, Directive 94/45/EC								
- návrh nového Zákonníka práce, Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR - zákon č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov Vysvetlivky: K stĺpcu 3: N – bežná transpozícia O – transpozícia s možnosťou voľby D – transpozícia podľa úvahy (dobrovoľná) n. a. – transpozícia sa neuskutočňuje K stĺpcu 7: Y – úplná zhoda P – čiastočná zhoda N – žiadna zhoda v prípade, keď ešte nedošlo k transpozícii, ale príde k nej v budúcnosti O – transpozícia sa nepredpokladá v prípade, keď príslušné ustanovenie ani v budúcnosti nebude aproximované s ustanoveniami právnych aktov EÚ, napr. preto, že k nim nemá žiadnu relevanciu.								
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Časť I Článok 1 ods. 1	VŠEOBECNÉ USTANOVENIA Cieľ 1. Účelom tejto smernice je zlepšiť právo zamestnancov na informácie a konzultácie v podnikoch komunitárnej veľkosti a skupinách podnikov komunitárnej veľkosti.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 239 ods. 1	(1) Právo zamestnancov zamestnávateľa a skupín zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov Európskej únie so sídlom v Slovenskej republike na nadnárodné informácie a na prerokovanie sa uskutočňuje prostredníctvom európskej zamestnaneckej rady alebo dohodnutého postupu.	Y		
Článok 1 ods. 2	2. Na tento účel sa v každom podniku komunitárnej veľkosti a v každej skupine podnikov komunitárnej veľkosti zriadi, ak sa o to požiada spôsobom ustanoveným v článku 5 (1), európska podniková rada alebo procedúra informovania zamestnancov a konzultovania s nimi, s cieľom informovať zamestnancov a konzultovať s nimi za podmienok, spôsobom a s účinkami ustanovenými v tejto smernici.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 239 ods. 2	(2) Podľa odseku 1 sa u každého zamestnávateľa a v každej skupine zamestnávateľov pôsobiacej na území členských štátov Európskej únie zriadi európska zamestnanecká rada alebo dohodne postup informovania zamestnancov a prerokovania, s cieľom informovať zamestnancov a rokovať s nimi za podmienok, spôsobom a s účinkami ustanovenými v tomto zákone.	Y		
Článok 1 ods. 3	3. Napriek odseku 2 v prípadoch, keď skupina podnikov komunitárnej veľkosti v zmysle článku 2 (1) (c) zahŕňa jeden alebo niekoľko podnikov či skupín podnikov, ktoré sú podnikmi alebo skupinami podnikov komunitárnej veľkosti v zmysle článku 2 (1) (a) alebo (c), európska podniková rada	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 240	Povinnosť poskytovať nadnárodné informácie a prerokovanie sa vzťahuje na a) zamestnávateľov a skupiny zamestnávateľov s pôsobnosťou na území členských štátov Európskej únie so sídlom v Slovenskej	Y		

	sa zriadi na úrovni skupiny, pokiaľ dohody uvedené v článku 6 nestanovujú inak.				republike, b) organizačné jednotky zamestnávateľa alebo na organizačné jednotky skupiny zamestnávateľov s pôsobnosťou na území členských štátov Európskej únie so sídlom v Slovenskej republike, c) reprezentantov zamestnávateľa alebo skupiny zamestnávateľov s pôsobnosťou na území členských štátov Európskej únie so sídlom v Slovenskej republike.			
Článok 1 ods. 4	4. Ak dohody uvedené v článku 6 nezabezpečujú širší rozsah, právomoci a kompetencie európskej podnikovej rady a rozsah informačných a konzultačných procedúr vytvorených na dosiahnutie účelu uvedeného v odseku 1 sa v prípade podniku komunitárnej veľkosti vzťahujú na všetky závody nachádzajúce sa v členských štátoch a v prípade skupiny podnikov komunitárnej veľkosti na všetky podniky skupiny nachádzajúce sa v členských štátoch.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 240	Povinnosť poskytovať nadnárodné informácie a prerokovanie sa vzťahuje na a) zamestnávateľov a skupiny zamestnávateľov s pôsobnosťou na území členských štátov Európskej únie so sídlom v Slovenskej republike, b) organizačné jednotky zamestnávateľa alebo na organizačné jednotky skupiny zamestnávateľov s pôsobnosťou na území členských štátov Európskej únie so sídlom v Slovenskej republike, c) reprezentantov zamestnávateľa alebo skupiny zamestnávateľov s pôsobnosťou na území členských štátov Európskej únie so sídlom v Slovenskej republike.	Y		
Článok 1 ods. 5	5. Členské štáty môžu ustanoviť, že táto smernica sa nevzťahuje na posádky obchodných lodí.	D						
Článok 2 ods. 1 písm. (a)	<i>Definície</i> 1. Na účely tejto smernice: (a) „podnik komunitárnej veľkosti“ znamená akýkoľvek podnik, ktorý má najmenej 1 000 zamestnancov v členských štátoch a najmenej 150 zamestnancov v každom z najmenej dvoch členských štátov,	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 241 ods. 1 písm. a)	(1) Na účely tohto zákona a) zamestnávateľ pôsobiaci na území členských štátov Európskej únie je zamestnávateľ, ktorý zamestnáva najmenej 1000 zamestnancov v členských štátoch a aspoň 150 zamestnancov v každom z najmenej dvoch členských štátov,	Y		
Článok 2 ods. 1 písm. (b)	(b) „skupina podnikov“ znamená riadiaci podnik a jemu podriadené podniky.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 241 ods. 1 písm. b)	b) skupina zamestnávateľov s pôsobnosťou na území členských štátov Európskej únie je riadiaci zamestnávateľ a jemu podriadení zamestnávatelia, ktorí zamestnávajú najmenej 1000 zamestnancov v členských štátoch, z ktorých najmenej dvaja zamestnávatelia	Y		

					pôsobia v dvoch rôznych členských štátoch a zamestnávajú v každom najmenej 150 zamestnancov,			
Článok 2 ods. 1 písm. (c)	(c) „skupina podnikov komunitárnej veľkosti“ znamená skupinu podnikov s týmito charakteristikami: - najmenej 1 000 zamestnancov v členských štátoch, - najmenej dva podniky skupiny v rôznych členských štátoch, a - najmenej jeden podnik skupiny najmenej so 150 zamestnancami v jednom členskom štáte a najmenej jeden ďalší podnik skupiny najmenej so 150 zamestnancami v inom členskom štáte;	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 241 ods. 1 písm. b)	b) skupina zamestnávateľov s pôsobnosťou na území členských štátov Európskej únie je riadiaci zamestnávateľ a jemu podriadení zamestnávatelia, ktorí zamestnávajú najmenej 1000 zamestnancov v členských štátoch, z ktorých najmenej dvaja zamestnávatelia pôsobia v dvoch rôznych členských štátoch a zamestnávajú v každom najmenej 150 zamestnancov,	Y		
Článok 2 ods. 1 písm. (d)	(d) „zástupcovia zamestnancov“ znamenajú zástupcov zamestnancov, ako ich ustanovuje vnútroštátne právo a/alebo prax,	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 241 ods. 1 písm. c)	c) zástupcami zamestnancov sú zástupcovia zamestnancov podľa § 228 a § 234,	Y		
Článok 2 ods. 1 písm. (e)	(e) „ústredné riaditeľstvo“ znamená ústredné riaditeľstvo podniku komunitárnej veľkosti alebo riadiaceho podniku v prípade skupiny podnikov komunitárnej veľkosti,	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 241 ods. 1 písm. d)	d) ústredné vedenie je ústredné vedenie zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov Európskej únie alebo ústredné vedenie riadiaceho zamestnávateľa v prípade skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov Európskej únie. Ak ústredné vedenie nemá sídlo v členskom štáte, považuje sa na účely tohto zákona za ústredné vedenie reprezentant, ktorého ústredné vedenie vymenuje; ak nie je tento reprezentant vymenovaný, považuje sa za ústredné vedenie zamestnávateľ členského štátu s najväčším počtom zamestnancov, ktorý má sídlo v jednom z členských štátov. Ústredné vedenie zamestnávateľa je zodpovedné za zriadenie európskej zamestnaneckej rady alebo dohodnutého postupu na nadnárodné informácie a prerokovanie,	Y		
Článok 2 ods. 1 písm. (f)	(f) „konzultácia“ znamená výmenu názorov a zabezpečenie dialógu medzi zástupcami zamestnancov a ústredným riaditeľstvom alebo s akoukoľvek inou primeranejšou úrovňou riadenia,	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 239 ods. 2	(2) Podľa odseku 1 sa u každého zamestnávateľa a v každej skupine zamestnávateľov pôsobiacej na území členských štátov Európskej únie zriadi európska zamestnanecká rada alebo dohodne postup informovania zamestnancov a prerokovania, s cieľom informovať zamestnancov	Y		

					a rokovať s nimi za podmienok, spôsobom a s účinkami ustanovenými v tomto zákone.			
Článok 2 ods. 1 písm. (g)	(g) „európska podniková rada“ znamená radu zriadenú v súlade s článkom 1 (2) alebo s ustanoveniami prílohy s cieľom informovať zamestnancov a konzultovať s nimi,	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 239 ods. 2	(2) Podľa odseku 1 sa u každého zamestnávateľa a v každej skupine zamestnávateľov pôsobiacej na území členských štátov Európskej únie zriadi európska zamestnanecká rada alebo dohodne postup informovania zamestnancov a prerokovania, s cieľom informovať zamestnancov a rokovať s nimi za podmienok, spôsobom a s účinkami ustanovenými v tomto zákone.	Y		
Článok 2 ods. 1 písm. (h)	(h) „osobitný vyjednávací orgán“ znamená orgán zriadený v súlade s článkom 5 (2) pre vyjednávanie s ústredným riadiateľstvom o zriadení európskej podnikovej rady alebo o procedúre informovania zamestnancov a konzultovania s nimi v súlade s článkom 1 (2).	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 241 ods. 1 písm. e)	e) osobitný vyjednávací orgán je orgán zriadený v súlade s § 242 s cieľom uskutočňovať vyjednávanie s ústredným vedením o zriadení európskej zamestnaneckej rady alebo o postupe informovania zamestnancov a prerokovania.	Y		
Článok 2 ods. 2	2. Na účely tejto smernice sa ustanovené limity počtu pracovníkov zakladajú na priemernom počte zamestnancov vrátane zamestnancov na čiastočný úväzok, zamestnaných počas predchádzajúcich dvoch rokov, vypočítanom v súlade s vnútroštátnou legislatívou a/alebo praxou.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 241 ods. 4	(4) Na účely tohto zákona ustanovené počty zamestnancov vychádzajú z priemerného počtu zamestnancov vrátane zamestnancov na kratší pracovný čas, zamestnaných počas ostatných dvoch rokov.	Y		
Článok 3 ods. 1	<i>Definícia „riadiaceho podniku“</i> 1. Na účely tejto smernice „riadiaci podnik“ znamená podnik, ktorý môže vyvíjať dominantný vplyv na iný podnik („riadený podnik“) napríklad z dôvodu vlastníctva, finančnej účasti alebo pravidiel pre jeho ovládanie.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 241 ods. 2	(2) Na účely tohto zákona riadiaci zamestnávateľ je zamestnávateľ, ktorý môže priamo alebo nepriamo riadiť iného zamestnávateľa z dôvodu vlastníctva, finančnej účasti alebo pravidiel, ktorými sa riadi.	Y		
Článok 3 ods. 2	2. Bez toho, že by bola dotknutá možnosť dokázať opak, schopnosť uplatňovať dominantný vplyv sa predpokladá vtedy, ak podnik vo vzťahu k inému podniku priamo alebo nepriamo:	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 241 ods. 3	(3) Riadiaci zamestnávateľ je vždy zamestnávateľ, ktorý vo vzťahu k inému zamestnávateľovi priamo alebo nepriamo	Y		
Článok 3 ods. 2 písm. (a)	(a) vlastní väčšinu upísaného kapitálu tohto podniku, alebo	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 241 ods. 3 písm. a)	a) vlastní väčšinu základného majetku tohto zamestnávateľa,	Y		
Článok 3 ods. 2 písm. (b)	(b) kontroluje väčšinu hlasov odvodených z vydaného akciového kapitálu tohto podniku; alebo	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 241 ods. 3 písm. b)	b) kontroluje väčšinu hlasov akcionárov zamestnávateľa, alebo	Y		

Článok 3 ods. 2 písm. (c)	(c) môže vymenovať viac ako polovicu členov správneho, riadiaceho alebo dozorného orgánu tohto podniku.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 241 ods. 3 písm. c)	c) môže vymenovať viac ako polovicu členov správneho, riadiaceho alebo dozorného orgánu tohto zamestnávateľa.	Y		
Článok 3 ods. 3	3. Na účely odseku 2 práva riadiaceho podniku, pokiaľ ide o hlasovanie a menovanie, zahŕňajú práva každého riadeného podniku a práva každej osoby alebo orgánu konajúcich pod vlastným menom, ale v zastúpení riadiaceho podniku alebo ktoréhokoľvek iného riadeného podniku.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 241 ods. 2	(2) Na účely tohto zákona riadiaci zamestnávateľ je zamestnávateľ, ktorý môže priamo alebo nepriamo riadiť iného zamestnávateľa z dôvodu vlastníctva, finančnej účasti alebo pravidiel, ktorými sa riadi.	Y		
Článok 3 ods. 4	4. Napriek odsekom 1 a 2 podnik sa nepovažuje za „riadiaci podnik“ vo vzťahu k inému podniku, v ktorom má účasť, ak je spoločnosťou uvedenou v článku 3 (5) (a) alebo (c) nariadenia Rady (EHS) č. 4064/89 z 21. decembra 1989 o kontrole koncentrácií medzi podnikmi ¹ .	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 241 ods. 2 § 241 ods. 3	(2) Na účely tohto zákona riadiaci zamestnávateľ je zamestnávateľ, ktorý môže priamo alebo nepriamo riadiť iného zamestnávateľa z dôvodu vlastníctva, finančnej účasti alebo pravidiel, ktorými sa riadi. (3) Riadiaci zamestnávateľ je vždy zamestnávateľ, ktorý vo vzťahu k inému zamestnávateľovi priamo alebo nepriamo a) vlastní väčšinu základného majetku tohto zamestnávateľa, b) kontroluje väčšinu hlasov akcionárov zamestnávateľa, alebo c) môže vymenovať viac ako polovicu členov správneho, riadiaceho alebo dozorného orgánu tohto zamestnávateľa.	Y		
Článok 3 ods. 5	5. Vykonávanie dominantného vplyvu sa nepredpokladá výlučne z dôvodu, že úradná osoba vykonáva svoje funkcie podľa zákona členského štátu upravujúceho likvidáciu, ukončenie činnosti, platobnú neschopnosť, zastavenie platieb, vyrovnanie alebo podobnú procedúru.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 241 ods. 2 § 241 ods. 3	detto detto	Y		
Článok 3 ods. 6	6. Príslušným právom na určenie toho, či podnik je „riadiacim podnikom“, je právo členského štátu, ktorým sa tento podnik riadi.	N	Obchodný zákoník	§ 22	Právnu spôsobilosť, ktorú má iná než fyzická zahraničná osoba podľa právneho poriadku, podľa ktorého bola založená, má takisto v oblasti slovenského právneho poriadku. Právnym poriadkom, podľa ktorého bola táto osoba založená, sa spravujú aj jej vnútorné pomery	Y		

¹ OJ č. L 395, 30.12.1989, s. 1

					a ručenie členov alebo spoločníkov za jej záväzky.			
Článok 3 ods. 6	Ak právo, ktorým sa tento podnik riadi, nie je právom žiadneho členského štátu, príslušným právom je právo členského štátu, na ktorého území sa nachádza zástupca podniku, alebo ak takýto zástupca neexistuje, ústredné riaditeľstvo toho podniku skupiny, ktorý zamestnáva najväčší počet zamestnancov.	N	Obchodný zákoník	§ 22	Právnu spôsobilosť, ktorú má iná než fyzická zahraničná osoba podľa právneho poriadku, podľa ktorého bola založená, má takisto v oblasti slovenského právneho poriadku. Právnym poriadkom, podľa ktorého bola táto osoba založená, sa spravujú aj jej vnútorné pomery a ručenie členov alebo spoločníkov za jej záväzky.	Y		
Článok 3 ods. 7	7. Ak v prípade stretu práv pri uplatňovaní odseku 2 spĺňajú jedno alebo viac kritérií ustanovených v tomto odseku dva alebo niekoľko podnikov, za riadiaci podnik sa považuje ten podnik, ktorý spĺňa kritérium uvedené pod písmenom (c) bez toho, že by bola dotknutá možnosť dokázať, že iný podnik je schopný vyvíjať dominantný vplyv.	N	návrh zákona Zákoník práce	§ 241 ods. 2 § 241 ods. 3	detto detto	Y		
Časť II Článok 4 ods. 1	ZRIADENIE EURÓPSKEJ PODNIKOVEJ RADY ALEBO PROCEDÚRY INFORMOVANIA ZAMESTNANCOV A KONZULTOVANIA S NIMI <i>Zodpovednosť za zriadenie európskej podnikovej rady alebo procedúry informovania zamestnancov a konzultovania s nimi</i> 1. Za vytvorenie podmienok a prostriedkov potrebných na zriadenie európskej podnikovej rady alebo informačnej a konzultačnej procedúry, ako je uvedené v článku 1 (2), je v podniku a skupine podnikov komunitárnej veľkosti zodpovedné ústredné riaditeľstvo.	N	návrh zákona Zákoník práce	§ 241 ods. 1 písm. d) posledná veta	d) ...Ústredné vedenie zamestnávateľa je zodpovedné za zriadenie európskej zamestnaneckej rady alebo dohodnutého postupu na nadnárodné informácie a prerokovanie.	Y		
Článok 4 ods. 2	2. Ak sa ústredné riaditeľstvo nenachádza v žiadnom členskom štáte, zodpovednosť uvedenú v odseku 1 preberá reprezentatívny zástupca ústredného riaditeľstva v členskom štáte, ktorý je v prípade potreby ustanovený.	N	návrh zákona Zákoník práce	§ 241 ods. 1 písm. d) druhá veta	d) ...Ak ústredné vedenie nemá sídlo v členskom štáte, považuje sa na účely tohto zákona za ústredné vedenie reprezentant, ktorého ústredné vedenie vymenuje; ak nie je tento reprezentant vymenovaný, považuje sa za ústredné vedenie zamestnávateľ členského štátu s najväčším počtom zamestnancov, ktorý má sídlo v jednom z členských štátov.	Y		
Článok 4 ods. 2	Ak podnik alebo skupina podnikov takéhoto zástupcu nemá, zodpovednosť uvedenú v odseku 1 preberá riaditeľstvo závodu alebo podniku skupiny zamestnávajúceho najväčší počet zamestnancov v ktoromkoľvek členskom štáte.	N	návrh zákona Zákoník práce	§ 241 ods. 1 písm. d) druhá veta	d) ...Ak ústredné vedenie nemá sídlo v členskom štáte, považuje sa na účely tohto zákona za ústredné vedenie reprezentant, ktorého ústredné vedenie vymenuje; ak nie je tento reprezentant vymenovaný, považuje sa	Y		

					za ústredné vedenie zamestnávateľ členského štátu s najväčším počtom zamestnancov, ktorý má sídlo v jednom z členských štátov.			
Článok 4 ods. 3	3. Na účely tejto smernice sa za ústredné riaditeľstvo považuje zástupca alebo zástupcovia, alebo ak takito zástupcovia neexistujú, riaditeľstvo uvedené v druhom pododseku odseku 2.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 241 ods. 1 písm. d) druhá veta	d) ...Ak ústredné vedenie nemá sídlo v členskom štáte, považuje sa na účely tohto zákona za ústredné vedenie reprezentant, ktorého ústredné vedenie vymenúje; ak nie je tento reprezentant vymenovaný, považuje sa za ústredné vedenie zamestnávateľ členského štátu s najväčším počtom zamestnancov, ktorý má sídlo v jednom z členských štátov.	Y		
Článok 5 ods. 1	<i>Osobitný vyjednávací orgán</i> 1. Aby sa dosiahol cieľ uvedený v článku 1 (1), ústredné riaditeľstvo z vlastnej iniciatívy alebo na písomnú žiadosť najmenej 100 zamestnancov, alebo ich zástupcov najmenej v dvoch podnikoch alebo závodoch najmenej v dvoch rôznych členských štátoch, iniciuje vyjednávanie o zriadení európskej podnikovej rady alebo informačnej a konzultačnej procedúry.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 242 ods. 2	(2) Ústredné vedenie začne z vlastnej iniciatívy alebo na základe písomnej žiadosti najmenej 100 zamestnancov najmenej dvoch zamestnávateľov v dvoch rôznych členských štátoch alebo na písomnú žiadosť ich zástupcov rokovanie o zriadení osobitného vyjednávacieho orgánu.	Y		
Článok 5 ods. 2	2. Na tento účel sa zriadi osobitný vyjednávací orgán v súlade s týmito zásadami:	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 242 ods. 1	(1) Osobitný vyjednávací orgán sa zriaďuje, aby za zamestnancov vyjednával o zriadení európskej zamestnaneckej rady alebo o postupe informovania zamestnancov a prerokovania s nimi	Y		
Článok 5 ods. 2 písm. (a)	(a) Členské štáty určia metódu, aká sa bude používať pri voľbe alebo vymenovaní členov osobitného vyjednávacieho orgánu, ktorí sa majú zvoliť alebo vymenovať na ich území.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 242 ods. 3	(3) Osobitný vyjednávací orgán má najmenej tri a najviac 17 členov. Členmi osobitného vyjednávacieho výboru sú zamestnanci zamestnávateľa alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiach na území členských štátov Európskej únie. Zamestnanci zamestnávateľa z každého členského štátu, v ktorom má zamestnávateľ alebo skupina zamestnávateľov pôsobiaca na území členských štátov Európskej únie, sú zastúpení jedným členom. Ďalší člen do osobitného vyjednávacieho výboru je vymenovaný za zamestnancov zamestnávateľa z každého členského štátu, kde je najmenej 25% zamestnancov, ďalší dvaja členovia za zamestnancov zamestnávateľa každého členského štátu, kde je najmenej 50% zamestnancov a ďalší traja zástupcovia za zamestnancov zamestnávateľa z každého členského štátu, kde je najmenej 75%	Y		

Článok 5 ods. 2 písm. (c)	(c) Pri týchto voľbách alebo vymenovaní musí byť zabezpečené: - po prvé, aby každý členský štát, v ktorom má podnik komunitárnej veľkosti jeden alebo niekoľko závodov, alebo v ktorom má skupina podnikov komunitárnej veľkosti riadiaci podnik alebo jeden alebo viac riadených podnikov, bol zastúpený jedným členom, - po druhé, aby existovali ďalší členovia úmerne k počtu zamestnancov pracujúcich v závodoch, riadiacom podniku alebo riadených podnikoch v súlade s legislatívou toho členského štátu, na ktorého území sa nachádza ústredné riaditeľstvo.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 242 ods. 3 tretia a štvrtá veta	(3) ... Zamestnanci zamestnávateľa z každého členského štátu, v ktorom má zamestnávateľ alebo skupina zamestnávateľov pôsobiaca na území členských štátov Európskej únie, sú zastúpení jedným členom. Ďalší člen do osobitného vyjednávacieho výboru je vymenovaný za zamestnancov zamestnávateľa z každého členského štátu, kde je najmenej 25% zamestnancov, ďalší dvaja členovia za zamestnancov zamestnávateľa každého členského štátu, kde je najmenej 50% zamestnancov a ďalší traja zástupcovia za zamestnancov zamestnávateľa z každého členského štátu, kde je najmenej 75% všetkých zamestnancov.	Y		
Článok 5 ods. 2 písm. (d)	(d) Ústredné riaditeľstvo a miestne riaditeľstvo je informované o zložení osobitného vyjednávacieho orgánu.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 242 ods. 5	(5) Osobitný vyjednávací orgán informuje ústredné vedenie o svojom zložení. Ústredné vedenie zvolá zasadnutie osobitného vyjednávacieho orgánu za účelom uzatvorenia dohody podľa § 243, v prípade potreby môže na rokovanie prizvať odborníkov.	Y		
Článok 5 ods. 3	3. Osobitný vyjednávací orgán má za úlohu v písomnej dohode s ústredným riaditeľstvom určiť rozsah, zloženie, funkcie a funkčné obdobie európskej podnikovej rady (rád) alebo spôsoby vykonávania procedúry informovania zamestnancov a konzultovania s nimi.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 243 ods. 2	(2) Dohoda medzi ústredným vedením a osobitným vyjednávacím orgánom sa musí uzavrieť písomne a musí obsahovať a) zamestnávateľov, skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov Európskej únie alebo ich organizačných jednotiek pôsobiacich na území členských štátov Európskej únie, na ktorých sa dohoda vzťahuje, b) zloženie európskej zamestnaneckej rady, počet členov, náhradníkov, rozdelenie miest a funkčné obdobie, c) kompetencie a postup informovania európskej zamestnaneckej rady a postup prerokovania, d) miesto konania, počet termínov a trvanie zasadnutí európskej zamestnaneckej rady, e) finančné a materiálne zdroje, ktoré sa majú prideliť európskej zamestnaneckej rade, f) dobu platnosti dohody o európskej zamestnaneckej rade a postup jej opätovného dohodnutia.	Y		

Článok 5 ods. 4	4. S cieľom uzavrieť dohodu v súlade s článkom 6 zvolá ústredné riaditeľstvo stretnutie s osobitným vyjednávacím orgánom. Informuje o ňom miestne riaditeľstvo.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 242 ods. 5	(5) Osobitný vyjednávací orgán informuje ústredné vedenie o svojom zložení. Ústredné vedenie zvolá zasadnutie osobitného vyjednávacieho orgánu za účelom uzatvorenia dohody podľa § 243, v prípade potreby môže na rokovanie prizvať odborníkov.	Y		
Článok 5 ods. 4	Na účely vyjednávania môžu osobitnému vyjednávaciemu orgánu pomáhať odborníci podľa jeho výberu.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 242 ods. 5	(5) Osobitný vyjednávací orgán informuje ústredné vedenie o svojom zložení. Ústredné vedenie zvolá zasadnutie osobitného vyjednávacieho orgánu za účelom uzatvorenia dohody podľa § 243, v prípade potreby môže na rokovanie prizvať odborníkov.	Y		
Článok 5 ods. 5	5. Osobitný vyjednávací orgán môže najmenej dvojtretinovou väčšinou hlasov rozhodnúť, že nezačne vyjednávať podľa odseku 4, alebo že ukončí už začaté vyjednávanie.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 242 ods. 6	Osobitný vyjednávací orgán prijíma závery väčšinou hlasov; na rozhodnutie, že nezačne vyjednávať podľa odseku 5, alebo že skončí už začaté vyjednávanie je potrebná najmenej dvojtretinová väčšina hlasov.	Y		
Článok 5 ods. 5	Takýmto rozhodnutím sa zastaví postup smerujúci k uzavretiu dohody uvedenej v článku (6). Ak bolo prijaté takéto rozhodnutie, ustanovenia uvedené v prílohe sa neuplatňujú.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 242 ods. 6	Osobitný vyjednávací orgán prijíma závery väčšinou hlasov; na rozhodnutie, že nezačne vyjednávať podľa odseku 5, alebo že skončí už začaté vyjednávanie je potrebná najmenej dvojtretinová väčšina hlasov.	Y		
Článok 5 ods. 5	Ak zúčastnené strany nestanovia kratšiu lehotu, nová žiadosť o zvolanie osobitného vyjednávacieho orgánu sa môže predložiť najskôr dva roky od prijatia vyššie uvedeného rozhodnutia.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 242 ods. 7	(7) Ak sa zúčastnené strany nedohodnú na kratšej lehote, nová žiadosť o zvolanie osobitného vyjednávacieho orgánu sa môže predložiť najskôr o dva roky od prijatia vyššie uvedeného rozhodnutia.	Y		
Článok 5 ods. 6	6. Všetky výdavky súvisiace s vyjednávaním uvedeným v odseku 3 a 4 hradí ústredné riaditeľstvo tak, aby osobitný vyjednávací orgán mohol primerane plniť svoju úlohu.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 242 ods. 8	(8) Všetky výdavky súvisiace so zriadením európskej zamestnaneckej rady alebo postupu na informovanie a prerokovanie hradí ústredné vedenie tak, aby osobitný vyjednávací orgán mohol primerane plniť svoju úlohu.	Y		
Článok 5 ods. 6	V súlade s touto zásadou môžu členské štáty ustanoviť rozpočtové pravidlá týkajúce sa činnosti osobitného vyjednávacieho orgánu. Môžu predovšetkým obmedziť finančné prostriedky na úhradu nákladov len na jedného odborníka.	D						

Článok 6 ods. 1	Obsah dohody 1. Ústredné riaditeľstvo a osobitný vyjednávací orgán musia vyjednávať v duchu spolupráce s cieľom dosiahnuť dohodu o podrobných spôsoboch realizácie informovania zamestnancov a konzultovania s nimi ustanovenej v článku 1 (1).	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 243 ods. 1	(1) Ústredné vedenie a osobitný vyjednávací orgán, európska zamestnanecká rada a zástupcovia zamestnancov, ktorí zabezpečujú iný postup informovania a prerokovania vyjednávajú v spolupráci s ohľadom na vzájomné práva a povinnosti.	Y		
Článok 6 ods. 2	2. Bez toho, aby bola dotknutá autonómia zúčastnených strán, dohoda medzi ústredným riaditeľstvom a osobitným vyjednávacím orgánom, uvedená v odseku 1, určí:	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 243 ods. 2	(2) Dohoda medzi ústredným vedením a osobitným vyjednávacím orgánom sa musí uzavrieť písomne a musí obsahovať	Y		
Článok 6 ods. 2 písm. (a)	(a) podniky skupiny podnikov komunitárnej veľkosti alebo závody podniku komunitárnej veľkosti, na ktoré sa dohoda vzťahuje,	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 243 ods. 2 písm. a)	a) zamestnávateľov, skupiny zamestnávateľov pôsobiace na území členských štátov Európskej únie alebo ich organizačných jednotiek pôsobiace na území členských štátov Európskej únie, na ktorých sa dohoda vzťahuje,	Y		
Článok 6 ods. 2 písm. (b)	(b) zloženie európskej podnikovej rady, počet členov, rozdelenie miest a funkčné obdobie,	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 243 ods. 2 písm. b)	b) zloženie európskej zamestnaneckej rady, počet členov, náhradníkov, rozdelenie miest a funkčné obdobie,	Y		
Článok 6 ods. 2 písm. (c)	(c) funkcie a procedúru informovania európskej podnikovej rady a konzultovania s ňou,	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 243 ods. 2 písm. c)	c) kompetencie a postup informovania európskej zamestnaneckej rady a postup prerokovania,	Y		
Článok 6 ods. 2 písm. (d)	(d) miesto konania, frekvenciu a trvanie zasadnutí európskej podnikovej rady,	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 243 ods. 2 písm. d)	d) miesto konania, počet termínov a trvanie zasadnutí európskej zamestnaneckej rady,	Y		
Článok 6 ods. 2 písm. (e)	(e) finančné a materiálne zdroje, ktoré sa majú prideliť európskej podnikovej rade,	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 243 ods. 2 písm. e)	e) finančné a materiálne zdroje, ktoré sa majú prideliť európskej zamestnaneckej rade,	Y		
Článok 6 ods. 2 písm. (f)	(f) dobu platnosti dohody a procedúru jej opätovného dojednávania.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 243 ods. 2 písm. f)	f) dobu platnosti dohody o európskej zamestnaneckej rade a postup jej opätovného dohodnutia.	Y		
Článok 6 ods. 3	3. Ústredné riaditeľstvo a osobitný vyjednávací orgán sa môžu písomne dohodnúť, že namiesto	N	návrh zákona	§ 243 ods. 4	(4) Ústredné vedenie a osobitný vyjednávací orgán sa môžu písomne dohodnúť, že namiesto	Y		

	európskej podnikovej rady zriadiť jednu alebo viac informačných a konzultačných procedúr.		Zákonník práce		európskej zamestnaneckej rady zriadiť jeden alebo viac postupov informovania zamestnancov a prerokovania. Dohoda musí byť písomná a musí obsahovať najmä a) predmet nadnárodných informácií a prerokovaní, ktoré sa týkajú dôležitých záujmov zamestnancov, b) spôsob a zabezpečenie práva zástupcov zamestnancov spoločne prerokovať informácie, ktoré im boli oznámené ústredným vedením.			
Článok 6 ods. 3	Táto dohoda musí ustanoviť spôsob, akým zástupcovia zamestnancov uplatnia právo stretávať sa, aby prediskutovali informácie, ktoré im boli oznámené.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 243 ods. 4 písm. b)	(4) Ústredné vedenie a osobitný vyjednávací orgán sa môžu písomne dohodnúť, že namiesto európskej zamestnaneckej rady zriadiť jeden alebo viac postupov informovania zamestnancov a prerokovania. Dohoda musí byť písomná a musí obsahovať najmä b) spôsob a zabezpečenie práva zástupcov zamestnancov spoločne prerokovať informácie, ktoré im boli oznámené ústredným vedením.	Y		
Článok 6 ods. 3	Tieto informácie sa týkajú predovšetkým nadnárodných otázok, ktoré významne ovplyvňujú záujmy pracovníkov.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 243 ods. 4 písm. a)	(4) Ústredné vedenie a osobitný vyjednávací orgán sa môžu písomne dohodnúť, že namiesto európskej zamestnaneckej rady zriadiť jeden alebo viac postupov informovania zamestnancov a prerokovania. Dohoda musí byť písomná a musí obsahovať najmä a) predmet nadnárodných informácií a prerokovaní, ktoré sa týkajú dôležitých záujmov zamestnancov,	Y		
Článok 6 ods. 4	4. Ak dohody uvedené v odsekoch 2 a 3 neustanovujú inak, doplnkové požiadavky prílohy sa na ne nevzťahujú.	D						
Článok 6 ods. 5	5. Na účely uzavretia dohôd uvedených v odsekoch 2 a 3 osobitný vyjednávací orgán rozhoduje väčšinou hlasov svojich členov.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 242 ods. 6	(6) Osobitný vyjednávací orgán prijíma závery väčšinou hlasov; na rozhodnutie, že nezačne vyjednávať podľa odseku 5, alebo že skončí už začaté vyjednávanie je potrebná najmenej dvoj tretinová väčšina hlasov.	Y		

Článok 7 ods. 1	<i>Doplňkové požiadavky</i> 1. Na dosiahnutie cieľa článku 1 (1) sa doplnkové požiadavky ustanovené legislatívou členského štátu, v ktorom sa nachádza ústredné riaditeľstvo, uplatnia: - ak tak rozhodne ústredné riaditeľstvo a osobitný vyjednávací orgán, alebo - ak ústredné riaditeľstvo odmietne začať vyjednávanie do šiestich mesiacov od žiadosti uvedenej v článku 5 (1), alebo - ak po uplynutí troch rokov odo dňa podania tejto žiadosti nie sú schopní uzavrieť dohodu podľa článku 6 a osobitný vyjednávací orgán neprijal rozhodnutie uvedené v článku 5 (5).	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 244	Európska zamestnanecká rada podľa tohto zákona sa zriadi, ak a) to spoločne dohodne ústredné vedenie s osobitným vyjednávacím orgánom, b) ústredné vedenie odmieta začať rokovanie do šesť mesiacov od podania žiadosti zamestnancov podľa § 244 odsek 2 o zriadení európskej podnikovej rady alebo postupu pre nadnárodné informácie a prerokovanie, c) do troch rokov od podania žiadosti ústredné vedenie a osobitný vyjednávací orgán sa nedohodli a osobitný vyjednávací orgán nerozhodol o ukončení vyjednávacieho procesu (§ 242).	Y		
Článok 7 ods. 2	2. Doplnkové požiadavky uvedené v odseku 1, prijaté v legislatíve členských štátov, musia zodpovedať ustanoveniam uvedeným v prílohe.	N						
ČASŤ III Článok 8 ods. 1	<i>RÔZNE USTANOVENIA</i> <i>Dôverné informácie</i> 1. Členské štáty ustanovia, že členovia osobitných vyjednávacích orgánov alebo európskych podnikových rád a odborníci, ktorí im pomáhajú, nie sú oprávnení prezradiť nijaké informácie, ktoré im boli výslovne poskytnuté ako dôverné.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 248 § 238 ods. 5	Na členov osobitného vyjednávacieho orgánu, členov európskej zamestnaneckej rady a zástupcov zamestnancov zamestnávateľa zabezpečujúcich iný postup na nadnárodné informácie a na prerokovanie sa vzťahujú ustanovenia § 238. (5) Člen príslušného odborového orgánu, člen zamestnaneckej rady, zamestnanecký dôverník a zástupca zamestnancov na ochranu práce sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak.	Y		
Článok 8 ods. 1	To isté platí pre zástupcov zamestnancov v rámci informačnej a konzultačnej procedúry.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 248 § 238 ods. 5	detto detto	Y		
Článok 8 ods. 1	Táto povinnosť platí aj naďalej bez ohľadu na to, kde sa osoby uvedené v prvom a druhom pododseku práve nachádzajú, dokonca aj po uplynutí ich funkčného obdobia.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 248 § 238 ods. 5	detto detto	Y		

Článok 8 ods. 2	(1) Každý členský štát v osobitných prípadoch a za podmienok a obmedzení vymedzených vnútroštátnou legislatívou ustanoví, že ústredné riaditeľstvo nachádzajúce sa na jeho území nemá povinnosť odovzdávať informácie, ktorých povaha je taká, že podľa objektívnych kritérií by to vážne ohrozilo fungovanie daných podnikov alebo by to bolo na ich ujmu.	N	Obchodný zákonník	§ 17 § 18	Predmetom práv patriacich k podniku je aj obchodné tajomstvo. Obchodné tajomstvo tvoria všetky skutočnosti obchodnej, výrobné alebo technickej povahy súvisiace s podnikom, ktoré majú skutočnú alebo aspoň potenciálnu materiálnu alebo nemateriálnu hodnotu, nie sú v príslušných obchodných kruhoch bežne dostupné, majú byť podľa vôle podnikateľa utajené a podnikateľ zodpovedajúcim spôsobom ich utajenie zabezpečuje. Podnikateľ prevádzkujúci podnik, na ktorý sa vzťahuje obchodné tajomstvo, má výlučné právo, ak osobitný zákon neustanovuje niečo iné, s týmto tajomstvom nakladať, najmä udeliť dovoľenie na jeho využitie a určiť podmienky takéhoto využitia.	Y		
Článok 8 ods. 2	Členský štát môže takúto úľavu podmieniť predchádzajúcim administratívnym alebo súdnym súhlasom.	D						
Článok 8 ods. 3	(1) Každý členský štát môže pre ústredné riaditeľstvo podnikov na jeho území ustanoviť konkrétne opatrenia, ktoré priamo a zásadne sledujú cieľ ideologického usmernenia pokiaľ ide o informovanie a vyjadrovanie názorov pod podmienkou, že v čase prijatia tejto smernice takéto osobitné predpisy vo vnútroštátnej legislatíve už existujú.	D						
Článok 9	<i>Fungovanie európskej podnikovej rady a informačnej a konzultačnej procedúry pre pracovníkov</i> Ústredné riaditeľstvo a európska podniková rada pracujú v duchu spolupráce s náležitým ohľadom na svoje vzájomné práva a povinnosti.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 243 ods. 1	(1) Ústredné vedenie a osobitný vyjednávací orgán, európska zamestnanecká rada a zástupcovia zamestnancov, ktorí zabezpečujú iný postup informovania a prerokovania vyjednávajú v spolupráci s ohľadom na vzájomné práva a povinnosti.	Y		
Článok 9	To isté sa vzťahuje na spoluprácu medzi ústredným riaditeľstvom a zástupcami zamestnancov v rámci informačnej a konzultačnej procedúry pre pracovníkov.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 243 ods. 1	delto	Y		
Článok 10	<i>Ochrana zástupcov zamestnancov</i> Členovia osobitných vyjednávacích orgánov.	N	návrh zákona Zákonník	§ 248	Na členov osobitného vyjednávacieho orgánu, členov európskej zamestnaneckej rady a zástupcov zamestnancov zamestnávateľa zabezpečujúcich	Y		

	členovia európskej podnikovej rady a zástupcovia zamestnancov, ktorí vykonávajú svoje funkcie v rámci procedúry uvedenej v článku 6 (3), požívajú rovnakú ochranu a záruky, aké sa poskytujú zástupcom zamestnancov podľa platnej vnútroštátnej legislatívy a/alebo praxe v ich krajine zamestnania.		práce		iný postup na nadnárodné informácie a na prerokovanie sa vzťahujú ustanovenia § 240.			
Článok 10	Toto sa vzťahuje predovšetkým na účasť na stretnutiach osobitných vyjednávacích orgánov alebo európskych podnikových rád, alebo na akýchkoľvek iných stretnutiach v rámci dohody uvedenej v článku 6 (3), a na výplatu miezd členom, ktorí sú zamestnancami podniku komunitárnej veľkosti alebo skupiny podnikov komunitárnej veľkosti, za dobu ich neprítomnosti potrebnú na plnenie ich povinností.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 248 § 238 ods. 1 § 238 ods. 2	Na členov osobitného vyjednávacieho orgánu, členov európskej zamestnaneckej rady a zástupcov zamestnancov zamestnávateľa zabezpečujúcich iný postup na nadnárodné informácie a na prerokovanie sa vzťahujú ustanovenia § 238. (1) Činnosť príslušného odborového orgánu, zamestnaneckej rady, zamestnaneckého dôverníka a zástupcu zamestnancov na ochranu práce, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa sa považuje za výkon práce. (2) Zamestnávateľ poskytuje v nevyhnutne potrebnom rozsahu pracovné voľno na výkon funkcie člena príslušného odborového orgánu, člena zamestnaneckej rady, zamestnaneckého dôverníka a zástupcu zamestnancov na ochranu práce, alebo na účasť na ich vzdelávaní, ktoré zabezpečuje orgán príslušného odborového orgánu, zamestnanecká rada a zamestnávateľ (§ 137), ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody.	Y		
Článok 11 ods. 1	<i>Súlad s touto smernicou</i> 1. Každý členský štát zabezpečí, aby riaditeľstvá závodov podniku komunitárnej veľkosti a riaditeľstvá podnikov, ktoré sú súčasťou skupiny podnikov komunitárnej veľkosti, ktoré sa nachádzajú na jeho území, a zástupcovia ich zamestnancov alebo, podľa okolností, zamestnanci dodržiavali povinnosti ustanovené v tejto smernici bez ohľadu na to, či sa ústredné riaditeľstvo nachádza na ich území, alebo nie.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 47 ods. 2	(2) Pri nástupe do zamestnania je zamestnávateľ povinný zamestnanca oboznámiť s pracovným poriadkom, s kolektívnou zmluvou a s právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na prácu ním vykonávanú, s právnymi predpismi a predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré musí zamestnanec pri svojej práci dodržiavať a s ustanoveniami upravujúcimi zákaz diskriminácie.	Y		
Článok 11 ods. 2	2. Členské štáty zabezpečia, aby na požiadanie strán dotknutých uplatňovaním tejto smernice, podniky dali k dispozícii informácie o počte zamestnancov, uvedené v článku 2 (1) (a) a (c).	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 241 ods. 4	(4) Na účely tohto zákona ustanovené počty zamestnancov vychádzajú z priemerného počtu zamestnancov vrátane zamestnancov na kratší pracovný čas, zamestnaných počas ostatných	Y		

					dvoch rokov.			
Článok 11 ods. 3	3. Členské štáty prijímú primerané opatrenia pre prípad nedodržania tejto smernice; zabezpečia najmä, aby boli k dispozícii vhodné administratívne alebo súdne procedúry umožňujúce presadzovať povinnosti vyplývajúce z tejto smernice.	N	návrh zákona Zákonník práce	Článok IX § 14	Zamestnanci, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov môžu svoje práva uplatniť na súde. Zamestnávateľia nesmú znevýhodňovať zamestnancov preto, že zamestnanci uplatňujú svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov. Spory medzi zamestnancom a zamestnávateľom o nároky z pracovnoprávnych vzťahov prejednávajú a rozhodujú súdy.	Y		
Článok 11 ods. 4	4. Pri uplatňovaní článku 8 členské štáty ustanovia vhodné procedúry na podávanie administratívnych alebo súdnych odvolaní, ktoré môžu zástupcovia zamestnancov iniciovať v prípade, že ústredné riaditeľstvo vyžaduje dôvernosť alebo neposkytne informácie v súlade s uvedeným článkom.	N	návrh zákona Zákonník práce	Článok IX	Zamestnanci, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov môžu svoje práva uplatniť na súde. Zamestnávateľia nesmú znevýhodňovať zamestnancov preto, že zamestnanci uplatňujú svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov.	Y		
Článok 11 ods. 4	Tieto procedúry môžu zahŕňať aj procedúry určené na ochranu dôvernosti predmetných informácií.	D						
Článok 12 ods. 1	<i>Vzťah medzi touto smernicou a inými predpismi</i> 1. Táto smernica platí bez toho, aby boli dotknuté opatrenia prijaté v súlade so Smernicou Rady 75/129/EHS zo 17. februára 1975 o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa kolektívneho prepúšťania ² a Smernicou Rady 77/187/EHS zo 14. februára 1977 o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa zachovania práv zamestnancov pri prevodoch podnikov, podnikateľských činnosti alebo častí podnikateľských činnosti ³ .	n. a.						
Článok 12 ods. 2	2. Táto smernica sa nedotýka existujúcich práv zamestnancov na informácie a konzultácie podľa vnútroštátneho práva.	N	návrh zákona Zákonník práce	Článok IV	Zamestnanci majú právo na pravidelné informácie o činnosti zamestnávateľa a na informácie o zásadných otázkach súvisiacich s ekonomikou a rozvojom činnosti zamestnávateľa. Zamestnanci sa vyjadrujú a predkladajú svoje návrhy k pripravovaným rozhodnutiam	Y		

² OJ č. L 48, 22. 2. 1975, s. 29. Smernica naposledy pozmenená smernicou 92/56/EHS (OJ č. L 245, 26. 8. 1992, s. 3)

³ OJ č. L 61, 5. 3. 1977, s. 26

					zamestnávateľa, ktoré môžu ovplyvniť ich postavenie v pracovnoprávných vzťahoch.			
Článok 13 ods. 1	<i>Platné dohody</i> 1. Bez toho, aby bol dotknutý odsek 2, povinnosti vyplývajúce z tejto smernice sa nevzťahujú na podniky komunitárnej veľkosti alebo skupiny podnikov komunitárnej veľkosti, v ktorých v deň ustanovený v článku 14 (1) na vykonanie tejto smernice alebo v deň jej transpozície v príslušnom členskom štáte, ak predchádza skôr uvedenému dňu, už existuje dohoda vzťahujúca sa na všetkých zamestnancov, ktorá ustanovuje informovanie zamestnancov a konzultovanie s nimi na nadnárodnej úrovni.	n. a.						
Článok 13 ods. 2	2. Po skončení platnosti dohôd uvedených v odseku 1 sa strany takýchto dohôd môžu spoločne dohodnúť na ich obnovení.	n. a.						
Článok 13 ods. 2	Ak k tomu nedôjde, platia ustanovenia tejto smernice.	n. a.						
Článok 14	<i>Záverečné ustanovenia.</i> 1. Členské štáty uvedú do platnosti zákony, iné predpisy a administratívne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou najneskôr do 22. septembra 1996 alebo zabezpečia, aby najneskôr k tomuto dátumu vedenie a zástupcovia pracovníkov dohodou zaviedli požadované opatrenia, pričom členské štáty sú povinné prijať všetky potrebné kroky, aby mohli kedykoľvek garantovať výsledky uložené touto smernicou. Okamžite o tom informujú komisiu. 2. Pri prijímaní týchto opatrení členské štáty v nich uvedú odkaz na túto smernicu alebo na ňu odkážu pri ich oficiálnom zverejnení. Spôsoby uskutočnenia takého odkazu ustanovia členské štáty.	n. a.						
Článok 15	<i>Preskúvanie komisiou</i> Najneskôr do 22. septembra 1999 komisia po konzultácii s členskými štátmi a sociálnymi partnermi na európskej úrovni preskúma fungovanie tejto smernice a posúdi najmä, či limity počtu pracovníkov sú primerané, aby v prípade potreby navrhla rade vhodné zmeny.	n. a.						

Článok 16	Táto smernica je adresovaná členským štátom.	n. a.						
	SMERNICA 97/74/ES							
Článok 3 ods. 1	1. Povinnosti vyplývajúce z tejto smernice nebudú platiť na podniky komunitárnej veľkosti alebo skupiny podnikov komunitárnej veľkosti, ktoré výlučne v dôsledku článku 1 spadajú do rozsahu tejto smernice pod podmienkou, že v deň stanovený v článku 4 (1) alebo v deň jej transpozície v predmetnom členskom štáte, kde je to skôr než uvedený deň, existuje už dohoda pokrývajúca celú pracovnú silu uvádzajúca nadnárodné informácie a konzultácie zamestnancov.	n. a.						
Článok 3 ods. 2	2. Keď dohody uvedené v odseku 1 vypršia, zmluvné strany týchto dohôd sa môžu spoločne rozhodnúť, že ich obnovia. Ak to tak nie je, bude platiť smernica 94/45/ES ako je rozšírená touto smernicou.	n. a.						
Článok 4 ods. 1	1. Členské štáty uvedú do platnosti zákony, predpisy a administratívne ustanovenia nevyhnutné na splnenie tejto smernice najneskôr 15. decembra 1999, alebo zabezpečia najneskôr k tomuto dátumu, že vedenie a pracovná sila zavedú požadované ustanovenia pomocou dohody, pričom členské štáty sú povinné prijať všetky nevyhnutné kroky, ktoré im kedykoľvek umožňujú garantovať výsledky uložené touto smernicou. Budú o tom okamžite informovať Komisiu.	n. a.						
Článok 4 ods. 2	2. Kde členské štáty prijímajú tieto opatrenia, budú obsahovať odkaz na túto smernicu, alebo budú doplnené takým odkazom pri príležitosti ich oficiálneho zverejnenia. Spôsoby uskutočnenia takéhoto odkazu stanovenia členské štáty.	n. a.						
	PRÍLOHA k SMERNICI 94/45/ES: DOPLNKOVÉ POŽIADAVKY uvedené v článku 7 smernice							
Príloha ods. 1	1. Aby sa dosiahol cieľ článku 1 (1) smernice a v prípadoch ustanovených v článku 7 (1) smernice sa zriaďovanie, zloženie a právomoci európskej podnikovej rady riadia týmito pravidlami:							

Príloha ods. 1 písm. (a)	(a) Kompetencia európskej podnikovej rady je obmedzená na informácie a konzultácie o záležitostiach, ktoré sa týkajú podniku komunitárnej veľkosti alebo skupiny podnikov komunitárnej veľkosti ako celku, alebo najmenej dvoch jej závodov alebo podnikov skupiny nachádzajúcich sa v rôznych členských štátoch.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 239 ods. 1	(1) Právo zamestnancov zamestnávateľa a skupín zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov Európskej únie so sídlom v Slovenskej republike na nadnárodné informácie a na prerokovanie sa uskutočňuje prostredníctvom európskej zamestnaneckej rady alebo dohodnutého postupu.	Y		
Príloha ods. 1 písm. (a)	V prípade podnikov alebo skupín podnikov uvedených v článku 4 (2) je kompetencia európskej podnikovej rady obmedzená len na tie záležitosti, ktoré sa týkajú všetkých ich závodov alebo podnikov skupiny nachádzajúcich sa v jednom členskom štáte, alebo najmenej dvoch ich závodov alebo podnikov skupiny nachádzajúcich sa v rôznych členských štátoch.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 246 ods. 1	(1) Ústredné vedenie prerokuje s európskou zamestnaneckou radou najmenej raz za rok a) organizačnú štruktúru zamestnávateľa, ekonomickú a finančnú situáciu, b) predpokladaný vývoj činnosti, výroby a vývoj zamestnanosti, c) stav investícií a podstatné zmeny organizácie práce a nových výrobných procesov, d) prevody zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmenu právnej formy zamestnávateľa, e) iné organizačné zmeny zamestnávateľa.	Y		
Príloha ods. 1 písm. (b)	(b) Európska podniková rada je zložená zo zamestnancov podniku komunitárnej veľkosti alebo skupiny podnikov komunitárnej veľkosti, zvolených alebo vymenovaných spomedzi nich zástupcami zamestnancov alebo, ak títo neexistujú, všetkými pracovníkmi.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 245 ods. 1 § 245 ods. 2	(1) Európsku zamestnaneckú radu zvolia zástupcovia zamestnancov zo zamestnancov zamestnávateľa na spoločnom rokovaní. Členov európskej zamestnaneckej rady, za zamestnancov zamestnaných v Slovenskej republike vymenujú zástupcovia zamestnancov zamestnávateľa na spoločnom rokovaní. (2) Európsku zamestnaneckú radu tvoria zástupcovia zamestnancov u zamestnávateľov alebo skupín zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov Európskej únie. Európska zamestnanecká rada má najmenej 3 a najviac 30 členov. Z každého členského štátu, v ktorom má zamestnávateľ alebo skupina zamestnávateľov zastúpenie, sa do európskej zamestnaneckej rady deleguje jeden zástupca zamestnancov.	Y		
Príloha ods. 1 písm. (b)	Voľba alebo vymenovanie členov európskej podnikovej rady sa vykonáva v súlade s vnútroštátnou legislatívou a/alebo praxou.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 245 ods. 1	(1) Európsku zamestnaneckú radu zvolia zástupcovia zamestnancov zo zamestnancov zamestnávateľa na spoločnom rokovaní. Členov európskej zamestnaneckej rady, za zamestnancov zamestnaných v Slovenskej republike vymenujú zástupcovia zamestnancov zamestnávateľa na	Y		

					spoločnom rokovaní.			
Príloha ods. 1 písm. (c)	(c) Európska podniková rada má najmenej troch a najviac 30 členov. Ak je to odôvodnené vzhľadom na jej veľkosť, spomedzi svojich členov si zvolí najviac trojčlenný riadiaci výbor. Prijme vlastný rokovací poriadok.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 245 ods. 2 druhá veta § 245 ods. 6 druhá veta § 245 ods. 7	(2) ... Európska zamestnanecká rada má najmenej 3 a najviac 30 členov. ... (6) ... Ak to považuje za potrebné, zvolí si európska zamestnanecká rada trojčlenný výbor, ktorý tvoria predseda a ďalší dvaja členovia, ktorí musia byť z dvoch členských štátov. (7) Európska zamestnanecká rada prijme rokovací poriadok, ktorý musí byť písomný a musí byť schválený väčšinou hlasov všetkých členov.	Y		
Príloha ods. 1 písm. (d)	(d) Pri voľbe alebo vymenovaní členov európskej podnikovej rady sa musí zabezpečiť: - po prvé, aby každý členský štát, v ktorom má podnik komunitárnej veľkosti jeden alebo viac závodov, alebo v ktorom má skupina podnikov komunitárnej veľkosti riadiaci podnik, alebo jeden alebo viac riadených podnikov, bol zastúpený jedným členom, - po druhé, aby boli určení ďalší členovia úmerne k počtu zamestnancov pracujúcich v závodoch, riadiacom podniku alebo riadených podnikoch v súlade s legislatívou členského štátu, na ktorého území sa nachádza ústredné riaditeľstvo.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 245 ods. 2 posledná veta § 245 ods. 3 § 245 ods. 4	(2) ... Z každého členského štátu, v ktorom má zamestnávateľ alebo skupina zamestnávateľov zastúpenie, sa do európskej zamestnaneckej rady deleguje jeden zástupca zamestnancov. (3) Ak má zamestnávateľ alebo skupina zamestnávateľov pôsobiach v členských štátoch menej ako 10 000 zamestnancov, členské štáty, v ktorých je zamestnaných najmenej 20 % zamestnancov budú zastúpení ďalším zástupcom. Členské štáty, v ktorých je zamestnaných najmenej 30% zamestnancov budú zastúpení ďalšími dvomi zástupcami, najmenej 40 % zamestnancov ďalšími tromi zástupcami, najmenej 50 % zamestnancov ďalšími štyrmi zástupcami, najmenej 60 % zamestnancov ďalšími piatimi zástupcami, najmenej 70 % zamestnancov ďalšími šiestimi zástupcami a tam, kde je najmenej 80 % zamestnancov budú zastúpení ďalšími siedmimi zástupcami zamestnancov. (4) Ak má zamestnávateľ alebo skupina zamestnávateľov v členských štátoch najmenej 10 000 zamestnancov, členské štáty, v ktorých je zamestnaných najmenej 20 % zamestnancov budú zastúpení ďalším zástupcom. Členské štáty, v ktorých je zamestnaných najmenej 30 % zamestnancov budú zastúpení ďalšími tromi zástupcami, najmenej 40 % zamestnancov budú zastúpení ďalšími piatimi zástupcami, najmenej 50 % zamestnancov budú zastúpení ďalšími siedmimi zástupcami, z členského štátu, v ktorom je	Y		

					zamestnaných 60 % zamestnancov, budú zastúpení ďalšími deviatimi zástupcami, najmenej 70 % zamestnancov budú zastúpení jedenástimi zástupcami, najmenej 80 % zamestnancov budú zastúpení ďalšími trinástimi zástupcami zamestnancov.			
Príloha ods. 1 písm. (e)	(e) O zložení európskej podnikovej rady je informované ústredné riaditeľstvo a ktorýkoľvek iný primeranejší stupeň riadenia.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 245 ods. 9	(9) Európska zamestnanecká rada oznámi ústrednému vedeniu mená, priezviská a adresy svojich členov. Ústredné vedenie túto informáciu poskytne zamestnávateľom a zástupcom zamestnancov, alebo zamestnancom.	Y		
Príloha ods. 1 písm. (f)	(f) Štyri roky po svojom zriadení európska podniková rada posúdi, či začne vyjednávanie o uzavretí dohody uvedenej v článku 6 smernice, alebo či bude pokračovať v uplatňovaní doplnkových požiadaviek prijatých v súlade s touto prílohou.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 245 ods.11	(11) Po uplynutí štyroch rokov od zriaďujúcej schôdze hlasuje európska zamestnanecká rada, či bude s ústredným vedením vyjednávať podľa § 243, alebo či bude pokračovať európska zamestnanecká rada zo zákona (§ 244).	Y		
Príloha ods. 1 písm. (f)	Články 6 a 7 smernice platia mutatis mutandis v prípade, že sa prijalo rozhodnutie dojednať dohodu v súlade s článkom 6 smernice; v tomto prípade „osobitný vyjednávací orgán“ nahradí „európska podniková rada“.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 244 písm. a) § 245 ods. 11	Európska zamestnanecká rada podľa tohto zákona sa zriadi, ak a) to spoločne dohodne ústredné vedenie s osobitným vyjednávacím orgánom, detto	Y		
Príloha ods. 2	2. Európska podniková rada má právo raz do roka sa stretnúť s ústredným riaditeľstvom, aby na základe správy vypracovanej ústredným riaditeľstvom bola informovaná a aby sa s ňou konzultovalo o podnikateľských výsledkoch a vyhliadkach podniku komunitárnej veľkosti alebo skupiny podnikov komunitárnej veľkosti. Podobným spôsobom je informované aj miestne riaditeľstvo.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 246 ods. 1	(1) Ústredné vedenie prerokuje s európskou zamestnaneckou radou najmenej raz za rok a) organizačnú štruktúru zamestnávateľa, ekonomickú a finančnú situáciu, b) predpokladaný vývoj činností, výroby a vývoj zamestnanosti, c) stav investícií a podstatné zmeny organizácie práce a nových výrobných procesov, d) prevody zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splnutie, rozdelenie, zmenu právnej formy zamestnávateľa, e) iné organizačné zmeny zamestnávateľa.	Y		
Príloha ods. 2	Stretnutie sa týka predovšetkým štruktúry, ekonomickej a finančnej situácie, pravdepodobného vývoja činnosti podniku, ako aj výroby a odbytu, situácie a pravdepodobného trendu zamestnanosti, investícií a podstatných zmien týkajúcich sa	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 246 ods. 1	detto	Y		

	organizácie, zavádzania nových pracovných metód alebo výrobných procesov, presunov výroby, zlučovani podnikov, obmedzovania činnosti alebo zatvárania podnikov, závodov alebo ich významných častí, ako aj kolektívneho prepúšťania.							
Príloha ods. 3	3. Ak sa vyskytnú mimoriadne okolnosti, ktoré v značnom rozsahu ovplyvňujú záujmy zamestnancov, najmä v prípade premiestnení, zatvorenia závodov alebo podnikov, alebo kolektívneho prepúšťania, riadiaci výbor alebo - ak takýto výbor neexistuje - európska podniková rada má právo byť informovaná. Má právo stretnúť sa na vlastnú žiadosť s ústredným riaditeľstvom alebo s iným primeranejším stupňom riadenia podniku alebo skupiny podnikov komunitárnej veľkosti, ktoré má svoje vlastné rozhodovacie právomoci, aby bola informovaná a aby sa s ňou konzultovalo o opatreniach, ktoré výrazne ovplyvňujú záujmy zamestnancov.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 246 ods. 2	(2) Ak vzniknú mimoriadne udalosti, ktoré sa podstatne dotýkajú záujmov zamestnancov, je ústredné vedenie povinné včas informovať európsku zamestnaneckú radu, predložiť jej potrebné doklady a na jej žiadosť ich prerokovať.	Y		
Príloha ods. 3	Tí členovia európskej podnikovej rady, ktorí boli zvolení alebo vymenovaní závodmi a/alebo podnikmi, ktorých sa priamo týkajú predmetné opatrenia, majú tiež právo zúčastniť sa stretnutia s riadiacim výborom.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 247	Osobitný vyjednávací orgán, európska zamestnanecká rada, alebo zástupcovia zamestnancov zamestnávateľa zabezpečujúci iný postup na nadnárodné informácie a prerokovanie oboznamujú zástupcov zamestnancov zamestnávateľa (§ 228 a 234), so sídlom na území Slovenskej republiky s nadnárodnými informáciami a prerokovaním na spoločnom zasadnutí zamestnancov zamestnávateľa.	Y		
Príloha ods. 3	Toto informačné a konzultačné stretnutie sa uskutoční čo najskôr na základe správy vypracovanej ústredným riaditeľstvom alebo iným primeranejším stupňom riadenia podniku alebo skupiny podnikov komunitárnej veľkosti čo najskôr s tým, že v jeho závere alebo v primeranom čase sa vypracuje stanovisko.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 246 ods. 4	(4) Ústredné vedenie je povinné písomne informovať európsku zamestnaneckú radu a prerokovať s ňou záležitosti ustanovené v odsekoch 1 až 3, v prípade, že sa týkajú najmenej dvoch zamestnávateľov so sídlom v najmenej dvoch členských štátoch; právomoci európskej zamestnaneckej rady sa týkajú len záležitostí členských štátov.	Y		
Príloha ods. 3	Toto stretnutie nemá vplyv na výhradné právomoci ústredného riaditeľstva.	N						
Príloha ods. 4	4. Členské štáty môžu ustanoviť pravidlá na vedenie informačných a konzultačných stretnutí.	D						

Príloha ods. 4	Pred každým stretnutím s ústredným riaditeľstvom má európska podniková rada alebo riadiaci výbor, v prípade potreby rozšírený v súlade s odsekom 2 bodu 3, právo zísť sa bez toho, že by bolo prítomné príslušné riaditeľstvo.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 243 ods. 3	(3) Európska zamestnanecká rada môže byť rozšírená o zástupcov zamestnancov zamestnávateľov tých štátov, ktoré nie sú členmi Európskej únie v prípade, že to dohodne osobitný vyjednávací orgán a ústredné vedenie.	Y		
Príloha ods. 5	5. Bez toho, aby bol dotknutý článok 8 smernice, členovia európskej podnikovej rady informujú zástupcov zamestnancov závodov alebo podnikov skupiny podnikov komunitárnej veľkosti, alebo - ak takíto zástupcovia neexistujú - všetkých pracovníkov o obsahu a výsledku informačnej a konzultačnej procedúry, uskutočnenej v súlade s touto prílohou.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 247	Osobitný vyjednávací orgán, európska zamestnanecká rada, alebo zástupcovia zamestnancov zamestnávateľa zabezpečujúci iný postup na nadnárodné informácie a prerokovanie oboznamujú zástupcov zamestnancov zamestnávateľa (§ 228 a 234), so sídlom na území Slovenskej republiky s nadnárodnými informáciami a prerokovaním na spoločnom zasadnutí zamestnancov zamestnávateľa.	Y		
Príloha ods. 6	6. Európskej podnikovej rade alebo riadiacemu výboru môžu pomáhať odborníci podľa ich výberu, pokiaľ je to potrebné na plnenie ich úloh.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 242 ods. 5 posledná veta	(5) ... Ústredné vedenie zvolá zasadnutie osobitného vyjednávacieho orgánu za účelom uzatvorenia dohody podľa § 243, v prípade potreby môže na rokovanie prizvať odborníkov.	Y		
Príloha ods. 7	7. Prevádzkové náklady európskej podnikovej rady hradí ústredné riaditeľstvo.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 241 ods. 1 písm. d) posledná veta § 239 ods. 3 písm. a)	d) ... Ústredné vedenie zamestnávateľa je zodpovedné za zriadenie európskej zamestnaneckej rady alebo dohodnutého postupu na nadnárodné informácie a prerokovanie. (3) Zamestnávateľ s pôsobnosťou na území členských štátov Európskej únie je povinný financovať a) zriadenie a činnosť osobitného vyjednávacieho orgánu, európskej zamestnaneckej rady alebo dohodnutého postupu informovania zamestnancov a prerokovania,	Y		
Príloha ods. 7	Príslušné ústredné riaditeľstvo poskytuje členom európskej podnikovej rady také finančné a materiálne zdroje, ktoré im umožnia primeraným spôsobom plniť ich povinnosti.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 239 ods. 3 písm. b)	(3) Zamestnávateľ s pôsobnosťou na území členských štátov Európskej únie je povinný financovať b) náklady na organizovanie rokovaní, tlmočenie, cestovné a ubytovanie členov osobitného vyjednávacieho orgánu členov európskej zamestnaneckej rady alebo členov pôsobiacich v rámci dohodnutého postupu informovania zamestnancov a prerokovania.	Y		

Príloha ods. 7	Ak sa nedohodne inak, ústredné riaditeľstvo hradí predovšetkým náklady na organizáciu stretnutí, zabezpečenie tlmočnických služieb, cestovné výdavky a náklady na ubytovanie a cestovné členov európskej podnikovej rady a jej riadiaceho výboru.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 239 ods. 3 písm. b)	(3) Zamestnávateľ s pôsobnosťou na území členských štátov Európskej únie je povinný financovať b) náklady na organizovanie rokovaní, tlmočenie, cestovné a ubytovanie členov osobitného vyjednávacieho orgánu členov európskej zamestnaneckej rady alebo členov pôsobiacich v rámci dohodnutého postupu informovania zamestnancov a prerokovania.	Y		
Príloha ods. 7	V súlade s týmito zásadami môžu členské štáty ustanoviť rozpočtové pravidlá týkajúce sa činnosti európskej podnikovej rady. Môžu predovšetkým obmedziť finančné prostriedky na úhradu nákladov len na jedného odborníka.	O						

TABULKA ZHODY
návrhu zákona s právom Európskej únie

Smernica rady 96/34/ES z 3. júna 1996 o rámcovej dohode o rodičovskej dovolenke, uzavretej medzi UNICE, CEEP a ETUC v znení smernice Rady 97/75/ES COUNCIL DIRECTIVE 96/34/EC of 3 June 1996 on the framework agreement on parental leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC as amended by Council Directive 97/75/EC			• návrh zákona Zákoník práce					
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Klauzula 1 ods. 1	Účel a pôsobnosť 1. Táto dohoda stanovuje minimálne požiadavky, ktorých cieľom je uľahčiť zosúladenie rodičovských a profesionálnych povinností pracujúcich rodičov.	N	návrh zákona Zákoník práce	Článok VI	Ženy a muži majú právo na rovnaké zaobchádzanie, ak ide o prístup k zamestnaniu, odmeňovanie a pracovný postup, odborné vzdelávanie a o pracovné podmienky. Ženám sa zabezpečujú pracovné podmienky umožňujúce im účasť na práci s ohľadom na ich fyziologické predpoklady, a s ohľadom na ich spoločenskú funkciu v materstve a ženám a mužom s ohľadom na ich rodinné povinnosti pri výchove detí a starostlivosti o ne.	Y		
Klauzula 1 ods. 2	2. Táto dohoda sa vzťahuje na všetkých pracovníkov a pracovníčky, ktorí majú pracovnú zmluvu alebo pracovný pomer vymedzený platným zákonom, kolektívnymi zmluvami alebo existujúcou praxou v danom členskom štáte.	N	návrh zákona Zákoník práce	§ 11 ods. 1	(1) Zamestnanec je fyzická osoba, ktorá v pracovnoprávných vzťahoch, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch, vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu podľa jeho pokynov za mzdu alebo za odmenu.	Y		
Klauzula 2 ods. 1	Rodičovská dovolenka 1. S výhradou uvedenou v klauzule 2.2 táto dohoda poskytuje pracovníkom a pracovníčkam individuálne právo na rodičovskú dovolenku z dôvodov narodenia alebo adopcie dieťaťa, aby im bolo umožnené starať sa o toto dieťa počas obdobia najmenej troch mesiacov až do veku, ktorý určia členské štáty a/alebo vedenie a zástupcovia pracovníkov, najviac však do veku 8 rokov.	N	návrh zákona Zákoník práce	§ 166	(1) V súvislosti s pôrodom a starostlivosťou o narodené dieťa patrí žene materská dovolenka v trvaní 28 týždňov. Ak žena porodila zároveň dve alebo viac detí, alebo ak ide o osamelú ženu, patrí jej materská dovolenka v trvaní 37 týždňov. V súvislosti so starostlivosťou o narodené dieťa patrí aj mužovi od narodenia dieťaťa rodičovská dovolenka v rovnakom rozsahu, ak sa stará o narodené dieťa. (2) Na prehlásenie starostlivosti o dieťa je zamestnávateľ povinný poskytnúť žene, mužovi, ktorí o to požiadajú, rodičovskú dovolenku až do troch rokov veku dieťaťa. Ak ide o dlhodobu ťažko	Y		

				§ 169	zdravotne postihnuté dieťa vyžadujúce mimoriadnu starostlivosť alebo o dlhodobu ťažko zdravotne postihnuté dieťa vyžadujúce mimoriadnu starostlivosť osobitne náročnú, je zamestnávateľ povinný poskytnúť žene alebo mužovi, ktorí o to požiadajú, rodičovskú dovolenku až do siedmich rokov veku dieťaťa. (1) Nárok na materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku má aj žena alebo muž, ktorí prevzali na základe právoplatného rozhodnutia príslušného orgánu dieťa do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov, ktoré im bolo zverené rozhodnutím príslušných orgánov na neskoršie osvojenie alebo do pestúnskej starostlivosti, alebo dieťa, ktorého matka zomrela. (2) Materská dovolenka alebo rodičovská dovolenka sa poskytuje žene alebo mužovi odo dňa prevzatia dieťaťa v trvaní 22 týždňov a ak žena alebo muž prevzali dve deti alebo viac detí, alebo ak ide o osamelú ženu alebo osamelého muža, v trvaní 31 týždňov, najdlhšie však do dňa, keď dieťa dosiahne vek osem mesiacov. Rodičovská dovolenka sa poskytuje až do dňa, kým dieťa dosiahne tri roky veku a dlhodobu ťažko zdravotne postihnuté dieťa vyžadujúce mimoriadnu starostlivosť a mimoriadnu starostlivosť osobitne náročnú, kým dosiahne sedem rokov veku.			
Klauzula 2 ods. 2	2. Účastníci tejto dohody zastávajú názor, že právo na rodičovskú dovolenku podľa klauzuly 2.1 by sa malo v zásade poskytovať ako neprenosné, aby sa podporili rovnaké príležitosti a rovnaké zaobchádzanie s mužmi a ženami.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 166	detto	Y		
Klauzula 2 ods. 3	3. Podmienky prístupu k rodičovskej dovolenke a podrobné pravidlá jej poskytovania vymedzí zákon a/alebo kolektívna zmluva v členských štátoch, pričom sa musia rešpektovať minimálne požiadavky uvedené v tejto dohode. Členské štáty a/alebo vedenie a zástupcovia pracovníkov môžu najmä:	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 166 § 167	detto (1) Žena nastupuje materskú dovolenku spravidla od začiatku šiesteho týždňa pred očakávaným dňom pôrodu, najskeôr však od začiatku ôsmeho týždňa pred týmto dňom. (2) Ak žena vyčerpa z materskej dovolenky pred pôrodom menej ako šesť týždňov, pretože pôrod nastal skôr ako určil lekár, patrí materská dovolenka	Y		

				odo dňa jej nástupu až do uplynutia času ustanoveného v § 166 ods. 1. Ak žena vyčerpá z materskej dovolenky pred pôrodom menej ako šesť týždňov z iného dôvodu, poskytne sa jej materská dovolenka odo dňa pôrodu len do uplynutia 22 týždňov, alebo 31 týždňov ak ide o ženu, ktorá porodila dve alebo viac detí, alebo ak ide o osamelú ženu. § 168 (1) Ak dieťa zo zdravotných dôvodov prevzal do starostlivosti dojčenský ústav alebo iný liečebný ústav a žena alebo muž zatiaľ nastúpi do práce, preruší sa týmto nástupom materská dovolenka, najskôr po uplynutí šiestich týždňov odo dňa pôrodu. Jej nevyčerpaná časť sa žene alebo mužovi poskytne odo dňa, keď prevzal dieťa z ústavu opäť do svojej starostlivosti a prestane preto pracovať, nie však dlhšie ako do troch rokov veku dieťaťa. (2) Žena alebo muž, ktorý sa prestal starať o narodené dieťa a ktorých dieťa bolo z tohto dôvodu umiestnené do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov, ako aj žene alebo mužovi, ktorých dieťa je v dočasnej starostlivosti detského domova, alebo obdobného ústavu z iných ako zdravotných dôvodov, nepatrí materská dovolenka za obdobie, po ktoré sa o dieťa nestará. (3) Ak sa narodilo dieťa mŕtve, patrí žene materská dovolenka po dobu 14 týždňov. (4) Materská dovolenka v súvislosti s pôrodom nesmie byť kratšia ako 14 týždňov a nemôže sa skončiť ani prerušiť pred uplynutím šiestich týždňov odo dňa pôrodu. (5) Ak dieťa zomrie v dobe, keď je žena na materskej dovolenke alebo žena a muž na rodičovskej dovolenke, poskytuje sa im táto dovolenka ešte počas dvoch týždňov odo dňa úmrtia dieťaťa, najdlhšie do dňa, keď by dieťa dosiahlo jeden rok. § 169 detto			

Klauzula 2 ods. 3 (a)	(a) rozhodnúť, či sa rodičovská dovolenka poskytuje v rozsahu celého pracovného času alebo jeho časti, po častiach, alebo v podobe systému časového kreditu;	D						
Klauzula 2 ods. 3 (b)	(b) podmieniť nárok na rodičovskú dovolenku odpracovaním určitého času a/alebo určitou dĺžkou zamestnania, ktorá nesmie presiahnuť jeden rok;	D						
Klauzula 2 ods. 3 (c)	(c) prispôbiť podmienky vzniku nároku na rodičovskú dovolenku a podrobné pravidlá jej poskytovania osobitným okolnostiam súvisiacim s adopciou,	D						
Klauzula 2 ods. 3 (d)	(d) určiť časový predstih, s akým musí pracovník podať žiadosť zamestnávateľovi pri výkone svojho práva na poskytnutie rodičovskej dovolenky, v ktorej stanoví začiatok tejto dovolenky a jej skončenie;	D						
Klauzula 2 ods. 3 (e)	(e) vymedziť okolnosti, za akých zamestnávateľ po konzultáciách uskutočnených v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi zmluvami a praxou môže odložiť poskytnutie rodičovskej dovolenky z opodstatnených dôvodov súvisiacich s prevádzkou podniku (napr. ak má práca sezónny charakter, ak v lehote od podania žiadosti nemožno nájsť náhradu, ak v rovnakom čase požiadajú o rodičovskú dovolenku veľký počet pracovníkov, ak konkrétna funkcia má strategický význam). Akýkoľvek problém súvisiaci s uplatňovaním tohto ustanovenia by sa mal riešiť v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi zmluvami a praxou;	D						
Klauzula 2 ods. 3 (f)	(f) popri bode (e) navyše povoliť osobitné dohody zamerané na uspokojenie prevádzkových a organizačných potrieb malých podnikov.	D						
Klauzula 2 ods. 4	4. Aby sa pracovníkom umožnil výkon ich práva na rodičovskú dovolenku, členské štáty a/alebo vedenie a zástupcovia pracovníkov prijímajú v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi zmluvami alebo praxou potrebné opatrenia na ochranu pracovníkov pred prepustením z dôvodu podania žiadosti alebo čerpania rodičovskej dovolenky.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 64 ods. 1 písm. c)	(1) Zamestnávateľ nesmie dať zamestnancovi výpoveď v ochrannom období a to c) v dobe, keď je zamestnankyňa tehotná, alebo keď je zamestnankyňa na materskej dovolenke, alebo zamestnankyňa alebo zamestnanec sa trvale starajú o dieťa mladšie ako tri roky.	Y		

Klauzula 2 ods. 5	5. Po skončení rodičovskej dovolenky majú pracovníci právo vykonávať tú istú prácu, alebo ak to nie je možné, rovnocennú alebo podobnú prácu, ktorá je v súlade s ich pracovnou zmluvou alebo pracovným pomerom.	N	návrh zákona Zákoník práce	§ 157	Ak sa zamestnanec vráti do práce po skončení výkonu verejnej funkcie alebo činnosti pre odborovú organizáciu, po školení alebo po skončení zdokonaľovacej služby, mimoriadnej služby a civilnej služby vykonávanej namiesto zdokonaľovacej služby, alebo zamestnankyňa (zamestnanec) po skončení materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky (§ 166 ods. 1), alebo ak sa zamestnanec vráti do práce po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti alebo karantény (karanténneho opatrenia), je zamestnávateľ povinný zaradiť ich na pôvodnú prácu a pracovisko. Ak to nie je možné preto, že táto práca sa nevykonáva alebo pracovisko bolo zrušené, musí ich zamestnávateľ zaradiť na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve.	Y		
Klauzula 2 ods. 6	6. Práva, na ktoré pracovník mal alebo na ktoré sa mu tvoril nárok v čase začatia rodičovskej dovolenky, sa zachovávajú v existujúcom rozsahu až do konca rodičovskej dovolenky. Po skončení rodičovskej dovolenky môže tieto práva uplatňovať vrátane akýchkoľvek ich zmien vyplývajúcich z vnútroštátneho práva, kolektívnych zmlúv alebo praxe.	N	návrh zákona Zákoník práce	§ 47 ods.1 písm. a) § 54 ods. 1	(1) Odo dňa, keď vznikol pracovný pomer a) zamestnávateľ je povinný prideľovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, platiť mu za vykonanú prácu mzdu, utvárať podmienky na plnenie pracovných úloh a dodržiavať ostatné pracovné podmienky ustanovené právnymi predpismi, kolektívnou zmluvou a pracovnou zmluvou. (1) Dohodnutý obsah pracovnej zmluvy možno zmeniť len vtedy, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na jeho zmene.	Y		
Klauzula 2 ods. 7	7. Členské štáty a/alebo vedenie a zástupcovia pracovníkov vymedzia status pracovnej zmluvy alebo pracovného pomeru počas rodičovskej dovolenky.	N	návrh zákona Zákoník práce	§ 46 ods. 1 § 47 ods. 1	(1) Pracovný vzniká odo dňa, ktorý bol dohodnutý v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce. (1) Odo dňa, keď vznikol pracovný pomer a) zamestnávateľ je povinný prideľovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, platiť mu za vykonanú prácu mzdu, utvárať podmienky na plnenie pracovných úloh a dodržiavať ostatné pracovné podmienky ustanovené právnymi predpismi, kolektívnou zmluvou a pracovnou zmluvou, b) zamestnanec je povinný podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať prácu osobne podľa	Y		

				§ 64 ods. 1 písm. c)	pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu. (1) Zamestnávateľ nesmie dať zamestnancovi výpoveď v ochrannom období a to c) v dobe, keď je zamestnankyňa tehotná, alebo keď je zamestnankyňa na materskej dovolenke, alebo zamestnankyňa alebo zamestnanec sa trvale starajú o dieťa mladšie ako tri roky.			
Klauzula 2 ods. 8	8. Všetky záležitosti súvisiace so sociálnym zabezpečením vo vzťahu k tejto dohode riešia a rozhodujú o nich členské štáty v súlade s vnútroštátnym právom, s prihliadnutím na dôležitosť pokračovania nárokov na ochranu zo sociálneho zabezpečenia v rámci rozličných systémov, predovšetkým na zdravotnú starostlivosť.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 156	Zabezpečenie zamestnanca pri dočasnej pracovnej neschopnosti v dôsledku choroby, úrazu, pri tehotenstve, materstve a rodičovstve, zabezpečenie zamestnanca v starobe, pri invalidite, čiastočnej invalidite, zabezpečenie pozostalých pri úmrtí zamestnanca a preventívnu a liečebnú starostlivosť upravujú osobitné predpisy.	Y		
Klauzula 3 ods. 1	Pracovné voľno z dôvodu vyššej moci 1. Členské štáty a/alebo vedenie a zástupcovia pracovníkov prijímú v súlade s vnútroštátnou legislatívou, kolektívnymi zmluvami a/alebo praxou potrebné opatrenia na poskytnutie práva na pracovné voľno pracovníkom z dôvodu vyššej moci pri naliehavých rodinných dôvodoch v prípadoch choroby alebo úrazu, kde je bezprostredná prítomnosť pracovníka nevyhnutná.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 141 ods. 1 a ods. 2	(1) Dôležitými osobnými prekážkami v práci sú tie, o ktorých to ustanovuje tento zákon, osobitný predpis alebo kolektívna zmluva. (2) Zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci za čas jeho práceneschopnosti pre chorobu alebo úraz, počas materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky (§166), karantény, ošetrovania chorého člena rodiny a počas starostlivosti o dieťa mladšie ako desať rokov, ktoré nemôže byť z vážnych dôvodov v starostlivosti detského výchovného zariadenia alebo školy, v starostlivosti ktorých dieťa inak je, alebo ak osoba, ktorá sa inak stará o dieťa, ochorela alebo sa jej nariadila karanténa (karanténne opatrenie), prípadne sa podrobila vyšetreniu alebo ošetrovaniu v zdravotníckom zariadení, ktoré nebolo možné zabezpečiť mimo pracovného času zamestnanca. Za tento čas nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy.	Y		
Klauzula 3 ods. 2	2. Členské štáty a/alebo vedenie a zástupcovia pracovníkov môžu špecifikovať podmienky prístupu a podrobné pravidlá uplatňovania klauzuly 3.1 a obmedziť tento nárok na určitý rozsah v priebehu roka a/alebo na jednotlivé prípady.	D	návrh zákona Zákonník práce	§ 141 ods. 3	(3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku alebo bez náhrady mzdy z týchto dôvodov a najmenej v tomto rozsahu a) ... (nasleduje ich taxatívny výpočet) i)	Y		

				§ 141 ods. 4	(4) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi z dôvodov uvedených v odseku 3 ďalšie pracovné voľno bez náhrady mzdy prípadne mu môže poskytnúť bez náhrady mzdy z iných vážnych dôvodov, najmä na zariadenie dôležitých osobných, rodinných a iných vecí, ktoré nie je možné vybaviť mimo pracovného času.			
Klauzula 4 ods. 1	Záverečné ustanovenia 1. Členské štáty môžu uplatňovať alebo zaviesť ustanovenia, ktoré sú výhodnejšie ako ustanovenia tejto dohody.	n. a.						
Klauzula 4 ods. 2	2. Vykonávanie ustanovení tejto dohody nie je opodstatneným dôvodom na zníženie všeobecnej úrovne ochrany poskytovanej pracovníkom v oblasti, na ktorú sa vzťahuje táto dohoda. To sa nedotýka práva členských štátov a/alebo vedenia a zástupcov pracovníkov vypracovať iné legislatívne, regulačné alebo zmluvné opatrenia s prihliadnutím na meniace sa okolnosti (vrátane zavedenia neprenosnosti), pokiaľ sú splnené minimálne požiadavky ustanovené v tejto dohode.	n. a.						
Klauzula 4 ods. 3	3. Táto dohoda sa nedotýka práva vedenia a zástupcov pracovníkov uzatvárať dohody na vhodnej úrovni vrátane európskej, ktorými prispôbobia alebo doplnia ustanovenia tejto dohody tak, aby zohľadnili osobitné okolnosti.	D	návrh zákona Zákonník práce	§ 229 ods.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 alebo viacerými organizáciami zamestnancov výhodnejšie ako 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. Práva, ktoré vznikli z kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné práva zamestnancov z pracovného pomeru. Pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu než kolektívna zmluva.	Y		

Klauzula 4 ods. 4	4. Členské štáty prijímú zákony, iné predpisy a administratívne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s rozhodnutím rady do dvoch rokov od jeho prijatia, alebo zabezpečia, aby do konca tohto obdobia potrebné opatrenia prijalo vedenie a zástupcovia pracovníkov cestou vzájomnej dohody. V prípade potreby môžu členské štáty vzhľadom na osobitné ťažkosti alebo vykonávanie prostredníctvom kolektívnej zmluvy predĺžiť dobu potrebnú na dosiahnutie súladu s týmto rozhodnutím najviac o jeden rok.	n. a.						
Klauzula 4 ods. 5	5. Prevencia a riešenie sporov a sťažností vyplývajúcich z uplatňovania tejto dohody sa zabezpečuje v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi zmluvami a praxou.	N	návrh zákona Zákonník práce	Článok IX. § 14	Zamestnanci, ktorí sú poškodený porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov môžu svoje práva uplatniť na súde. Zamestnávateľia nesmú znevýhodňovať zamestnancov preto, že zamestnanci uplatňujú svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov. Spory medzi zamestnancom a zamestnávateľom o nároky z pracovnoprávných vzťahov prejednávajú a rozhodujú súdy.	Y		
Klauzula 4 ods. 6	6. Bez toho, že by sa to dotklo úlohy komisie, vnútroštátnych súdov a Súdneho dvora, každú vec týkajúcu sa výkladu tejto dohody na európskej úrovni by v prvej inštancii mala komisia postúpiť signatárskym stranám, ktoré vyslovia svoj názor.	n. a.						
Klauzula 4 ods. 7	7. Signatárske strany preskúmajú uplatňovanie tejto dohody po piatich rokoch odo dňa prijatia rozhodnutia rady, ak o to požiada jedna zo strán tejto dohody.	n. a.						

TABUĽKA ZHODY
návrhu zákona s právom Európskej únie

SMERNICA Európskeho parlamentu a Rady 96/71/ES zo 16. decembra 1996 týkajúca sa vysielania pracovníkov pri výkone zamestnania v rámci zabezpečovania služieb DIRECTIVE 96/71/EC of 16 December 1996 of the European Parliament and of the Council concerning the posting of workers in the framework of the provision of services		- Nový Zákonník práce (MPSVR: SP (OPVKV, OMP, OPZD), SL) - zákon č. 119/1992 Zb. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov (dátum prijatia: 4.3.1992, dátum účinnosti: 1.5.1992), MPSVR SR (SP (OMP, OPVKV), SL) - zákon č. 97/1963 Zb. o medzinárodnom práve súkromnom a procesnom v znení neskorších predpisov (dátum prijatia: 4.12.1963, dátum účinnosti: 1.4.1964) - zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní (dátum prijatia: 4.12.1990, dátum účinnosti: 1.2.1991) MPSVR SR (SP (OPVKV, OMP), SL) - zákon č. 61/1952 Zb. o námornej plavbe (dátum prijatia: 29.10.1952, dátum účinnosti: 1.1.1953)						
1	2	3	4	5	6	7	8	9
článok 1 ods. 1	Rozsah platnosti 1. Táto smernica platí pre podniky zriadené v členskom štáte, ktoré v rámci poskytovania medzinárodných služieb vysielajú v súlade s odsekom 3 pracovníkov na územie iného členského štátu.	N		-	-			
článok 1 ods. 2	2. Táto smernica sa nevzťahuje na námorný personál, zamestnaný v podnikoch obchodného loďstva.	N	návrh zákona Zákonník práce zákon o námornej plavbe	§ 3 ods. 2 § 26 ods. 2 písm. b)	(2) Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov v doprave, členov posádok lodí plávajúcich pod štátnou vlajkou Slovenskej republiky, zamestnancov súkromných bezpečnostných služieb sa spravujú týmto zákonom, ak osobitný predpis neustanovuje inak. (2) Ministerstvo dopravy po dohode so zúčastnenými ústrednými úradmi a jednotnou odborovou organizáciou určí podrobnosti, najmä: b) podmienky prijímania a prepúšťania, ako aj ostatné podmienky pracovného pomeru členov lodnej posádky;	Y	-	
článok 1 ods. 3	3. Táto smernica platí v takom rozsahu, že podniky uvedené v odseku 1 prijmu jedno z nasledovných medzinárodných opatrení:	N		-	-			

článok 1 ods. 3 (a)	(a) vysielanie pracovníkov na územie členského štátu v režii a pod vedením podniku podľa odseku 1 na základe zmluvy uzavretej medzi vysielajúcim podnikom a stránkou pôsobiace na území daného členského štátu, pre ktorú sú služby určené, za predpokladu, že medzi vysielajúcim podnikom a jeho pracovníkmi existuje v čase vyslania zamestnanecký vzťah; alebo	O	návrh zákona Zákonník práce	§ 5 ods. 2	(2) Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov, ktorí sú vyslaní zamestnávateľom na výkon prác k inému zamestnávateľovi na územie členského štátu Európskej únie sa spravujú právnymi predpismi štátu alebo kolektívnou zmluvou platnou v tom štáte, v ktorom je práca vykonávaná a ktoré upravujú a) dĺžku pracovného času a odpočinok, b) dĺžku dovolenky, c) minimálnu mzdu, minimálne mzdové nároky a mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas, d) bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, e) pracovné podmienky žien, mladistvých a zamestnancov starajúcich sa o dieťa mladšie ako tri roky, f) rovnaké zaobchádzanie s mužmi a ženami a zákaz diskriminácie.	Y		
článok 1 ods. 3 (b)	(b) vysielanie pracovníkov do inštitúcie alebo podniku v skupinovom vlastníctve na území členského štátu, za predpokladu, že medzi vysielajúcim podnikom a jeho pracovníkmi existuje v čase vyslania zamestnanecký vzťah; alebo	O	návrh zákona Zákonník práce	§ 5 ods. 2	detto	Y		
článok 1 ods. 3 (c)	(c) prenájom pracovníkov zo strany podniku, ktorý je dočasným zamestnávateľom alebo sprostredkovateľom práce, užívateľskému podniku založenému alebo činnému na území členského štátu za predpokladu, že medzi takým dočasným zamestnávateľom alebo sprostredkovateľom práce a jeho pracovníkmi existuje v čase vyslania zamestnanecký vzťah.	O						
článok 1 ods. 4	4. Podnikom založeným v inom ako členskom štáte nesmú byť poskytované výhodnejšie podmienky, než podnikom členského štátu.	N	zákon o medzinár. práve súkromnom a procesnom	§ 16 ods. 1 § 16 ods. 2	(1) Pomery z pracovnej zmluvy sa spravujú - pokiaľ sa účastníci nedohodnú na niečom inom - právom miesta, kde pracovník vykonáva prácu. Ak však pracovník vykonáva prácu v jednom štáte na základe pracovného pomeru s organizáciou, ktorá má sídlo v inom štáte, je rozhodujúce právo sídla organizácie, okrem ak by šlo o osobu, ktorá má bydlisko v štáte, kde sa práca vykonávala. (2) Pracovné pomery pracovníkov dopravných	Y		

					podnikov sa v železničnej a cestnej doprave spravujú právom sídla podniku, v riečnej a leteckej doprave právom miesta registrácie a v námornej doprave právom štátu, pod vlajkou ktorého sa doprava vykonáva.			
článok 2 ods. 1	Definícia 1. Pre účely tejto smernice "vysielaný pracovník" znamená pracovníka, ktorý počas vymedzeného obdobia vykonáva prácu na území iného členského štátu, než štát, v ktorom bežne pracuje.	N	zákon o cestovných náhradách	§ 17	Zamestnancovi pridelenému na výkon práce v zahraničí, ktorý je odmeňovaný podľa osobitných predpisov, prislúchajú za dni cesty do miesta pridelenia a späť a pri pracovných cestách v zahraničí náhrady ako pri zahraničnej pracovnej ceste. Pokiaľ so zamestnancom cestuje jeho rodinný príslušník (§ 2 ods. 4), možno zamestnancovi poskytnúť tiež náhrady výdavkov, ktoré vznikli tomuto rodinnému príslušníkovi.	Y		Návrh nového Zákonníka práce ani iný všeobecne záväzný právny predpis nedefinuje vyslaného pracovníka. Čo je vyslaný pracovník nepriamo vyplýva zo zákona o cestovných náhradách.
článok 2 ods. 2	2. Pre účely tejto smernice platí definícia pracovníka, používaná v zmysle práva toho členského štátu, na ktorého územie je pracovník vyslaný.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 11 ods. 1	(1) Zamestnanec je fyzická osoba, ktorá v pracovnoprávných vzťahoch, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch, vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu podľa pokynov za mzdu alebo za odmenu.	Y		
článok 3 ods. 1	Podmienky zamestnania 1. Členské štáty sú povinné zabezpečiť, aby podniky podľa článku 1 (1) bez ohľadu na právo, ktorým sa riadia ich zamestnanecké vzťahy, zaručili pracovníkom vyslaným na územie členských štátov nasledovné pracovné podmienky platné v členskom štáte vykonávania práce a zakotvené: - v právnych normách či nariadeniach, a/alebo	O	návrh zákona Zákonník práce	§ 5 ods. 2	(2) Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov, ktorí sú vyslaní zamestnávateľom na výkon prác k inému zamestnávateľovi na územie členského štátu Európskej únie sa spravujú právnymi predpismi štátu alebo kolektívnou zmluvou platnou v tom štáte, v ktorom práca je vykonávaná a ktoré upravujú	Y		

	- v kolektívnych dohodách či vo výrokoch arbitráže pre- hlásených za všeobecne aplikovateľné v zmysle odseku 8, pokiaľ sa týkajú činností uvádzaných v Prílohe:							
článok 3 ods. 1 (a)	(a) maximálna dĺžka pracovného času a minimálna doba odpočinku;	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 5 ods. 2 písm. a)	a) dĺžku pracovného času a odpočinok,	Y		
článok 3 ods. 1 (b)	(b) minimálna ročná dĺžka platenej dovolenky;	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 5 ods. 2 písm. b)	b) dĺžku dovolenky,	Y		
článok 3 ods. 1 (c)	(c) minimálna výška odmeňovania, vrátane minimálnej sadzby za nadčasy (nevzťahuje sa na podnikové systémy doplnkového dôchodkového poistenia);	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 5 ods. 2 písm. c)	c) minimálnu mzdu, minimálne mzdové nároky a mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas,	Y		
článok 3 ods. 1 (d)	(d) podmienky prenájmu pracovníkov, najmä vysielania pracovníkov podnikmi dočasného zamestnávania;	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 58 ods. 1	(1) Zamestnávateľ môže so zamestnancom písomne dohodnúť, že ho dočasne prideli na výkon práce k inej právnickej osobe alebo fyzickej osobe. V dohode musí byť uvedený názov právnickej osoby alebo meno a priezvisko fyzickej osoby, ku ktorej sa zamestnanec pridružuje, deň, keď dočasné pridelenie vznikne, druh práce, miesto výkonu práce, mzda a obdobie, na ktoré sa dočasné pridelenie dohodlo.	Y		
článok 3 ods. 1 (e)	(e) zdravotná starostlivosť, bezpečnosť a hygiena pri práci;	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 5 ods. 2 písm. d)	d) bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci,	Y		
článok 3 ods. 1 (f)	(f) ochrana tehotných žien, žien s malými deťmi, detí a mládeže v zamestnaní;	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 5 ods. 2 písm. e)	e) pracovné podmienky žien, mladistvých a zamestnancov starajúcich sa o dieťa mladšie ako tri roky,	Y		
článok 3 ods. 1 (g)	(g) rovnaké podmienky pre mužov a ženy a iné protidiskriminačné opatrenia.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 5 ods. 2 písm. f) § 13 ods. 1	f) rovnaké zaobchádzanie s mužmi a ženami a zákaz diskriminácie. (1) Zamestnancom patria práva vyplývajúce	Y		

					z pracovnoprávnych vzťahov bez akýchkoľvek obmedzení a priamej alebo nepriamej diskriminácie podľa pohlavia, manželského a rodinného stavu, rasy, farby pleti, jazyka, veku, zdravotného stavu, viery a náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia, s výnimkou prípadu, ak to ustanovuje zákon alebo ak je na výkon prác vecný dôvod, ktorý spočíva v predpokladoch alebo požiadavkách a povahe práce, ktorú má zamestnanec vykonávať.			
Článok 3 ods. 1	Pre účely tejto smernice je termín "minimálna výška odmeňovania" v odseku 1(c) definovaný podľa národného zákona a/alebo praxe členského štátu, na území ktorého je pracovník vyslaný.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 5 ods. 2 písm. c)	(2) Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov, ktorí sú vyslaní zamestnávateľom na výkon prác k inému zamestnávateľovi na územie členského štátu Európskej únie sa spravujú právnymi predpismi štátu alebo kolektívnou zmluvou platnou v tom štáte, v ktorom práca je vykonávaná a ktoré upravujú c) minimálnu mzdu, minimálne mzdové nároky a mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas,	Y		
				§ 5 ods. 3	(3) Ustanovenie odseku 2 sa nepoužije, ak sú pracovnoprávne nároky zamestnanca vyplývajúce z právnych predpisov v Slovenskej republike výhodnejšie. Výhodnosť sa posudzuje u každého pracovnoprávneho nároku samostatne.			
				§ 119 ods. 1	(1) Mzda nesmie byť nižšia ako minimálna mzda ustanovená osobitným predpisom.			
				§ 119 ods. 2	(2) Mzdové podmienky zamestnávateľ dohodne s príslušným odborovým orgánom v kolektívnej zmluve. Pre členov družstiev, u ktorých je podľa stanov podmienkou členstva pracovný vzťah, možno mzdové podmienky upraviť aj uznesením členskej schôdze.			
				§ 120 ods. 1	(1) Zamestnávateľ, u ktorého nie je odmeňovanie zamestnancov dohodnuté v kolektívnej zmluve, je povinný poskytnúť zamestnancovi mzdu najmenej v sume minimálneho mzdového nároku určeného pre			

				§ 120 ods. 2	stupeň náročnosti práce príslušného pracovného miesta. Ak mzda zamestnanca nedosiahne v kalendárnom mesiaci v prepočte na odpracovanú hodinu sumu minimálneho mzdového nároku, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi doplatok v sume rozdielu medzi dosiahnutou mzdou a sumou minimálneho mzdového nároku ustanoveného pre stupeň patriaci príslušnému pracovnému miestu. (2) Do mzdy podľa odseku 1 sa nezahŕňa mzda za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu a mzdové zvýhodnenie za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí. Do počtu odpracovaných hodín podľa odseku 1 sa nezahŕňajú práce nadčas.			
článok 3 ods. 2	2. V prípade počiatočnej montáže a/alebo prvej inštalácie, ktorá je integrálnou súčasťou zmluvy o dodávke tovaru a je potrebná pre uvedenie dodaného tovaru do užívania a vykonávaná skolenými pracovníkmi a/alebo odborníkmi dodávateľského podniku prvé písmeno odseku 1 (b) a (c) sa nepoužije, ak obdobie ich pracovného pobytu nepresahuje 8 dní.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 5 ods. 5	(5) Ustanovenie odseku 2 písmena b) a c) sa nepoužije, ak obdobie práce, ktorá je vykonávaná vyslaným zamestnancom, nepresiahne 22 dní v kalendárnom roku.	Y		
článok 3 ods. 2	Toto ustanovenie však neplatí pre oblasť stavebných prác, uvedených v Prílohe.	n. a.						
článok 3 ods. 3	3. Členské štáty sú oprávnené po konzultácii so zamestnávateľmi a pracovníkmi a v súlade s tradíciami a praxou jednotlivých členských štátov rozhodnúť sa nepoužiť prvé písmeno odseku 1 (c) v prípadoch podľa článku 1 (3)(a) a (b), ak dĺžka pracovného pobytu nepresahuje jeden mesiac.	D	návrh zákona Zákonník práce	§ 5 ods. 4	(4) Ustanovenie odseku 2 písmena c) sa nepoužije, ak čas vyslania zamestnanca nepresiahne jeden mesiac v kalendárnom roku.	Y		
článok 3 ods. 4	4. Členské štáty sú oprávnené v súlade s národnými právnymi normami a/alebo praxou zaistiť možnosť poskytovania výnimiek z prvého písmena odseku 1(c) v prípadoch uvádzaných v článku 1 (3)(a) a (b) a z rozhodnutia členského štátu v zmysle odseku 3 tohto článku prostredníctvom kolektívnych zmlúv v zmysle odseku 8 tohto článku, týkajúcich sa	D	návrh zákona Zákonník práce	§ 229 ods. 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 alebo viacerými organizáciami zamestnancov	Y		

	jedného alebo viacerých oblastí činnosti, v ktorých dĺžka pracovného pobytu nepresahuje 1 mesiac.				výhodnejšie ako 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. Práva, ktoré vznikli z kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné práva zamestnancov z pracovnoprávneho pomeru. Pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu než kolektívna zmluva.			
článok 3 ods. 5	5. Členské štáty môžu udeliť výnimku z ustanovení prvého písmena odseku 1(b) a (c) v prípadoch podľa článku 1(3)(a) a (b) na základe skutočnosti, že ide o nevýznamné množstvo práce.	D						
článok 3 ods. 5	Členské štáty, ktoré využijú možnosť podľa prvého písmena, na sú povinné ustanoviť kritériá, ktoré musí práca splniť, aby bola kvalifikovaná ako "nevýznamná".	D						
článok 3 ods. 6	6. Dĺžka pracovného pobytu sa vypočíta podľa referenčného obdobia jedného roku od začiatku pracovného pobytu.	D						
článok 3 ods. 6	Pre účely takeho výpočtu sa započítajú aj predchádzajúce obdobia, v ktorých bolo príslušné miesto zastavané vyslaným pracovníkom.	D						
článok 3 ods. 7	7. Odseky 1 až 6 nebudú použité tak, aby zabránili aplikácii podmienok výhodnejších pre pracovníka.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 5 ods. 3	(3) Ustanovenie odseku 2 sa nepoužije, ak sú pracovnoprávne nároky zamestnanca vyplývajúce z právnych predpisov v Slovenskej republike výhodnejšie. Výhodnosť sa posudzuje u každého pracovnoprávneho nároku samostatne.	Y		
článok 3 ods. 7	Dávky, ktoré sa špecificky vzťahujú na dané vysielané pracovné miesto, sa považujú za súčasť minimálnej mzdy, pokiaľ netvoria náhradu skutočne vynaložených nákladov pracovného vyslania, ako sú cestovné náklady, stravné a ubytovacie náklady.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 118 ods. 2	(2) Mzdou sa rozumie peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu podľa § 118 až 128. Za mzdu sa nepovažuje plnenie poskytované v súvislosti so zamestnaním podľa ustanovení tohto zákona, alebo podľa osobitných predpisov najmä náhrada mzdy,	Y		

	štáty sa podľa vlastného rozhodnutia môžu opierať: -o kolektívne dohody alebo arbitrážne výroky, ktoré sú všeobecne aplikovateľné na všetky podobné podniky v príslušnej geografickej oblasti a v danej profesii alebo priemysle, a/alebo -o kolektívne dohody, ktoré uzatvorili najrepresentatívnejšie organizácie zamestnávateľov a odborových organizácií na národnej úrovni a ktoré sú aplikovateľné na celom území príslušného štátu, za predpokladu, že ich aplikácia na podniky uvádzané v článku 1(1) zabezpečí rovnaké zaobchádzanie v záležitostiach uvedených v prvom písmene odseku 1 tohto článku medzi danými podnikmi a inými podnikmi, uvádzanými v tomto odseku, ktoré sú v podobnej situácii.				(2) Kolektívne zmluvy sú záväzné tiež pre a) zamestnávateľov, za ktorých uzavrela kolektívnu zmluvu organizácia zamestnávateľov, b) zamestnancov, za ktorých uzavrel kolektívnu zmluvu príslušný odborový orgán alebo vyšší odborový orgán, c) odborový orgán, za ktorý uzavrel kolektívnu zmluvu príslušný vyšší odborový orgán. (3) Príslušný odborový orgán uzaviera kolektívnu zmluvu aj za zamestnancov, ktorí nie sú odborovo organizovaní.			
článok 3 ods. 8	Rovnaké zaobchádzanie v zmysle tohto článku sa bude považovať za realizované tam, kde podniky členskej krajiny v podobnej situácii: -podliehajú v danej otázke a v príslušnej oblasti činnosti rovnakým povinnostiam, ako vysielajúce podniky, a -musia plniť uvedené povinnosti za rovnakých podmienok.	N	zákon o kolektív. vyjednávaní	§ 5 ods. 1 až 3	(1) Kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany. (2) Kolektívne zmluvy sú záväzné tiež pre a) zamestnávateľov, za ktorých uzavrela kolektívnu zmluvu organizácia zamestnávateľov, b) zamestnancov, za ktorých uzavrel kolektívnu zmluvu príslušný odborový orgán alebo vyšší odborový orgán, c) odborový orgán, za ktorý uzavrel kolektívnu zmluvu príslušný vyšší odborový orgán. (3) Príslušný odborový orgán uzaviera kolektívnu zmluvu aj za zamestnancov, ktorí nie sú odborovo organizovaní.	Y		
článok 3 ods. 9	9. Členské štáty môžu zabezpečiť, že podniky podľa článku 1 (1) musia zaručiť pracovníkom podľa článku 1 (3) (c) také podmienky, aké platia pre dočasne zamestnaných pracovníkov v členskom štáte, kde sa práca vykonáva.	D	zákon o kolektív. vyjednávaní	§ 5 ods. 1 až 3	(1) Kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany. (2) Kolektívne zmluvy sú záväzné tiež pre a) zamestnávateľov, za ktorých uzavrela	Y		

					kolektívnu zmluvu organizácia zamestnávateľov, b) zamestnancov, za ktorých uzavrel kolektívnu zmluvu príslušný odborový orgán alebo vyšší odborový orgán, c) odborový orgán, za ktorý uzavrel kolektívnu zmluvu príslušný vyšší odborový orgán. (3) Príslušný odborový orgán uzaviera kolektívnu zmluvu aj za zamestnancov, ktorí nie sú odborovo organizovaní.			
článok 3 ods. 10	10. Táto smernica nebráni členským štátom, aby v súlade so Zmluvou uplatnili pre podniky založené na ich území a na území iných členských štátov na základe rovnakého zaobchádzania nasledovné podmienky: - zamestnania v záležitostiach iných než sú uvádzané v prvom písmene odseku 1, pokiaľ ide o ustanovenia tvoriace predmet verejnej politiky, - zamestnania, ktoré boli zakotvené v kolektívnych dohodách alebo arbitrážnych výrokoch v zmysle odseku 8 a týkajú sa iných činností, než uvádza Príloha.	n. a.						
článok 4 ods. 1	Informačná spolupráca 1. Členské štáty v súlade s národnou legislatívou a/alebo praxou ustanovia za účelom realizácie tejto smernice jedno alebo viaceré styčné pracoviská, alebo jeden či niekoľko príslušných štátnych orgánov.	n. a.						
článok 4 ods. 2	2. Členské štáty zabezpečia vzájomnú spoluprácu administratívnych orgánov zodpovedných podľa národných zákonov za monitorovanie podmienok zamestnania, definovaných v článku 3.	n. a.						
článok 4 ods. 2	Táto spolupráca bude pozostávať predovšetkým v poskytovaní odpovedí týmito úradmi na zdôvodnené otázky o prenájomníkov cez	n. a.						

	hranice štátov, vrátane preukázaných prípadov porušenia alebo možných prípadov nezákonnej činnosti.							
článok 4 ods. 2	Komisia a administratívne orgány podľa prvého písmena budú úzko spolupracovať pri preskúvaní ťažkostí, ktoré by pri aplikovaní článku 3(10) mohli vzniknúť.	n. a.						
článok 4 ods. 2	Vzájomná administratívna pomoc sa bude poskytovať bezplatne.	n. a.						
článok 4 ods. 3	3. Každý členský štát podnikne vhodné opatrenia, aby všeobecne prístupnil informácie o podmienkach zamestnania v zmysle článku 3.	n. a.						
článok 4 ods. 4	4. Každý členský štát oboznámi ostatné členské štáty so styčnými pracoviskami a/alebo kompetentnými orgánmi podľa odseku 1.	n. a.						
článok 5	Opatrenia Ak sa členským štátom nepodari zabezpečiť dodržiavanie tejto smernice, podniknú k tomu vhodné opatrenia.	N	návrh zákona Zákonník práce	Článok IX § 14	Zamestnanci, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov môžu svoje práva uplatniť na súde. Zamestnávateľia nesmú znevýhodňovať zamestnancov preto, že zamestnanci uplatňujú svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov. Spory medzi zamestnancom a zamestnávateľom o nároky z pracovnoprávných vzťahov prejednávajú a rozhodujú sudy.	Y		
článok 5	Najmä zabezpečia, aby sa pracovníci a/alebo ich zástupcovia mali k dispozícii primerané postupy na presadenie povinností v zmysle tejto smernice.	N		-	-			
článok 6	Jurisdikcia V členských štátoch, v ktorých sú alebo boli vyslaní pracovníci, je možné ustanoviť súdne postupy na presadenie práv na podmienky zamestnania zaručované v článku 3 bez ohrozenia práva na prípadné ustanovenie postupov inom členskom štáte v zmysle existujúcich medzi- národných dohôd a	D	návrh zákona Zákonník práce	§ 14	Spory medzi zamestnancom a zamestnávateľom o nároky z pracovnoprávných vzťahov prejednávajú a rozhodujú sudy.	Y		

	právomocí.							
článok 7	Realizácia Členské štáty prijímú zákony a nariadenia potrebné na dodržanie tejto smernice najneskôr do 16. decembra 1999. O týchto krokoch sú povinné bezodkladne informovať Komisiu.	n. a.						
článok 7	Uvedené zákony a nariadenia musia po prijatí členským štátom pri zverejnení obsahovať odkaz na túto smernicu, alebo musia byť sprevádzané takýmto odkazom.	n. a.						
článok 7	Spôsoby realizovania takeého odkazu ustanovia členské štáty.	n. a.						
článok 8	Preskúmanie Komisiou Komisia preskúma funkčnosť tejto smernice najneskôr do 16. decembra 2001. aby v prípade potreby mohla na- vrhnúť potrebné doplnenia.	n. a.						
článok 9	Táto smernica je adresovaná všetkým členským štátom.	n. a.						
PRÍLOHA	PRÍLOHA Činnosti uvedené v článku 3 (1), druhý bod, zahŕňujú všetky stavebné práce týkajúce sa konštrukcie, opráv, údržby, prestavby alebo likvidácie stavieb, najmä týchto prác:							
PRÍLOHA	1. Hĺbenie							
PRÍLOHA	2. Zemné práce							
PRÍLOHA	3. Stavebné práce							
PRÍLOHA	4. Montáž a demontáž prefabrikovaných dielcov							
PRÍLOHA	5. Interiérové alebo inštalačné práce							
PRÍLOHA	6. Stavebno-konštrukčné úpravy							
PRÍLOHA	7. Renovačné práce							
PRÍLOHA	8. Opravy							
PRÍLOHA	9. Rozoberanie							

PRÍLOHA	10. Demolačné práce							
PRÍLOHA	11. Údržba							
PRÍLOHA	12. Maliarske a čistiace práce							
PRÍLOHA	13. Vylepšovacie práce.							

TABUĽKA ZHODY
návrhu zákona s právom Európskej únie

SMERNICA RADY 97/80/ES z 15. decembra 1997 o dôkazovom bremene v prípadoch diskriminácie na základe pohlavia (v znení smernice Rady 98/52/ES) COUNCIL DIRECTIVE 97/80/EC of 15 December 1997 on the burden of proof in cases of discrimination based on sex (amended by the Council Directive 98/52/EC)		- návrh nového Zákonníka práce, Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR - Občiansky súdny poriadok						
1	2	3	4	5	6	7	8	9
článok 1	Cieľom tejto smernice je zaistiť, aby opatrenia vykonané členskými štátmi na zavedenie princípu rovnakého zaobchádzania boli zefektívnené na to, aby sa umožnilo všetkým osobám, ktoré sa považujú za poškodené kvôli tomu, že princíp rovnakého zaobchádzania nebol pri nich použitý, aby mali svoje práva potvrdené právnym procesom po možnom rekurze na iný kompetentný orgán.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 13 ods. 4 § 13 ods. 5	(4) Zamestnanec, ktorý sa cíti poškodený v dôsledku nedodržania podmienok uvedených v odsekoch 1 až 3, môže sa domáhať svojich práv na súde. Zamestnávateľ je povinný preukázať, že nedošlo k porušeniu princípu rovnakého zaobchádzania. (5) Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s výkonom práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov; zamestnávateľ je povinný na jeho sťažnosť bez zbytočného odkladu odpovedať.	Y		
článok 2 ods. 1	Definície 1. Pre účely tejto smernice znamená princíp rovnakého zaobchádzania to, že nemôže existovať žiadna diskriminácia založená na pohlaví, priama alebo nepriama.	N	návrh zákona Zákonník práce	Článok 1	Fyzické osoby majú právo na prácu a slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a na ochranu proti nezamestnanosti. Tieto práva im patria bez akýchkoľvek obmedzení a priamej alebo nepriamej diskriminácie podľa pohlavia, manželského a rodinného stavu, rasy, farby pleti, jazyka, veku, zdravotného stavu, viery a náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia, s výnimkou prípadu, ak to ustanovuje zákon, alebo ak je na výkon prác vecný dôvod, ktorý spočíva v predpokladoch alebo požiadavkách a povahe práce, ktorú má zamestnanec vykonávať.	Y		

				Článok VI Ženy a muži majú právo na rovnaké zaobchádzanie, ak ide o prístup k zamestnaniu, odmeňovanie a pracovný postup, odborné vzdelávanie a o pracovné podmienky. Ženám sa zabezpečujú pracovné podmienky umožňujúce im účasť na práci s ohľadom na ich fyziologické predpoklady, a s ohľadom na ich spoločenskú funkciu v materstve a ženám a mužom s ohľadom na ich rodinné povinnosti pri výchove detí a starostlivosti o ne. § 13 ods. 1 (1) Zamestnancom patria práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov bez akýchkoľvek obmedzení a priamej alebo nepriamej diskriminácie podľa pohlavia, manželského a rodinného stavu, rasy, farby pleti, jazyka, veku, zdravotného stavu, viery a náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo k etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia, s výnimkou prípadu, ak to ustanovuje zákon alebo ak je na výkon prác vecný dôvod, ktorý spočíva v predpokladoch alebo požiadavkách a povahe práce, ktorú má zamestnanec vykonávať. § 13 ods. 2 (2) Na účely princípu rovnakého zaobchádzania podľa odseku 1 je nepriama diskriminácia navonok neutrálny pokyn, rozhodnutie alebo prax znevýhodňujúce podstatne väčšiu časť fyzických osôb, ak tento pokyn, rozhodnutie alebo prax nie sú vhodné a nevyhnutné a nemôžu sa ospravedlniť objektívnymi skutočnosťami.			
Článok 2 ods. 2	2. Pre účely princípu rovnakého zaobchádzania spomínaného v odseku 1, nepriama diskriminácia existuje tam, kde zjavne neutrálne nariadenie, kritérium alebo praktiky znevýhodňujúce podstatne väčšiu časť členov jedného pohlavia, ak toto nariadenie, kritérium alebo praktiky nie sú vhodné a nevyhnutné a nemôžu byť ospravedlnené objektívnymi faktormi netýkajúcimi sa pohlavia	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 13 ods. 2 (2) Na účely princípu rovnakého zaobchádzania podľa odseku 1 je nepriama diskriminácia navonok neutrálny pokyn, rozhodnutie alebo prax znevýhodňujúce podstatne väčšiu časť fyzických osôb, ak tento pokyn, rozhodnutie alebo prax nie sú vhodné a nevyhnutné a nemôžu sa ospravedlniť objektívnymi skutočnosťami.	Y		

článok 3 ods. 1 (a)	Rozsah 1. Táto smernica sa vzťahuje na: (a) situácie pokryté článkom 119 Zmluvy a smernicou č. 75/117/EHS, 76/207/EHS a pokiaľ sa to dotýka diskriminácie založenej na pohlaví, 92/85/EHS a 96/34/ES;	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 13 ods. 1	(1) Zamestnancom patria práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov bez akýchkoľvek obmedzení a priamej alebo nepriamej diskriminácie podľa pohlavia, manželského a rodinného stavu, rasy, farby pleti, jazyka, veku, zdravotného stavu, viery a náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo k etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia, s výnimkou prípadu, ak to ustanovuje zákon alebo ak je na výkon prác vecný dôvod, ktorý spočíva v predpokladoch alebo požiadavkách a povahe práce, ktorú má zamestnanec vykonávať.	Y		
článok 3 ods. 1 (b)	(b) akékoľvek civilné alebo administratívne postupy týkajúce sa verejného alebo súkromného sektoru, ktoré umožňujú prostriedky nahradiť podľa národného práva podľa opatrení spomínaných v (a) s výnimkou mimosúdnych postupov dobrovoľnej povahy alebo daných v národnom práve;	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 13 ods. 4 § 13 ods. 5 § 13 ods. 6	(4) Zamestnanec, ktorý sa cíti poškodený v dôsledku nedodržania podmienok uvedených v odsekoch 1 až 3, môže sa domáhať svojich práv na súde. Zamestnávateľ je povinný preukázať, že nedošlo k porušeniu princípu rovnakého zaobchádzania. (5) Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s výkonom práv a povinností, vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov; zamestnávateľ je povinný na jeho sťažnosť bez zbytočného odkladu odpovedať. (6) Zamestnávateľ nesmie zamestnanca postihovať alebo znevýhodňovať preto, že zamestnanec uplatňuje svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávného vzťahu.	Y		
článok 3 ods. 2	2. Táto smernica sa nevzťahuje na kriminalistické postupy, ak to nie je v členských štátoch umožnené inak.	N	OSP	§ 7 ods. 1	(1) V občianskom súdnom konaní súdy prejednávajú a rozhodujú veci, ktoré vyplývajú z občianskoprávných, pracovných, rodinných, družstevných, ako aj z obchodných vzťahov (včítane podnikateľských a hospodárskych vzťahov), pokiaľ ich podľa zákona neprejednávajú a nerozhodujú o nich iné orgány.	Y		
článok 4 ods. 1	Dôkazové bremeno 1. Členské štáty urobia také opatrenia, ktoré sú nevyhnutné v súlade s ich národnými právnymi	N	návrh zákona Zákonník	§ 13 ods. 4	(4) Zamestnanec, ktorý sa cíti poškodený v dôsledku nedodržania podmienok uvedených v odsekoch 1 až 3, môže sa domáhať svojich práv na	Y		

	systémami, na zaistenie toho, že ak osoby, ktoré sa považujú za poškodené kvôli tomu, že princíp rovnakého zaobchádzania nebol u nich aplikovaný, stanovia, pred súdom alebo iným kompetentným orgánom, že sa vyskytla priama alebo nepriama diskriminácia, obžalovaný musí dokázať, že nedošlo k porušeniu princípu rovnakého zaobchádzania.		práce		súde. Zamestnávateľ je povinný preukázať, že nedošlo k porušeniu princípu rovnakého zaobchádzania.			
článok 4 ods. 2	2. Táto smernica nesmie zabrániť členským štátom, aby zavádzali pravidlá dôkazov, ktoré sú výhodnejšie pre žalobcov.	n. a.						
článok 4 ods. 3	3. Členské štáty nemusia aplikovať odsek 1 na postupy, pri ktorých súd alebo kompetentný orgán musia prešetriť skutočnosť prípadu.	D						
článok 5	Informácie Členské štáty musia zabezpečiť, že opatrenia urobené podľa tejto smernice spolu s opatreniami, ktoré sú už v platnosti, sa dostanú do pozornosti všetkých osôb, ktorých sa to týka, všetkými adekvátnymi prostriedkami.	N	návrh zákona Zákoník práce	§ 47 ods. 2	(2) Pri nástupe do zamestnania je zamestnávateľ povinný zamestnanca oboznámiť s pracovným poriadkom, s kolektívnou zmluvou a s právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na prácu ním vykonávanú, s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré musí zamestnanec pri svojej práci dodržiavať a s ustanoveniami upravujúcimi zákaz diskriminácie.	Y		
článok 6	Neexistencia spätnej účinnosti Zavedenie tejto smernice nesmie byť za žiadnych okolností dostatočným dôvodom pre zníženie ochrany pracovníkov na všeobecnej úrovni, v oblastiach, na ktoré sa vzťahuje, bez prejudície k právu členských štátov reagovať na zmeny situácie zavedením zákonov, nariadení a administratívnych opatrení, ktoré sa líšia od tých, ktoré sú v platnosti pri notifikovaní tejto smernice, ak minimálne požiadavky tejto smernice sú splnené.	n. a.						
článok 7	Zavedenie Členské štáty uvedú do platnosti zákony, nariadenia a administratívne opatrenia nevyhnutné pre ne na zosúladenie s touto smernicou do 1. januára 2001. Okamžite o tom oboznámi komisiu.	n. a.						

článok 7	Pokiaľ ide o Spojené kráľovstvo Veľkej Británie a Severného Írska, nahrádza sa dátum 1. január 2001 v odseku 1 dátumom 22. júl 2001.	n. a.						
článok 7	Keď členské štáty prijímú opatrenia, musia obsahovať referenciu na túto smernicu alebo musí k nim byť priložená takáto referencia pri príležitosti ich oficiálneho publikovania. Metódy ako urobiť takúto referenciu budú stanovené členskými štátmi.	n. a.						
článok 7	Členské štáty musia oznámiť Komisii do dvoch rokov od vstupu tejto smernice do platnosti všetky informácie potrebné pre Komisiu, aby mohla skoncipovať svoju správu Európskemu parlamentu a Rade o používaní tejto smernice.	n. a.						
článok 8	Táto smernica je určená členským štátom.	n. a.						

TABUĽKA ZHODY
návrhu zákona s právom Európskej únie

SMERNICA RADY č. 97/81/ES z 15. decembra 1997 týkajúca sa rámcovej dohody o práci na čiastočný úväzok, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC v znení SMERNICE RADY 98/23/ES zo 7. apríla 1998 o rozšírení Smernice Rady 97/81/ES o rámcovej dohode o práci na čiastočný úväzok, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC, na Spojené kráľovstvo Veľkej Británie a Severného Írska COUNCIL DIRECTIVE of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC Amended by COUNCIL DIRECTIVE 98/23/EC of 7 April 1998 on the extension of Directive 97/81/EC on the framework agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC to the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland								
▪ Nový Zákoník práce Vysvetlivky: <u>K stĺpcu 3:</u> N – bežná transpozícia O – transpozícia s možnosťou voľby D – transpozícia podľa úvahy (dobrovoľná) n. a. – transpozícia sa neuskutočňuje <u>K stĺpcu 7:</u> Y – úplná zhoda P – čiastočná zhoda N – žiadna zhoda v prípade, keď ešte nedošlo k transpozícii, ale príde k nej v budúcnosti O – transpozícia sa nepredpokladá v prípade, keď príslušné ustanovenie ani v budúcnosti nebude aproximované s ustanoveniami právnych aktov EÚ, napr. preto, že k nim nemá žiadnu relevanciu.								
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Klauzula 1 (a)	Účelom tejto Rámcovej dohody je: (a) zabezpečiť odstránenie diskriminácie pracovníkov na čiastočný úväzok a zlepšiť kvalitu práce na čiastočný úväzok,	N	návrh zákona Zákoník práce	§ 49 ods. 6	(6) Zamestnanec v pracovnom pomere na kratší pracovný čas sa nesmie zvýhodniť alebo obmedziť v porovnaní so zamestnancom zamestnaným na ustanovený týždenný pracovný čas.	Y		
Klauzula 1 (b)	(b) umožniť rozvoj práce na čiastočný úväzok na základe dobrovoľnosti a prispieť k pružnej organizácii pracovného času spôsobom, ktorý zohľadní potreby zamestnávateľov a pracovníkov.	N	návrh zákona Zákoník práce	§ 49 ods. 3	(3) Zamestnávateľ je povinný utvárať podmienky, aby sa žiadostiam o zmenu rozsahu týždenného pracovného času mohlo vyhovieť.	Y		
Klauzula 2 ods. 1	1. Táto dohoda platí pre pracovníkov na čiastočný úväzok, ktorí majú pracovnú zmluvu alebo pracovný pomer podľa definície v zákone, kolektívnej zmluve alebo platnej praxe v každom členskom štáte.	N	návrh zákona Zákoník práce	§ 42 § 49 ods. 1	Pracovný pomer môže vzniknúť iba formou písomnej pracovnej zmluvy. (1) Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť v pracovnej zmluve kratší pracovný čas ako je ustanovený týždenný pracovný čas.	Y		
Klauzula 2 ods. 2	2. Členské štáty, po konzultácii so sociálnymi partnermi v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi zmluvami alebo praxou a/alebo sociálni partneri na príslušnej úrovni v súlade s praxou vnútroštátnych pracovných vzťahov môžu,	D						

	z objektívnych dôvodov, z podmienok tejto dohody úplne alebo čiastočne vylúčiť pracovníkov na čiastočný úväzok, ktorí pracujú ako príležitostní pracovníci. Tieto vylúčenia je potrebné pravidelne kontrolovať a stanoviť, či objektívne dôvody pre ne sú stále platné.							
Klauzula 3 ods. 1	1. Pre účely tejto dohody: Termín „pracovník na čiastočný úväzok“ sa vzťahuje na zamestnanca, ktorého normálna pracovná doba, vypočítaná na základe týždňa alebo priemeru doby zamestnania do jedného roka, je kratšia ako normálna pracovná doba porovnateľného pracovníka na plný úväzok.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 11 ods. 1 § 49 ods. 1	(1) Zamestnanec je fyzická osoba, ktorá v pracovnoprávných vzťahoch, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch, vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu podľa jeho pokynov za mzdu alebo za odmenu. (1) Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť v pracovnej zmluve kratší pracovný čas ako je ustanovený týždenný pracovný čas.	Y		
Klauzula 3 ods. 2	2. Termín „porovnateľný pracovník na plný úväzok“ znamená pracovníka na plný úväzok v rovnakej organizácii, ktorý má rovnaký druh pracovnej zmluvy alebo pracovného pomeru, ktorý je prijatý na rovnakú alebo podobnú prácu/zamestnanie, pričom sa primerane zohľadňujú ostatné činitele, ktoré môžu zahŕňať služobný vek a kvalifikáciu/odbornosť.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 11 ods. 1 § 85 ods. 1 § 85 ods. 5	(1) Zamestnanec je fyzická osoba, ktorá v pracovnoprávných vzťahoch, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch, vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu podľa jeho pokynov za mzdu alebo za odmenu. (1) Pracovný čas je časový úsek, v ktorom zamestnanec je k dispozícii zamestnávateľovi a vykonáva prácu, plní povinnosti a v súlade s pracovnou zmluvou. (5) Pracovný čas, ktorý zamestnávateľ ustanoví podľa predchádzajúcich odsekov je ustanovený týždenný pracovný čas.	Y		
Klauzula 3 ods. 2	Tam, kde nejestvuje porovnateľný pracovník na plný úväzok v tej istej organizácii, porovnanie sa vykoná pomocou odkazu na platnú kolektívnu zmluvu alebo, kde nejestvuje platná kolektívna zmluva, v súlade s vnútroštátnym zákonom, kolektívnymi zmluvami alebo praxou.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 49 ods. 6 § 85 ods. 5	(6) Zamestnanec v pracovnom pomere na kratší pracovný čas sa nesmie zvýhodniť alebo obmedziť v porovnaní so zamestnancom zamestnaným na ustanovený týždenný pracovný čas. (5) Pracovný čas, ktorý zamestnávateľ ustanoví podľa predchádzajúcich odsekov je ustanovený týždenný pracovný čas.	Y		

Klauzula 4 ods. 1	1. Pokiaľ ide o podmienky zamestnania, s pracovníkmi na čiastočný úväzok sa nebude zaobchádzať nevýhodnejším spôsobom ako s porovnateľnými pracovníkmi na plný úväzok len preto, že pracujú na čiastočný úväzok, pokiaľ nebude odlišné zaobchádzanie odôvodnené objektívnymi dôvodmi.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 49 ods. 6	(6) Zamestnanec v pracovnom pomere na kratší pracovný čas sa nesmie zvýhodniť alebo obmedziť v porovnaní so zamestnancom zamestnaným na ustanovený týždenný pracovný čas.	Y		
Klauzula 4 ods. 2	2. Tam, kde to bude možné, bude platiť zásada časového pomeru (pro rata temporis).	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 49 ods. 5	(5) Zamestnanci v pracovnom pomere na kratší pracovný čas patrí mzda zodpovedajúca dohodnutému kratšiemu pracovnému času.	Y		
Klauzula 4 ods. 3	3. Úpravy na aplikáciu tejto klauzuly budú definovať členské štáty a/alebo sociálni partneri, so zreteľom na európsku legislatívu, vnútroštátne právo, kolektívne zmluvy a prax.	N						
Klauzula 4 ods. 4	4. Tam, kde to bude odôvodnené objektívnymi dôvodmi, členské štáty po konzultácii so sociálnymi partnermi v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi zmluvami a praxou a/alebo sociálni partneri môžu, podľa potreby, umožniť prístup k zvláštnym podmienkam zamestnania podľa služobnej doby, odpracovaného času alebo pracovnej kvalifikácie. Kvalifikácie vzťahujúce sa na prístup pracovníkov na čiastočný úväzok k určitým podmienkam zamestnania je potrebné pravidelne kontrolovať so zreteľom na zásahu nediskriminácie vyjadrenú v klauzule 4. 1.	D						
Klauzula 5 ods. 1	1. V súvislosti s klauzulou 1 tejto dohody a zásadou nediskriminácie medzi pracovníkmi na čiastočný úväzok a plný úväzok:							
Klauzula 5 ods. 1 (a)	(a) členské štáty, po konzultácii so sociálnymi partnermi v súlade s vnútroštátnym právom alebo praxou by mali identifikovať a analyzovať prekážky zákonnej alebo administratívnej povahy, ktoré môžu obmedzovať príležitosti pre prácu na čiastočný úväzok a podľa možnosti ich odstraňovať,	n. a.						
Klauzula 5 ods. 1 (b)	(b) sociálni partneri, konajúc v rámci svojej sféry kompetencie a prostredníctvom postupov ustanovených v kolektívnych zmluvách, by mali	n. a.						

	identifikovať a analyzovať prekážky, ktoré môžu obmedzovať príležitosti pre prácu na čiastočný úväzok a podľa možnosti ich odstraňovať.							
Klauzula 5 ods. 2	2. Odmietnutie pracovníka prejsť z práce na plný úväzok práce na prácu na čiastočný úväzok alebo naopak by samo o sebe nemalo tvoriť platný dôvod na ukončenie zamestnania, bez vplyvu na ukončenie z iných dôvodov v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi zmluvami a praxou, ktoré môžu vzniknúť na základe prevádzkových požiadaviek príslušnej organizácie.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 61 ods. 2 § 63 ods. 1	(2) Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených v tomto zákone. Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť. (1) Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak a) sa zrušuje alebo premiestňuje zamestnávateľ alebo jeho časť, b) sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce alebo o iných organizačných zmenách, c) zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku alebo rozhodnutia orgánu štátnej zdravotníckej správy alebo rozhodnutia orgánu sociálneho zabezpečenia dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu alebo ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu na pracovisku určenú záväzným posudkom príslušného orgánu na ochranu zdravia, d) zamestnanec nespĺňa bez zavinenia zamestnávateľa požiadavky na riadny výkon tejto práce; ak nespĺňanie týchto požiadaviek spočíva v neuspokojivých pracovných výsledkoch, možno zamestnancovi z tohto dôvodu dať výpoveď, len ak ho zamestnávateľ v posledných šiestich mesiacoch písomne vyzval na ich odstránenie a zamestnanec ich v primeranom čase neodstránil.	Y		

					e) sú u zamestnanca dôvody, pre ktoré by s ním zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer, alebo pre závažné porušenie pracovnej disciplíny; pre sústavné menej závažné porušovanie pracovnej disciplíny možno dať zamestnancovi výpoveď, ak bol v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozomený na možnosť výpovede.			
Klauzula 5 ods. 3	3. Zamestnávateľia by mali podľa možnosti venovať pozornosť:	N		-	-			
Klauzula 5 ods. 3 (a)	(a) žiadostiam pracovníkov o prechod z práce na plný úväzok na prácu na čiastočný úväzok, ktorý je v organizácii možný;	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 49 ods. 2 § 49 ods. 3	(2) Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť zmenu ustanoveného týždenného pracovného času na kratší týždenný pracovný čas a zmenu kratšieho týždenného pracovného na ustanovený týždenný pracovný čas. (3) Zamestnávateľ je povinný utvárať podmienky, aby sa žiadostiam o zmenu rozsahu týždenného pracovného času mohlo vyhovieť.	Y		
Klauzula 5 ods. 3 (b)	(b) žiadostiam pracovníkov o prechod z práce na čiastočný úväzok na prácu na plný úväzok alebo predĺženie pracovného času, ak na to vznikne príležitosť,	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 49 ods. 2 a ods. 3	detto	Y		
Klauzula 5 ods. 3(c)	(c) poskytovaníu včasných informácií o dostupnosti miest na čiastočný úväzok a na plný úväzok v organizácii, aby sa umožnil prechod z práce na plný úväzok práce na prácu na čiastočný úväzok alebo naopak,	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 49 ods. 7	(7) Zamestnávateľ je povinný zamestnancov a príslušný odborový orgán informovať o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas.	Y		
Klauzula 5 ods. 3(d)	(d) opatreniam na uľahčenie prijímania pracovníkov na čiastočný úväzok na všetkých úrovniach podniku, vrátane odborných a vedúcich miest a podľa možnosti umožňovať prijímanie pracovníkov s čiastočným úväzkom na odborné školenia na zvýšenie príležitostí na postup v zamestnaní a pracovnej mobility,	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 49 ods. 3	(3) Zamestnávateľ je povinný utvárať podmienky, aby sa žiadostiam o zmenu rozsahu týždenného pracovného času mohlo vyhovieť.	Y		

Klauzula 5 ods. 3 (e)	(e) poskytovaní príslušných informácií o práci na čiastočný úväzok v podniku jestvujúcim orgánom zastupujúcim pracovníkov.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 49 ods. 7 § 234 ods. 1	(7) Zamestnávateľ je povinný zamestnancov a príslušný odborový orgán informovať o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas. (1) Zamestnanecká rada je orgán, ktorý zastupuje všetkých zamestnancov zamestnávateľa, ak u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia.	Y		
Klauzula 6 ods. 1	1. Členské štáty a/alebo sociálni partneri môžu mať alebo zaviesť výhodnejšie pracovné miesta, ako ustanovuje táto dohoda.	n. a.						
Klauzula 6 ods. 2	2. Implementácia ustanovení tejto dohody nebude predstavovať platné dôvody na zníženie všeobecnej úrovne ochrany poskytovanej pracovníkov v oblasti tejto dohody. Nemá vplyv na právo členských štátov a/alebo sociálnych partnerov vypracovať odlišné legislatívne, regulačné alebo zmluvné ustanovenia, v svetle meniacich sa okolností a nevlýva na aplikáciu klauzuly 5.1, pokiaľ sa dodržiava zásada nediskriminácie vyjadrená v klauzule 4.1.	n. a.						
Klauzula 6 ods. 3	3. Táto dohoda nemá vplyv na právo sociálnych partnerov uzatvárať, na príslušnej úrovni, vrátane európskej úrovne, dohody upravujúce a/alebo dopĺňajúce ustanovenia tejto dohody tak, aby brali do úvahy zvláštne potreby príslušných sociálnych partnerov.	n. a.						
Klauzula 6 ods. 4	4. Táto dohoda nebude mať vplyv na nijaké ďalšie zvláštne ustanovenia Spoločenstva a najmä na ustanovenia Spoločenstva, týkajúce sa rovnakého zaobchádzania alebo príležitostí pre mužov a ženy.	n. a.						
Klauzula 6 ods. 5	5. Pri predchádzaní vzniku sporov a sťažností z aplikácie tejto dohody a pri ich urovnaní sa bude postupovať v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi zmluvami a praxou.	N	návrh zákona Zákonník práce	Článok IX	Zamestnanci, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov môžu svoje práva uplatniť na súde. Zamestnávateľia nesmú znevýhodňovať zamestnancov preto, že zamestnanci uplatňujú svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov.	Y		

				§ 14	Spory medzi zamestnancom a zamestnávateľom o nároky z pracovnoprávných vzťahov prejednávajú a rozhodujú súdy.			
Klauzula 6 ods. 6	6. Signatárske strany zrevidujú túto dohodu o pár rokov odo dňa rozhodnutia Rady, ak o to požiada jedna zo zmluvných strán.	n. a.						

TABUĽKA ZHODY
návrhu zákona s právom Európskej únie

SMERNICA RADY 98/59/ES z 20. júla 1998 o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa kolektívneho prepúšťania COUNCIL DIRECTIVE 98/59/EC of 20 July 1998 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies		• Návrh nového Zákonníka práce, Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR • návrh zákona o štátnej službe • návrh zákona o verejnej službe • Zákon č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov, Ministerstvo vnútra SR						
1	2	3	4	5	6	7	8	9
článok 1 ods. 1 (a)	1. Na účely tejto smernice: (a) „kolektívnym prepúšťaním“ sa rozumie prepustenie z práce na podnet zamestnávateľa z jedného alebo viacerých dôvodov nesúvisiacich s prepúšťanými pracovníkmi, a to v prípadoch, keď podľa rozhodnutia jednotlivých členských štátov počet prepustených pracovníkov predstavuje:	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 73 ods. 1 § 63 ods. 1 písm. a) a písm. b)	(1) O hromadné prepúšťanie ide, ak zamestnávateľ alebo časť zamestnávateľa (28 ods. 3) rozviaže pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) alebo dohodou z tých istých dôvodov počas 90 dní najmenej s 20 zamestnancami. (1) Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak a) sa zrušuje alebo premiestňuje zamestnávateľ alebo jeho časť, b) sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce alebo o iných organizačných zmenách,	Y		
článok 1 ods. 1 (a) (i)	(i) počas obdobia 30 dní: - najmenej 10 pracovníkov v podnikoch, ktoré spravidla zamestnávajú viac ako 20 a menej ako 100 pracovníkov, - najmenej 10 % z celkového počtu pracovníkov v podnikoch, ktoré spravidla zamestnávajú najmenej 100 a menej ako 300 pracovníkov, - najmenej 30 pracovníkov v podnikoch, ktoré	O						

	spravidla zamestnávajú 300 alebo viac pracovníkov,							
článok 1 ods. 1 (a) (ii)	(ii) alebo, počas obdobia 90 dní najmenej 20 pracovníkov bez ohľadu na počet pracovníkov, ktorých daný podnik spravidla zamestnáva,	O	návrh zákona Zákonník práce	§ 73 ods. 1	(1) O hromadné prepúšťanie ide, ak zamestnávateľ alebo časť zamestnávateľa (28 ods. 3) rozviaže pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) alebo dohodou z tých istých dôvodov počas 90 dní najmenej s 20 zamestnancami.	Y		
článok 1 ods. 1 (b)	(b) „zástupcami pracovníkov“ sa rozumejú zástupcovia pracovníkov v súlade so zákonmi alebo praxou jednotlivých členských štátov.	N	zákon o združovaní občanov návrh zákona Zákonník práce	§ 2 ods. 2 Článok X § 234 ods. 1	(2) Občania môžu zakladať ... odborové organizácie a združovať sa v nich. Zamestnanci majú právo na kolektívne vyjednávanie a právo na štrajk. Odborové orgány sa zúčastňujú na pracovnoprávných vzťahoch vrátane kolektívneho vyjednávania. Zamestnanecké rady a zástupcovia zamestnancov na ochranu práce sa zúčastňujú na pracovnoprávných vzťahoch za podmienok ustanovených zákonom; za tým účelom sú zamestnávateľia povinní umožniť zástupcom zamestnancov pôsobiť na pracoviskách. (1) Zamestnanecká rada je orgán, ktorý zastupuje všetkých zamestnancov zamestnávateľa, ak u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia. Zamestnanci sú oprávnení prostredníctvom zamestnaneckej rady uplatňovať svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu, ak zákon neustanovuje inak. Zamestnanecká rada má vo vzťahu k zamestnávateľovi právo na prerokovanie a to aj v tých prípadoch, v ktorých odborový orgán má právo spolurozhodovania, ďalej právo na informácie a právo kontroly dodržiavania pracovnoprávných predpisov.	Y		
článok 1 ods. 1	Pre potreby výpočtu počtu prepustení, ktorý je stanovený v prvom pododseku bodu (a), ukončenie pracovnej zmluvy, ktoré nastane z podnetu zamestnávateľa z jedného alebo viacerých dôvodov nesúvisiacich s jednotlivými príslušnými pracovníkmi, sa bude považovať za prepustenie, ak	O						

				§ 43	(1) Štátnozamestnanecký pomer sa skončí dňom a) uplynutia prípravnej štátnej služby, ak nebola úspešne vykonaná kvalifikačná skúška, b) uplynutia dočasnej štátnej služby, c) nadobudnutia právoplatnosti rozsudku, ktorým bol štátny zamestnanec odsúdený za úmyselný trestný čin alebo ak výkon trestu nebol podmienenečne odložený, alebo odo dňa nadobudnutia právoplatnosti rozhodnutia, ktorým bol pozbavený spôsobilosti na právne úkony, alebo ktorým bola jeho spôsobilosť na právne úkony obmedzená alebo d) ktorým štátny zamestnanec dovŕši vek 65 rokov.			
článok 1 ods. 2 (c)	(c) posádky námorných lodí.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 73 ods. 10 písm. b)	(10) Ustanovenia odsekov 1 až 9 sa nevzťahujú na b) členov posádok lodí plávajúcich pod štátnou vlajkou Slovenskej republiky.	Y		
článok 2 ods. 1	1. V prípade, že zamestnávateľ uvažuje o kolektívnom prepúšťaní, začne konzultácie so zástupcami pracovníkov včas s cieľom dosiahnuť vzájomnú dohodu.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 73 ods. 2 § 234 ods. 1	(2) S cieľom dosiahnuť dohodu je zamestnávateľ povinný najneskôr jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania prerokovať s príslušným odborovým orgánom opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov, alebo ho obmedziť, predovšetkým prerokovať možnosť ich umiestnenia vo vhodnom zamestnaní na iných svojich pracoviskách, a to aj po predchádzajúcej príprave a opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov hromadného prepúšťania zamestnancov. ... (1) Zamestnanecká rada je orgán, ktorý zastupuje všetkých zamestnancov zamestnávateľa, ak u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia. Zamestnanci sú oprávnení prostredníctvom zamestnaneckej rady uplatňovať svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu, ak zákon neustanovuje inak. Zamestnanecká rada má vo vzťahu k zamestnávateľovi právo na prerokovanie a to aj v tých prípadoch, v ktorých odborový orgán má právo spolurozhodovania, ďalej právo na	Y		

					informácie a právo kontroly dodržiavania pracovnoprávnych predpisov.			
článok 2 ods. 2	2. Tieto konzultácie by mali zahŕňať prinajmenšom spôsoby a prostriedky, akými by sa dalo predísť kolektívnemu prepúšťaniu alebo znížiť počet postihnutých pracovníkov a zmierniť jeho následky prijatím sprievodných sociálnych opatrení zameraných, medzi iným, na pomoc pre opätovné zamestnanie alebo rekvalifikáciu prepustených pracovníkov.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 73 ods. 2	(2) S cieľom dosiahnuť dohodu je zamestnávateľ povinný najneskôr jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania prerokovať s príslušným odborovým orgánom opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov, alebo ho obmedziť, predovšetkým prerokovať možnosť ich umiestnenia vo vhodnom zamestnaní na iných svojich pracoviskách, a to aj po predchádzajúcej príprave a opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov hromadného prepúšťania zamestnancov. ...	Y		
článok 2 ods. 2	Členské štáty môžu stanoviť, že zástupcovia pracovníkov môžu využiť služby odborníkov v súlade s vnútroštátnou legislatívou a/alebo praxou.	D						Slovenská legislatíva explicitne neupravuje využívanie služieb odborníkov, ale ani tomu výslovne nebráni, resp. nezakazuje.
článok 2 ods. 3	3. Aby zástupcovia pracovníkov mohli predkladať konštruktívne návrhy, tak zamestnávateľia včas v priebehu konzultácií:	N		-	-	Y		
článok 2 ods. 3 (a)	(a) im poskytnú všetky príslušné informácie a	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 73 ods. 2	(2) ... Za tým účelom je zamestnávateľ povinný poskytnúť príslušnému odborovému orgánu všetky potrebné informácie	Y		
článok 2 ods. 3 (b)	(b) v každom prípade im písomne oznámia:	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 73 ods. 2	a písomne ho informovať najmä o	Y		
článok 2 ods. 3 (b) (i)	(i) dôvody plánovaného prepúšťania,	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 73 ods. 2 písm. a)	a) dôvodoch hromadného prepúšťania,	Y		

článok 2 ods. 3 (b) (ii)	(ii) počet a kategórie pracovníkov, ktorí majú prepustení,	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 73 ods. 2 písm. b)	b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,	Y		
článok 2 ods. 3 (b) (iii)	(iii) počet a kategórie zvyčajne zamestnaných pracovníkov,	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 73 ods. 2 písm. c)	c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,	Y		
článok 2 ods. 3 (b) (iv)	(iv) obdobie, počas ktorého sa plánované prepustenie uskutoční,	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 73 ods. 2 písm. d)	d) dobe, po ktorú sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,	Y		
článok 2 ods. 3 (b) (v)	(v) navrhované kritériá pre výber pracovníkov určených na prepustenie, ak vnútroštátna legislatíva a/alebo prax pripúšťa takúto právomoc pre zamestnávateľa,	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 73 ods. 2 písm. e)	e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,	Y		
článok 2 ods. 3 (b) (vi)	(vi) metódu výpočtu akýchkoľvek náhrad súvisiacich s prepúšťaním, ktoré sú rozdielne od výplat, ktoré vyplývajú z vnútroštátnej legislatívy a/alebo praxe.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 134 ods. 1 § 76 ods. 1	(1) Priemerný zárobok na pracovnoprávne účely zisťuje zamestnávateľ zo mzdy, zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období. (1) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), b) alebo dohodou z tých istých dôvodov a zamestnankyni, s ktorou zamestnávateľ skončí pracovný pomer v dôsledku uplatnenia zákazu niektorých prác a pracovísk pre ženy, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume dvojnásobku ich priemerného mesačného zárobku podľa § 134.	Y		
článok 2 ods. 3	Zamestnávateľ predloží príslušnému verejnemu orgánu kópiu aspoň tých základných prvkov písomného upovedomenia, ktoré sú stanovené v prvom pododseku, bode (b), podbodoch (I) až (v).	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 73 ods. 3	(3) Odpis písomnej informácie podľa odseku 2 zamestnávateľ doručí súčasne aj Národnému úradu práce.	Y		

článok 2 ods. 4	4. Povinnosti stanovené v odsekoch 1, 2 a 3 platia bez ohľadu na to, či rozhodnutia, ktoré sa týkajú kolektívneho prepúšťania, prijme zamestnávateľ alebo podnik, ktorý zamestnávateľa riadi.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 7 ods. 1 § 7 ods. 2	Zamestnávateľ je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu v pracovnoprávnom vzťahu, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch. Zamestnávateľ vystupuje v pracovnoprávnych vzťahoch vo svojom mene a má zodpovednosť vyplývajúcu z týchto vzťahov. Zamestnávateľom je aj organizačná jednotka zamestnávateľa, ak to ustanovujú osobitné predpisy, alebo stanovy podľa osobitného predpisu. Ak je účastníkom pracovnoprávneho vzťahu zamestnávateľ, nemôže ním byť súčasne jeho organizačná jednotka a naopak.	Y		Povinnosti platia pre každého zamestnávateľa, ktorý má pracovnoprávnú subjektivitu, prípadne pre organizačnú jednotku, aj keď rozhodnutie o kolektívnom prepúšťaní prijme riadiaci kontrolný orgán.
článok 2 ods. 4	Pri posudzovaní údajných porušení požiadaviek na informovanie, konzultácie a upovedomenie, ustanovených touto smernicou, sa nebude prihliadať na akékoľvek námietky zamestnávateľa, ktoré spočívajú v tom, že mu potrebné informácie neboli poskytnuté podnikom, ktorý urobil rozhodnutie vedúce ku kolektívnemu prepúšťaniu.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 7 ods. 1 § 7 ods. 2	(1) Zamestnávateľ je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu v pracovnoprávnom vzťahu, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch. (2) Zamestnávateľ vystupuje v pracovnoprávnych vzťahoch vo svojom mene a má zodpovednosť vyplývajúcu z týchto vzťahov. Zamestnávateľom je aj organizačná jednotka zamestnávateľa, ak to ustanovujú osobitné predpisy, alebo stanovy podľa osobitného predpisu. Ak je účastníkom pracovnoprávneho vzťahu zamestnávateľ, nemôže ním byť súčasne jeho organizačná jednotka a naopak.	Y		
článok 3 ods. 1	1. Zamestnávateľia písomne upovedomia príslušný verejný orgán o každom plánovanom kolektívnom prepúšťaní.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 73 ods. 3	(3) Odpis písomnej informácie podľa odseku 2 zamestnávateľ doručí súčasne aj Národnému úradu práce.	Y		

článok 3 ods. 1	Členské štáty môžu stanoviť, že v prípade plánovaného kolektívneho prepúšťania, ktoré vyplýva z ukončenia činnosti podniku v dôsledku súdneho rozhodnutia, zamestnávateľ je povinný písomne upovedomiť príslušný verejný orgán, len vtedy, ak si to tento požiada.	D	návrh zákona Zákonník práce	§ 73 ods. 11	(11) Ustanovenia odsekov 6 až 8 sa nevzťahujú na zamestnávateľa, na ktorého bol súdom vyhlásený konkurz.	Y		
článok 3 ods. 1	V tomto oznámení sa uvedú všetky príslušné informácie, ktoré sa týkajú plánovaného kolektívneho prepúšťania a konzultácii so zástupcami pracovníkov podľa článku 2, predovšetkým dôvody prepúšťania, počet pracovníkov, ktorí majú byť prepustení, počet zvyčajne zamestnávaných pracovníkov a obdobie, počas ktorého majú byť pracovníci prepustení.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 73 ods. 3 § 73 ods. 4	(3) Odpis písomnej informácie podľa odseku 2 zamestnávateľ doručí súčasne aj Národnému úradu práce. (4) Zamestnávateľ po prerokovaní hromadného prepúšťania s príslušným odborovým orgánom je povinný predložiť písomnú informáciu o výsledku prerokovania a) Národnému úradu práce, b) príslušnému odborovému orgánu.	Y		
článok 3 ods. 2	2. Zamestnávateľia poskytnú zástupcom pracovníkov kópiu oznámenia podľa odseku 1.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 73 ods. 4	(4) Zamestnávateľ po prerokovaní hromadného prepúšťania s príslušným odborovým orgánom je povinný predložiť písomnú informáciu o výsledku prerokovania a) Národnému úradu práce, b) príslušnému odborovému orgánu.	Y		
článok 3 ods. 2	Zástupcovia pracovníkov môžu predložiť príslušnému verejnému orgánu akékoľvek pripomienky.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 73 ods. 5	(5) Príslušný odborový orgán môže Národnému úradu práce predložiť pripomienky týkajúce sa hromadného prepúšťania.	Y		
článok 4 ods. 1	1. Plánované kolektívne prepúšťanie oznámené príslušnému verejnému orgánu, sa môže uskutočniť najskôr 30 dní po oznámení podľa článku 3 (1) bez toho, že by boli dotknuté predpisy upravujúce individuálne práva v súvislosti s výpoveďou.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 73 ods. 6	(6) Pri hromadnom prepúšťaní zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) alebo návrh na rozviazanie pracovného pomeru dohodou z tých istých dôvodov najskôr po uplynutí jedného mesiaca odo dňa doručenia písomnej informácie podľa odseku 4.	Y		
článok 4 ods. 1	Členské štáty môžu udeliť príslušnému verejnému orgánu právomoc skrátiť lehotu uvedenú v predchádzajúcom pododseku.	D						

článok 4 ods. 2	2. Lehotu stanovenú v odseku 1 príslušný verejný orgán využije na hľadanie riešení problémov spojených s plánovaným kolektívnym prepúšťaním.	N	návrh zákona Zákonník práce	§ 73 ods. 8	(8) Lehotu ustanovenú v odseku 6 Národný úrad práce využije na hľadanie riešení problémov spojených s plánovaným hromadným prepúšťaním.	Y		
článok 4 ods. 3	3. Ak je začiatočná lehota stanovená v odseku 1 kratšia ako 60 dní, členské štáty môžu príslušnému verejnému orgánu udeliť právomoc predĺžiť túto lehotu na 60 dní odo dňa oznámenia, ak nie je pravdepodobné, že by sa problémy spojené s plánovaným kolektívnym prepúšťaním dali vyriešiť v rámci tejto lehoty.	D						
článok 4 ods. 3	Členské štáty môžu príslušnému verejnému orgánu udeliť širšie právomoci na predĺženie uvedenej lehoty.	D						
článok 4 ods. 3	Zamestnávateľ musí byť informovaný o predĺžení lehoty, ako aj o jeho dôvodoch ešte predtým, ako uplynie začiatočná lehota stanovená v odseku 1.	D						
článok 4 ods. 4	4. Členské štáty nemusia uplatniť tento článok pre kolektívne prepúšťanie, ktoré vyplýva z ukončenia činnosti podniku v dôsledku súdneho rozhodnutia.	D	návrh zákona Zákonník práce	§ 73 ods. 11	(11) Ustanovenia odsekov 6 až 8 sa nevzťahujú na zamestnávateľa, na ktorého bol súdom vyhlásený konkurz.	Y		
článok 5	Táto smernica nemá vplyv na právo členských štátov uplatňovať alebo zavádzať také zákony, iné predpisy alebo administratívne opatrenia, ktoré sú pre pracovníkov výhodnejšie alebo podporovať či umožniť prijatie kolektívnych zmlúv výhodnejších pre pracovníkov.	n. a.						
článok 6	Členské štáty zabezpečia, aby súdne a/alebo administratívne postupy pre vymáhanie záväzkov vyplývajúcich z tejto smernice, boli dostupné pre zástupcov pracovníkov a/alebo pracovníkov.	N	návrh zákona Zákonník práce	Článok IX § 73 ods. 9	Zamestnanci, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov môžu svoje práva uplatniť na súde. Zamestnávateľia nesmú znevýhodňovať zamestnancov preto, že zamestnanci uplatňujú svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov. (9) Ak zamestnávateľ poruší povinnosti ustanovené v odseku 2, má zamestnanec, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer v rámci hromadného prepúšťania, nárok na náhradu mzdy	Y		

				§ 77	najmenej v sume dvojnásobku jeho priemerného zárobku podľa § 134.			
				§ 14	Neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej lehote alebo dohodou, môže zamestnanec, ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa , keď sa mal pracovný pomer skončiť. Spory medzi zamestnancom a zamestnávateľom o nároky z pracovnoprávnych vzťahov prejednávajú a rozhodujú sudy.			
článok 7	Členské štáty predložia Komisii text akýchkoľvek už prijatých alebo prijímaných zásadných ustanovení vnútroštátnej legislatívy v oblasti, ktorá sa riadi touto smernicou.	n. a.						
článok 8 ods. 1	1. Smernice uvedené v prílohe I, časť A sa týmto rušia bez ovplyvnenia záväzkov členských štátov o príslušných hraničných termínoch pre transpozíciu uvedenej smernice uvedenej v prílohe I, časť B.	n. a.						
	PRÍLOHA I, ČASŤ A: Zrušené smernice (uvedené v článku 8): Smernica Rady 75/129/EHS a jej nasledujúca novelizácia: Smernica Rady 92/56/EHS. PRÍLOHA I, ČASŤ B: Hraničné termíny pre transpozíciu do vnútroštátnej legislatívy: - smernice Rady 75/129/EHS: 19. február 1977 - smernice Rady 92/56/EHS: 24. jún 1994	n. a.						
článok 8 ods. 2	2. Odkazy na zrušené smernice sa prepracujú ako odkazy na túto smernicu a interpretujú sa v súlade s korelačnou tabuľkou uvedenou v prílohe II.	n. a.						
článok 9	Táto Smernica vstúpi do platnosti na 20. deň po jej zverejnení v Úradnom vestníku Európskych spoločenstiev.	n. a.						

článok 10	Táto Smernica je určená pre členské štáty.	n. a.						

Osobitná časť

K základným zásadám

Čl. I až X

V základných zásadách sú vyjadrené zásadné myšlienky, ktoré vyjadrujú základné princípy právnej úpravy pracovnoprávných vzťahov v súlade s ktorými sa následne interpretuje a aplikuje pracovné právo.

Základné zásady vychádzajú najmä z čl. 35, 36, 37 a 38 Ústavy Slovenskej republiky, ktorá zakotvuje základné a neodňateľné práva občana vrátane práva na prácu, slobodnú voľbu povolania, práva na podnikanie a inú zárobkovú činnosť a ďalšie práva, ktoré vznikajú pri výkone pracovnoprávných vzťahov a dotýkajúce sa pracovných podmienok. Do základných zásad a nasledovne do celej právnej úpravy pracovných vzťahov sú premietnuté aj ustanovenia Dohovorov MOP, najmä tých, ktoré Slovenská republika ratifikovala a Smerníc Európskej únie, ktoré sú uvedené v zozname v 4. kapitole Bielej knihy.

K § 1

Predmetom úpravy tohto zákona sú pracovnoprávne vzťahy, ktoré vznikajú najskôr od uzatvorenia pracovnej zmluvy alebo dohody o vykonaní práce mimo pracovného pomeru, pokiaľ Zákonník práce alebo osobitný predpis neustanovuje inak. Navrhuje sa subsidiárna pôsobnosť Občianskeho zákonníka pre niektoré ustanovenia prvej časti návrhu Zákonníka práce.

K § 2 až 4

Pretože právne postavenie štátnych zamestnancov bude upravovať zákon o štátnej službe, použije sa Zákonník práce na právne vzťahy štátnych zamestnancov k štátu len ak tento osobitný zákon to ustanoví. Delegovaná pôsobnosť Zákonníka práce sa navrhuje aj pri výkone verejnej funkcie. Navrhuje sa subsidiárna pôsobnosť Zákonníka práce pre určené kategórie zamestnancov, a to zamestnancov pri výkone verejnej služby, zamestnancov dopravy, členov posádok lodí plávajúcich pod štátnou vlajkou Slovenskej republiky, zamestnancov súkromnobezpečnostných služieb, členov družstiev, ak obsahom členstva je pracovný vzťah. Podľa § 226 Obchodného zákonníka môžu stanovy družstiev obsahovať úpravu pracovného vzťahu člena družstva k družstvu, ak je podmienkou členstva aj pracovný vzťah. Táto úprava nesmie odporovať pracovnoprávnym predpisom, iba ak je úprava pre člena výhodnejšia. Ak nie je osobitná úprava v stanovách, platia pracovnoprávne predpisy, teda Zákonník práce.

K § 5 a 6

Návrh § 5 vychádza z princípov ustanovených v medzinárodnom práve súkromnom a z Obchodného zákonníka, ktorý upravuje právne postavenie fyzických a právnických zahraničných osôb. V súlade so Smernicou Rady č. 96/71 EC o vysielaní zamestnancov v rámci poskytovania služieb sa navrhuje upraviť pracovnoprávne vzťahy zamestnancov,

ktorí sú vyslaní k inému zamestnávateľovi na územie členských štátov Európskej únie. So zreteľom na úpravu ďalších ustanovení sa navrhuje v § 6 odkázať na úpravu v zákone o zamestnanosti, ktorý pre zamestnávanie cudzincov alebo osôb bez štátnej príslušnosti vyžaduje povolenie na pobyt a povolenie na zamestnanie, ak nejde o výslovne určený okruh týchto osôb, u ktorých sa povolenie na zamestnanie nevyžaduje.

K § 7 až 9

Okrem vymedzenia pojmu zamestnávateľ sa navrhuje zakotviť dôležitú právnu záruku najmä vo vzťahu k postaveniu zamestnancov. Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov zabezpečujú väčšiu ochranu zamestnanca ako iné druhy právnych vzťahov. V opačnom prípade zamestnávateľa by zabezpečovali plnenie svojich úloh obchodnoprávnymi alebo občianskoprávnymi vzťahmi, ktoré neposkytujú zvýšenú ochranu.

K § 10

V navrhnutých ustanoveniach sú riešené prípady, keď vedúci zamestnanec alebo poverený zamestnanec prekročil právnym úkonom svoje oprávnenie, alebo právny úkon urobil bez takého oprávnenia. Pri prekročení poverenia takýto právny úkon povereného zamestnanca zásadne zaväzuje zamestnávateľa a výnimočne ho nezaväzuje len vtedy, ak zamestnávateľ preukáže, že zamestnanec vedel o absencii takéhoto oprávnenia.

K § 11

Návrh vymedzuje pojem zamestnanca, jeho spôsobilosť mať v pracovnoprávných vzťahoch práva a povinnosti a spôsobilosť vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať tieto práva a brať na seba tieto povinnosti. Definícia zamestnanca je prevzatá z Rozsudku Európskeho súdneho dvora. V prípade uzavretia dohody o hmotnej zodpovednosti, vzhľadom na závažnosť prípadného založenia zodpovednosti za schodok, návrh rieši spôsobilosť na právne úkony zamestnanca tak, že táto spôsobilosť sa priznáva až dovŕšením 18. roku veku.

V súlade so Smernicou Rady č. 94/33/EHS o pracovnej ochrane mladistvých a Dohovorom MOP č. 138 o minimálnom veku sa ustanovujú výnimky zo zákazu výkonu detskej práce, ak fyzická osoba nedovŕšila 15 rokov veku a ide o výkon ľahkých prác v súvislosti s výkonom kultúrnych, umeleckých, športových a reklamných činností vrátane modelingu. Tieto práce sa budú vykonávať na základe povolenia príslušného inšpektorátu práce po dohode s orgánom na ochranu zdravia, ktorý je príslušný podľa zákona NR SR č. 272/1994 Z. z. o ochrane zdravia ľudí v znení neskorších predpisov. V zmysle smernice ľahkou prácou sa rozumie každá práca, ktorá vzhľadom na vlastný charakter úloh, ktoré zahŕňa a osobitné podmienky, za ktorých je vykonávaná, nie je škodlivá a nie je taká, aby ohrozovala dochádzku detí do školy.

K § 12

Zákaz ustanovený v § 12 vyplýva z existencie bezpodielového spoluvlastníctva manželov a zo vzájomnej vyživovacej povinnosti zakotvenej v zákone o rodine. Medzi

manželmi nemôže vzniknúť nielen pracovný pomer, ale nemôže byť uzavretá ani dohoda o vykonaní práce.

K § 13

Do navrhovaného ustanovenia § 13 je pretransformovaná časť čl. I. Základných zásad Zákonníka práce. V súlade s čl. 12 Ústavy SR sa zakotvuje zákaz diskriminácie zamestnancov. Úprava je v súlade so Smernicou Rady č. 76/207/EHS o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania pre mužov a ženy, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky a Smernicou Rady č. 97/80/ES z 15. 12. 1997 o dôkazovom bremene v prípade diskriminácie na základe pohlavia. Súdna ochrana práv je v súlade s čl. 6 uvedenej smernice. Podľa navrhovanej úpravy sa môže zamestnanec domáhať práv, ktoré vyplývajú z uvedeného ustanovenia a ktoré boli porušené zamestnávateľom, prostredníctvom súdu.

K § 14

Spory o nároky z pracovnoprávneho pomeru budú naďalej prejednávať a rozhodovať súdy v súlade s Občianskym súdnym poriadkom (zákon č. 99/1963 Zb.).

K § 15

Prejav vôle, ktorý je urobený tak, že pripúšťa viacero výkladov, je potrebné vykladať tak, aby vzhľadom na okolnosti, v ktorých bol urobený zodpovedal dobrým mravom.

K § 16

Podľa navrhovanej úpravy sa vyžaduje k písomným právnym úkonom tých, ktorí nemôžu čítať alebo písať, notárska zápisnica alebo zápisnica, opatrená potvrdením dvoch súčasne prítomných zamestnancov príslušného zamestnávateľa. Notárskou zápisnicou je notárska zápisnica o právnych úkonoch v zmysle ustanovenia § 46 a nasl. zákona č. 323/1992 Zb. o notároch a notárskej činnosti (Notársky poriadok).

K § 17

Ustanovenie upravuje neplatnosť právnych úkonov v pracovnoprávných vzťahov na rozdiel od predchádzajúcej právnej úpravy, ktorá obsahovala všeobecnú neplatnosť právnych vzťahov upravenú v Občianskom zákonníku.

K § 18 a 19

Navrhované ustanovenie upravuje okamih vzniku zmluvy ako dvojstranného právneho úkonu medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Na rozdiel od iných právnych úprav Zákonník práce predpokladá iba uzavretie takých zmlúv, ktoré sú upravené v pracovnoprávných predpisoch. Navrhuje sa tiež postup, kedy je možné odstúpiť od zmluvy.

K § 20

Navrhuje sa upraviť zabezpečenie práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, ktoré sú upravené odlišne od právnej úpravy zabezpečenia práv a povinností podľa občianskeho práva. Pracovnoprávna úprava taxatívne určuje, ktoré práva a povinnosti je možné zabezpečiť niektorým zo spôsobov uvedených v Zákonníku práce.

K § 21 až 26

Návrh právnej úpravy sa zosúladí so Smernicou Rady č. 80/987/EHS o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa ochrany práv zamestnancov pri platobnej neschopnosti ich zamestnávateľa a s Dohovorom MOP č. 173 o ochrane nárokov zamestnancov v prípade platobnej neschopnosti ich zamestnávateľa. Návrh vymedzuje pojem platobná neschopnosť, deň vzniku platobnej neschopnosti. Taxatívne sú v návrhu určené nároky zamestnancov, ktoré sa z garančného fondu budú uspokojovať a obdobie, za ktoré sa tieto nároky uspokojia.

Peňažná náhrada sa poskytne zamestnancovi v sume príslušného nároku zníženého o poistné na nemocenské poistenie a dôchodkové zabezpečenie podľa zákona NR SR č. 274/1994 Z. z. o Sociálnej poisťovni v znení neskorších predpisov, o zdravotné poistenie podľa zákona NR SR č. 273/1994 Z. z. o zdravotnom poistení, financovaní zdravotného poistenia, o zriadení Všeobecnej zdravotnej poisťovni a o zriaďovaní rezortných, odvetvových, podnikových a občianskych zdravotných poisťovní v znení neskorších predpisov. Ďalej sa nárok zníži o príspevok na poistenie v nezamestnanosti podľa zákona NR SR č. 387/1996 Z. z. o zamestnanosti v znení neskorších predpisov, o príspevok na doplnkové dôchodkové zabezpečenie podľa zákona NR SR č. 123/1996 Z. z. a o preddavok na daň z príjmov zo závislej činnosti a funkčných požitkov podľa zákona č. 366/1999 Z. z. o dani z príjmov.

Ustanovuje sa maximálna výška peňažnej náhrady poskytovanej z garančného fondu, ktorá sa navrhuje určiť v rozsahu troch mesiacov z posledných 18 mesiacov trvania pracovného pomeru predchádzajúcich začiatku platobnej neschopnosti alebo dňu skončenia pracovného pomeru z dôvodu platobnej neschopnosti zamestnávateľa. Zamestnávateľovi, predbežnému správcovi konkurznej podstaty alebo správcovi konkurznej podstaty sa navrhuje ustanoviť povinnosť písomne informovať príslušný odborový orgán o jeho platobnej neschopnosti. Informačnú povinnosť má zamestnanec voči predbežnému správcovi konkurznej podstaty, správcovi konkurznej podstaty alebo zamestnávateľovi a zamestnávateľ, predbežný správca konkurznej podstaty, správca konkurznej podstaty a zamestnanec voči Národnému úradu práce. Navrhuje sa lehota na uplatnenie nároku na peňažnú náhradu z garančného fondu. Ustanovuje sa prípad, kedy zamestnanec nebude mať nárok na peňažnú náhradu z garančného fondu.

K § 27 až 31

Navrhuje sa zabezpečiť ochranu práv zamestnancov v prípade akejkoľvek zmeny zamestnávateľa prechodom práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov zamestnancov na nového zamestnávateľa v súlade so Smernicou Rady č. 77/187/EHS. Navrhuje sa, aby práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov k zamestnancom zamestnávateľa, ktorý zaniká, prechádzali na právneho nástupcu. Znamená to, že zánikom zamestnávateľa,

ktorý má právneho nástupcu, pracovnoprávny vzťah nekončí a práva a povinnosti prevezme nový zamestnávateľ, to sa týka aj zamestnancov, ktorí sú zástupcami zamestnancov. Navrhuje sa upraviť prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, ku ktorému dochádza v prípade smrti zamestnávateľa.

V súlade so Smernicou Rady č. 77/187/EHS sa navrhuje ustanoviť povinnosť zamestnávateľa, aby informoval príslušný odborový orgán pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov o dôvodoch prechodu, o pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu a o plánovaných opatreniach vzťahujúcich sa na zamestnancov.

V súlade so Smernicou Rady č. 77/187/EHS rovnaké povinnosti má aj preberajúci zamestnávateľ. Ustanovuje sa prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov v prípadoch, ak sa predáva zamestnávateľ alebo jeho časť a ak zamestnávateľ dá do nájmu časť zamestnávateľa inému zamestnávateľovi. Ustanovuje sa, že pre účely tohto zákona sa rozumie časťou zamestnávateľa každá organizačná zložka, ktorá môže samostatne, ekonomicky, účtovne prevádzkovať svoju činnosť. To sa týka aj doplnkovej činnosti, ktorou môže byť napr. prevádzka stravovacieho zariadenia.

Za činnosť alebo časť činnosti zamestnávateľa sa na tento účel považuje najmä činnosť súvisiaca so zabezpečením výroby alebo poskytovaním služieb a obdobná činnosť podľa osobitných právnych predpisov, ktoré právnická alebo fyzická osoba uskutočňuje v zariadeniach určených pre túto činnosť alebo na miestach obvyklých na ich výkon pod vlastným menom a na vlastnú zodpovednosť.

Navrhuje sa určiť, kto bude uspokojovať nároky zamestnancov z pracovnoprávných vzťahov ak po odstúpení od zmluvy o predaji zamestnávateľa alebo jeho časti nedôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na nadobúdateľa a ak po odstúpení od zmluvy o nájme časti zamestnávateľa nedôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na nadobúdateľa. Navrhuje sa, aby túto povinnosť mali - predávajúci (pri odstúpení od zmluvy o predaji zamestnávateľa alebo jeho časti) a prenajímateľ (pri odstúpení od zmluvy o nájme časti zamestnávateľa).

Ustanovuje sa povinnosť likvidátora uspokojiť nároky zamestnancov ak sa pri zrušení zamestnávateľa vykonáva jeho likvidácia.

K § 32 až 34

Navrhované ustanovenie upravuje uspokojovanie nárokov z pracovnoprávných vzťahov. V tom prípade, ak sa nárok uspokojuje prostredníctvom pošty, je nárok uspokojený okamihom doručenia plnenia, nie jeho odoslaním. Ak sa nárok uspokojuje prostredníctvom banky, nárok sa uspokojí pripísaním peňažných prostriedkov na účet oprávneného.

K § 35

Ustanovuje sa zánik práv a povinností a spôsob uplatnenia nárokov v prípade smrti zamestnanca.

K § 36

V § 36 je upravený inštitút preklúzie. Pri preklúzii dochádza k zániku nároku na vymáhanie práva. Na preklúziu súd prihliada z úradnej povinnosti.

K § 37

Navrhované ustanovenie osobitne upravuje moment uplynutia obdobia v prípade, ak boli práva a povinnosti na určité obdobie obmedzené, ak na ich uplynutie obdobia je viazaný vznik práva alebo povinnosti.

K § 38

Návrh rozširuje právnu úpravu doručovania písomností týkajúcich sa predovšetkým zániku práv a povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy a z dohody o vykonaní práce, ktorá sa bude vzťahovať aj na zamestnanca.

K § 39 a 40

Navrhuje sa, aby v družstve, kde súčasťou členstva je aj pracovný vzťah člena k družstvu, bol odborovým orgánom osobitný orgán družstva volený členskou schôdzou.

V ustanoveniach sa uvádzajú niektoré pojmy používané na účely tohto zákona. Osameným zamestnancom z iných vážnych dôvodov sa rozumie napríklad ak je zamestnanec osamelý z dôvodu dlhodobého liečenia manželky, z dôvodu nástupu na výkon trestu, alebo ak manželia nie sú rozvedení, ale nežijú spoločne v domácnosti. Zákon č. 94/1963 Zb. o rodine ustanovuje, kto je zákonným zástupcom mladistvého.

K § 41

Navrhuje sa ustanoviť inštitút predzmluvných vzťahov, v rámci ktorých zamestnávateľ bude povinný plniť určené povinnosti ešte pred uzavretím pracovnej zmluvy voči fyzickým osobám. Ak sa na výkon práce vyžaduje zdravotná spôsobilosť alebo psychická spôsobilosť, napr. podľa vyhl. Úradu jadrového dozoru č. 187/1999 Z. z., o odbornej spôsobilosti zamestnancov jadrových zariadení, zákona NR SR č. 98/1995 Z. z. o Liečebnom poriadku v znení neskorších predpisov navrhuje sa ustanoviť, že zamestnávateľ môže uzavrieť pracovnú zmluvu len s fyzickou osobou zdravotne a psychicky spôsobilou na takúto prácu.

K § 42

Pracovný pomer môže vzniknúť iba formou písomnej pracovnej zmluvy.

K § 43

V súlade so Smernicou Rady č. 91/533/ EHS o povinnosti zamestnávateľa

informovať zamestnanca o podmienkach platných pre jeho pracovnú zmluvu alebo pracovný pomer, rozširuje sa obsah podstatných zložiek pracovnej zmluvy. Ak je miesto výkonu práce v cudzine, dohodne sa v pracovnej zmluve aj doba výkonu práce v cudzine, prípadne aj podmienky pre návrat zamestnanca z cudziny.

K § 44

Požiadavka písomného oznámenia o prijatí do zamestnania vychádza zo Smernice Rady č. 91/533/EHS v prípadoch, ak nie je pracovná zmluva vyhotovená písomne alebo ak písomná pracovná zmluva neobsahuje náležitosti ustanovené v navrhovanom znení § 43. Písomné oznámenie o prijatí do zamestnania je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi najneskôr do jedného mesiaca od vzniku pracovného pomeru a uviesť v ňom náležitosti ustanovené v § 43. Ak je miesto výkonu práce v cudzine, zamestnávateľ je povinný toto písomné oznámenie vydať pred odchodom zamestnanca do cudziny. V prípade skončenia pracovného pomeru pred uplynutím tejto doby, je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi písomné oznámenie o prijatí do zamestnania najneskôr do skončenia pracovného pomeru. Navrhovaná úprava je doplňujúcou právnou garanciou vo vzťahu k zamestnancovi a smeruje k prehĺbeniu jeho právnej istoty.

K § 45

S cieľom zachovania účelu skúšobnej lehoty nielen z hľadiska záujmu zamestnanca, ale aj záujmu zamestnávateľa sa navrhuje skúšobnú lehotu predĺžiť o čas prekážok v práci na strane zamestnanca. Aj v priebehu týchto prekážok bude naďalej možné skončiť pracovný pomer v skúšobnej lehote zo strany oboch účastníkov pracovného pomeru. Navrhuje sa ponechať skúšobnú lehotu tri mesiace. Zmluvné strany však môžu si vzájomne dohodnúť aj kratšiu skúšobnú lehotu.

K § 46 a 47

Ustanovenie upravuje okamih vzniku pracovného pomeru, ktorý nemusí byť totožný s dňom uzatvorenia pracovnej zmluvy. Konkretizuje sa doba, do ktorej má zamestnanec povinnosť upovedomiť zamestnávateľa o prekážke v práci.

Ustanovenie § 47 predstavuje základnú charakteristiku pracovného záväzku zo strany oboch účastníkov pracovného pomeru.

K § 48

Pracovný pomer na určitú dobu sa musí dohodnúť písomne, inak je uzavretý na neurčitý čas. Predĺženie alebo opätovné dhodnutie pracovného pomeru na určitú dobu sa navrhuje viazať na dôvod, ktorým je napr. zastupovanie chýbajúcich zamestnancov v dôsledku pracovnej neschopnosti, materská dovolenka, rodičovská dovolenka, pri ktorých treba podstatne zvýšiť počet zamestnancov na prechodný čas nepresahujúci osem mesiacov. Vecné dôvody sú v ustanovení taxatívne uvedené. Tento dôvod sa uvedie v pracovnej zmluve.

K § 49

Zjednotením právnej úpravy pracovného pomeru na kratší pracovný čas s pracovným pomerom na plný úväzok sa dosiahne súlad s právnou úpravou Európskej únie. V súlade so zásadou rovnosti sa zabezpečí plná právna ochrana zamestnancov pred skončením pracovného pomeru bez ohľadu na dĺžku úväzku.

K § 50 až 52

Zákonník práce neobmedzuje zamestnanca, pokiaľ ide o počet súbežných pracovných pomerov. Špeciálne obmedzenie výkonu prác v súbežnom pracovnom pomere zakotvuje len ustanovenie o výkone inej zárobkovej činnosti. Vedľajšiu činnosť bude možné naďalej vykonávať u toho istého zamestnávateľa v ďalšom pracovnom pomere alebo na základe dohody o vykonaní práce. V prípade vedľajšej činnosti pôjde vždy o dohodnutie pracovného pomeru k tomu istému zamestnávateľovi s presne ustanovenými obmedzeniami.

V súlade s Dohovorom MOP č. 177 sa novo navrhuje vymedziť, kedy zamestnanec nebude považovaný za domáceho zamestnanca.

K § 53

Upravuje sa povinnosť zamestnávateľa pre ktorého sa žiak učilišťa pripravoval na povolanie uzatvoriť s ním pracovnú zmluvu tak, aby dohodnutý druh práce zodpovedal kvalifikácii získanej v učebnom alebo v študijnom odbore. Pri nedodržaní stabilizačného záväzku zamestnanca zotrvať po uplynutí štúdia u zamestnávateľa, pre ktorého sa ako žiak pripravoval na povolanie sa úhradová povinnosť s výnimkami uvedenými v ods. 5 viaže na zamestnávateľa, ktorý prijme takéhoto zamestnanca do pracovného pomeru. Zamestnávateľ bude povinný uhradiť predchádzajúcemu zamestnávateľovi pomernú časť primeraných nákladov na jeho výchovu, pokiaľ sa však nedohodnú inak.

K § 54

V súlade s čl. 18 Ústavy Slovenskej republiky a s Dohovorom MOP č. 29 o nútenej alebo povinnej práci (zákaz nútených prác) možno obsah pracovnej zmluvy zmeniť len so súhlasom oboch strán, s výnimkami, uvedenými v § 55.

K § 55 a 56

Navrhovaným znením sa ustanovuje, povinnosť zamestnávateľa preradiť zamestnanca na inú prácu. Dôvody, obsiahnuté v navrhovanom ustanovení sú natoľko právne významné z hľadiska ochrany zamestnanca, že uvedenú ochranu zamestnanca je nevyhnutné realizovať aj proti jeho vôli, avšak len v rámci pracovnej zmluvy. Ak by preradenie nebolo možné vykonať v rámci pracovnej zmluvy, bola by na preradenie potrebná dohoda oboch účastníkov. Súčasne sa chráni aj záujem zamestnávateľa, aby zamestnanec nevykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a ostatnými predpismi na zabezpečenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri

práci napr. § 4 ods. 1 zákona č. 98/1987 Zb. o osobitnom príspevku baníkov, zákon NR SR č. 272/1994 Z. z.. Navrhovaná úprava je v súlade s čl. 18 Ústavy Slovenskej republiky.

Ustanovujú sa dôvody, kedy zamestnávateľ bude povinný preradiť zamestnancov na inú prácu. Súčasne zamestnávateľ je povinný preradiť zamestnanca na inú prácu na základe právoplatného rozhodnutia súdu alebo iného príslušného orgánu. Navrhované ustanovenia obsahujú minimálnu ochranu týchto zamestnancov, sú v súlade s Dohovorom MOP č. 171 o nočnej práci, s čl. 9 Smernice Rady č. 93/104/EHS o niektorých aspektoch organizácie pracovného času a so Smernicou Rady č. 76/207/EHS o rovnoprávnom zaobchádzaní mužov a žien.

Navrhovaným ustanovením sa výrazne prehĺbuje princíp zmluvnosti v pracovnom práve. Aj naďalej bude možné preradiť zamestnanca na inú prácu než bolo dohodnuté v pracovnej zmluve iba s jeho súhlasom, alebo bez jeho súhlasu v prípade, ak je to potrebné na odvrátenie mimoriadnej udalosti v súlade s § 3 zákona NR SR č. 42/1994 Z. z. o civilnej ochrane obyvateľstva v znení zákona č. 117/1998 Z. z.. Zamestnávateľovi sa ukladá povinnosť, zabezpečiť pred uzavretím dohody o zmene pracovných podmienok a pred preradením zamestnanca na prácu iného druhu, než bol dohodnutý v pracovnej zmluve vyšetrenie jeho zdravotného stavu, aby sa zamestnanec zaradil na prácu, na ktorú je zdravotne spôsobilý.

K § 57 a 58

Zamestnávateľ môže vyslať zamestnanca na pracovnú cestu na nevyhnutne potrebné obdobie len s jeho súhlasom. Súhlas zamestnanca sa nebude vyžadovať, ak jeho vyslanie na pracovnú cestu vyplýva priamo z povahy dohodnutého druhu práce alebo pracoviska.

V § 58 sa ustanovuje postup pri dočasnom pridelení zamestnanca na výkon práce k inej právnickej osobe alebo fyzickej osobe.

K § 59

V § 59 sú uvedené spôsoby skončenia pracovného pomeru na základe právneho úkonu niektorého z účastníkov pracovného pomeru a na základe právnej udalosti. Pracovný pomer cudzincov a osôb bez štátnej príslušnosti možno okrem uplynutia doby, na ktoré bolo vydané povolenie na pobyt skončiť aj na základe rozhodnutia príslušného štátneho orgánu. V tomto prípade sa pracovný pomer skončí bez právneho úkonu zo strany zamestnávateľa a bez výpovednej lehoty.

K § 60

Garantovanie práva zamestnanca na uvedenie dôvodov skončenia pracovného pomeru dohodou je aj naďalej aktuálne nielen z hľadiska poskytnutia odstupného, ale i z hľadiska možného krátenia doby poberania podpory v nezamestnanosti podľa zákona o zamestnanosti.

K § 61 a 62

Ukladá sa zamestnávateľovi povinnosť nevytvoriť po skončení pracovného pomeru znova zrušené pracovné miesto počas šiestich mesiacov. Pokiaľ ide o dĺžku výpovedných lehôt, tieto sa aj naďalej navrhujú ako kogentné ustanovenia Zákonníka práce.

K § 63

Okruh výpovedných dôvodov vo svojej podstate zostáva nezmenený, pretože v súlade s Dohovorom MOP č. 158 o skončení pracovného pomeru výpoveď môže zamestnávateľ dať len z prevádzkových dôvodov a z dôvodov, spočívajúcich v osobe a v správaní sa zamestnanca. Skracuje sa lehota, v ktorej je možné vyvodzovať pracovnoprávne dôsledky (výpoveď) z dôvodu neuspokojivých pracovných výsledkov, a to z 12 mesiacov na šesť mesiacov.

Navrhovaná právna úprava výslovne spája platnosť výpovede s určitými právnymi úkonmi účastníkov pracovného pomeru, ktoré musia výpovedi predchádzať. Aj naďalej sa ponuka vhodnej práce zo strany zamestnávateľa považuje za hmotnoprávnu podmienku výpovede.

V súlade s Dohovorom MOP č. 158 o skončení pracovného pomeru sa navrhuje, že zamestnávateľ bude povinný pred daním výpovede pre porušenie pracovnej disciplíny oboznámiť zamestnanca s výpovedným dôvodom a umožniť mu vyjadriť sa k nemu.

K § 64 až 67

Ukladá sa zamestnávateľom povinnosť vo vzťahu k osobitne chráneným kategóriám zamestnancov pri zabezpečení nového vhodného zamestnania, na splnenie ktorej sa viaže predĺženie výpovednej lehoty.

Zamestnanec aj naďalej môže dať zamestnávateľovi výpoveď kedykoľvek aj bez uvedenia dôvodu.

K § 68 až 70

V súvislosti so vznikajúcimi problémami v aplikačnej praxi pri daní výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. a) a čiastočne aj § 63 ods. 1 písm. b), navrhuje sa ustanoviť nové dôvody, kedy zamestnávateľ bude môcť okamžite skončiť pracovný pomer. Pri okamžitom skončení pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. a), b) bude mať zamestnanec nárok na náhradu mzdy v sume jeho priemerného mesačného zárobku najmenej za výpovednú lehotu dvoch mesiacov.

Aj v týchto prípadoch sa primerane použijú ustanovenia o ponuke vhodnej práce.

Navrhuje sa v § 69 ods. 2 zaradiť nový dôvod pre okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany mladistvého zamestnanca v prípade, že nemôže vykonávať prácu

bez ohrozenia svojej morálky. Ohrozením morálky sa rozumie konanie, pri ktorom dochádza k ohrozeniu alebo narušeniu morálnej osobnosti zamestnanca. Návrhom sa zosúladí práva úprava s Dohovorom MOP č. 138 o minimálnom veku. Účinky okamžitého skončenia pracovného pomeru aj naďalej nastávajú zo zákona, a to dňom, keď okamžité skončenie pracovného pomeru bolo doručené druhému účastníkovi. Akýkoľvek iný časový údaj uvedený v zrušovacom prejave nemôže meniť zákonné účinky.

K § 71 a 72

Pri právnej úprave skončenia pracovného pomeru dohodnutého na určitú dobu sa navrhuje vypustiť doteraz vyžadované písomné upozornenie zamestnanca na skončenie prác. Naďalej platí, že pracovný pomer dohodnutý na určitú dobu skončí uplynutím tejto doby, a to aj v prípade, ak jeho skončenie pripadne do ochrannej doby.

Skončiť pracovný pomer v skúšobnej lehote môže tak zamestnanec ako i zamestnávateľ bez uvedenia dôvodu. Vyžadované písomné oznámenie o skončení pracovného pomeru v skúšobnej lehote aspoň tri dni vopred má len poriadkový charakter a neovplyvňuje platnosť skončenia pracovného pomeru v skúšobnej lehote.

K § 73

V súlade so Smernicou Rady č. 98/59/ES sa v § 73 vychádza z druhej alternatívy pojmu hromadného prepúšťania, ktorá sa podľa hodnotenia doterajšej praxe javí precíznejšia. V záujme spätnej kontroly zamestnávateľ bude povinný písomnú informáciu o výsledku prerokovania hromadného prepúšťania predložiť Národnému úradu práce a príslušnému odborovému orgánu.

Ak zamestnávateľ v rámci hromadného prepúšťania so zamestnancom skončí pracovný pomer bez prejednávania a informovania, má zamestnanec nárok na náhradu mzdy v sume dvojnásobku jeho priemerného zárobku ako satisfakciu za nesplnenie základných povinností zamestnávateľa.

K § 74

Ustanovuje sa povinnosť zamestnávateľa výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru člena príslušného odborového orgánu vopred prerokovať s príslušným odborovým orgánom, inak je neplatná. Ak udelenie predchádzajúceho súhlasu ako hmotnoprávnu podmienku výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru príslušný odborový orgán odmietne, má zamestnávateľ právo v lehote 30 dní požiadať o tento súhlas príslušný inšpektorát práce.

K § 75

Navrhuje sa, aby zamestnávateľ zamestnancovi na jeho žiadosť vydal pracovný posudok do 15 dní od podania žiadosti. Iným subjektom nebude zamestnávateľ oprávnený ani povinný posudok poskytovať, iba ak to ustanoví osobitný predpis.

K § 76

Návrh vychádza z právnej úpravy odstupného podľa zákona č. 195/1991 Zb.. Upravuje sa povinnosť poskytnúť zamestnancom odchodné pri prvom skončení zamestnania po vzniku nároku na starobný dôchodok, invalidný dôchodok alebo dôchodok za výsluhu rokov v sume dvojnásobku ich priemerného mesačného zárobku.

K § 77 až 80

V záujme právnej istoty oboch účastníkov pracovného pomeru sa navrhuje písomná forma dohody v prípade, že zamestnanec skončil neplatne pracovný pomer a zamestnávateľ netrvá na tom, aby zamestnanec u neho ďalej pracoval. Taktiež sa navrhuje písomná forma dohody o tom, kedy skončí pracovný pomer, ak bol pracovný pomer neplatne skončený, avšak zamestnanec netrvá na ďalšom zamestnaní.

K § 81

Ustanovujú sa základné povinnosti zamestnancov s tým, že došlo k vypusteniu časti povinností zamestnanca, ktoré nemali právny obsah a význam.

K § 82

Okrem povinností, ktoré sú spoločné pre všetkých zamestnancov, navrhujú sa ustanoviť ďalšie špecifické povinnosti pre vedúcich zamestnancov, ktoré vyplývajú z ich postavenia v pracovnoprávných vzťahoch.

K § 83

Zamestnanec môže vykonávať inú zárobkovú činnosť za dodržania podmienky uvedenej v § 85 ods. 6 Zákonníka práce. Predpokladom však je, že ide o činnosť, ktorá nie je zhodná s predmetom činnosti zamestnávateľa, alebo k činnosti udelil zamestnávateľ písomný súhlas, ak sa zhoduje s predmetom činnosti zamestnávateľa.

Predmet činnosti zamestnávateľa je definovaný najmä tým, čo je ako činnosť zapísaná v obchodnom registri alebo v živnostenskom oprávnení. V praxi sa ukázalo, že ustanovenie absolútneho zákazu zárobkovej činnosti, ktorá je zhodná s predmetom činnosti zamestnávateľa pre členov štatutárneho orgánu a vedúcich zamestnancov v ich priamej riadiacej pôsobnosti, je brzdiacim činiteľom v trhovom hospodárstve.

Lektorská a prednášateľská činnosť sú svojím charakterom veľmi blízke pedagogickej činnosti a z toho dôvodu by sa obmedzenie, aby zamestnanec uvedenú činnosť mohol vykonávať iba s predchádzajúcim súhlasom zamestnávateľa, nemalo vzťahovať ani na tieto činnosti.

K § 84

Významným vnútorným predpisom smerujúcim na udržiavanie vnútorného poriadku u zamestnávateľa a dodržiavanie pracovnej disciplíny je pracovný poriadok, ktorým sa všeobecne záväzné právne predpisy konkretizujú na osobitné podmienky, ktoré sú u zamestnávateľa. Pracovný poriadok je záväzný pre zamestnanca i zamestnávateľa.

K § 85

Navrhovaná právna úprava zosúladzuje právny predpis so Smernicou Rady č. 93/104/EHS o určitých aspektoch úpravy pracovného času. Podľa čl. 2 bodu 1 Smernice Rady č. 93/104/EHS je pracovným časom akýkoľvek čas napr. aj zlomok odpracovanej hodiny, počas ktorého zamestnanec pracuje, je k dispozícii zamestnávateľovi a vykonáva jeho činnosť alebo plní jeho povinnosti.

Navrhovaná právna úprava vymedzuje najvyšší prípustný týždenný pracovný čas, vrátane práce nadčas. Zároveň vymedzuje najvyšší prípustný rozsah týždenného pracovného času bez práce nadčas. Navrhovaný najvyšší prípustný rozsah týždenného pracovného času je 48 hodín, a to vrátane práce nadčas a 40 hodín bez práce nadčas.

Navrhovaná dĺžka týždenného pracovného času zodpovedá súčasnému právnomu a faktickému stavu v Slovenskej republike, ako aj súčasnému európskemu štandardu. Do pracovného času sa navrhuje nezapočítavať prestávku na jedenie a odpočinok, ide o tzv. čistý pracovný čas v zmysle definície pracovného času uvedenej v Smernici Rady č. 93/104/EHS.

Návrh vo svojich ustanoveniach rozlišuje medzi pojmami zákonný, ustanovený a určený týždenný pracovný čas. Zákonný pracovný čas je vymedzený najvyšším prípustným rozsahom týždenného pracovného času.

Ustanovený týždenný pracovný čas je pracovný čas, ktorý zamestnávateľ ustanoví v medziach zákonného týždenného pracovného času pre celý subjekt alebo jednotlivé organizačné útvary. Určený týždenný pracovný čas je čas, ktorý je zamestnanec povinný odpracovať v konkrétnom týždni po rozvrhnutí ustanoveného týždenného pracovného času. V odseku 4 sa navrhuje zákonný pracovný čas pre mladistvého zamestnanca.

K § 86

V navrhovanom ustanovení sú vymedzené princípy rovnomerného rozvrhnutia pracovného času.

K § 87

V ustanovení sa navrhuje priamo v zákone určiť podmienky pre nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času a súčasne sa navrhuje ustanoviť maximálnu dĺžku denného

pracovného času pri nerovnomernom rozvrhnutí, a to v rozsahu 12 hodín.

V odseku 4 sú taxatívne vymedzené dôvody a práce, kedy u zamestnanca pracujúceho v noci môže pracovný čas v priebehu 24 hodín presiahnuť osem hodín. V písmene c) sú zahrnuté aj práce pri spracovaní rýchlo sa kaziacich výrobkov, pretože tieto práce sa zvyčajne vykonávajú v nepretržitých prevádzkach.

V odseku 8 návrhu sa uvádza dĺžka denného pracovného času bez prestávky na jedenie a odpočinok, bez práce nadčas.

K § 88 a 89

Navrhované ustanovenia preberajú doterajšiu právnu úpravu z vyhlášky č. 196/1989 Zb., a to v súlade s Čl. 13 Ústavy SR.

K § 90

Návrh dáva zamestnávateľovi väčšiu voľnosť pri rozvrhnutí pracovného času ako doterajšia právna úprava. Cieľom navrhovaných zmien je aj naďalej chrániť oprávnené záujmy zamestnanca. Ustanovenie preberá doterajšiu právnu úpravu obsiahnutú vo vyhláške č. 63/1968 Zb. o zásadách pre skracovanie týždenného pracovného času a pre zavádzanie prevádzkových a pracovných režimov s päťdenným pracovným týždňom v znení neskorších predpisov a v súlade s Dohovorom MOP č. 1 ukladá zamestnávateľovi oznamovaciu povinnosť voči zamestnancovi. V odsekoch 4 a 5 návrh vyplňa chýbajúcu medzeru vo vymedzení pojmov ranná, odpoľudňajšia a nočná zmena, dvojzmenná, trojzmenná a nepretržitá prevádzka. Sú to pojmy zdanlivo vžit, ale problémy vznikajúce v praxi, ukázali potrebu ich definície.

Navrhovanou úpravou v odseku 8 je zamestnávateľovi daná možnosť, po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom, vymedziť čas potrebný na očistu zamestnanca, ktorý započíta do pracovného času.

K § 91

Navrhovaným znením sa prestávka na jedenie a odpočinok v rozsahu 30 minút nezapočítava do pracovného času. Dochádza tým k zosúladieniu pojmu pracovného času s čl. 2 bod 1 Smernice Rady č. 93/104/EHS o určitých aspektoch úpravy pracovného času. Rešpektuje sa aj osobitná úprava prestávok v práci napr. podľa vyhlášky SÚBP a SBÚ č. 208/1991 Zb. a vyhlášky MZ SSR č. 14/1977 Zb. o ochrane zdravia pred nepriaznivými účinkami hluku a vibrácií.

K § 92

Navrhovaným znením sa upúšťa od doterajšej možnosti skrátiť zamestnancom v doprave, spojoch a energetike dvanásťhodinový nepretržitý odpočinok medzi dvoma zmenami na šesť hodín, prípadne i pod hranicu šiestich hodín. Vychádza sa pritom z úvahy, že zamestnancom týchto exponovaných odvetví má byť zachovaný rovnaký

odpočinok medzi dvoma zmenami ako ostatným zamestnancom. Navrhované znenie je v súlade s čl. 3 Smernice Rady č. 93/104/EHS. Navrhované riešenie pre zamestnancov dopravy zodpovedá európskemu štandardu a je v súlade s Dohovorom MOP č. 153 o pracovnom čase a čase odpočinku v cestnej doprave.

Navrhovaný odsek 3 preberá v súlade s čl. 13 Ústavy Slovenskej republiky doterajšiu právnu úpravu z nariadenia vlády, ktorým sa vykonáva Zákonník práce.

K § 93

Navrhovaným znením sa zvyšuje ochrana oprávnených záujmov zamestnanca. Novo sa v ňom upravuje možnosť za podmienok uvedených v tomto ustanovení nepretržitý odpočinok so zamestnancom dohodnúť. V modifikovanej forme sa v súlade s čl. 13 Ústavy Slovenskej republiky preberá doterajšia právna úprava obsiahnutá v nariadení vlády, ktorým sa vykonáva Zákonník práce.

V súlade s čl. 10 Smernice Rady č. 94/33/EHS o pracovnej ochrane mladistvých je v návrhu daná možnosť poskytnúť nepretržitý odpočinok v týždni iným spôsobom, ako je ustanovené v odseku 1 a 2 len zamestnancom starším ako 18 rokov.

K § 94

Preberá sa doterajšia právna úprava o dňoch pracovného pokoja, ktorá je zosúladená s § 1 a 2 zákona NR SR č. 241/1993 Z. z. o štátnych sviatkoch, dňoch pracovného pokoja a pamätných dňoch v znení zákona NR SR č. 201/1996 Z. z..

K § 95

V súlade s čl. 13 Ústavy Slovenskej republiky sa do navrhovaného ustanovenia preberá úprava z nariadenia vlády, ktorým sa vykonáva Zákonník práce.

K § 96

Navrhnutá úprava reaguje na potreby praxe a vymedzuje pojem pracovnej pohotovosti. Zároveň dáva do súladu právnu úpravu so Smernicou Rady č. 93/104/EHS. Pracovná pohotovosť je zásahom do sféry osobného voľna zamestnanca, v navrhovanom ustanovení sa preto upravuje jej najvyššia prípustná týždenná i ročná hranica, do ktorej možno zamestnancovi pracovnú pohotovosť nariadiť. Pracovnú pohotovosť nad zákonom ustanovený rozsah možno so zamestnancom iba dohodnúť.

K § 97

Navrhované znenie nahrádza všeobecný pojem „naliehavý záujem spoločnosti“ presnejšou špecifikáciou podmienok, za ktorých je možné zamestnancovi nariadiť prácu nadčas.

Do ustanovenia § 98 ods. 5 sa v súlade s čl. 13 Ústavy Slovenskej republiky preberá úprava z nariadenia vlády, ktorým sa vykonáva Zákonník práce.

Aj naďalej sa ponecháva právo Národného úradu práce povoliť výkon práce nadčas nad 150 hodín v kalendárnom roku. Výkon práce nadčas nad 150 hodín v kalendárnom roku je ponechaný na dohodu medzi zamestnávateľom a zamestnancom pričom je ustanovená horná hranica výkonu tejto dohodnutej práce nadčas na 150 hodín v kalendárnom roku.

K § 98

V novom znení sa v súlade s Dohovorom MOP č. 171 a so Smernicou Rady č. 93/104/EHS zavádza pojem „zamestnanec pracujúci v noci“ ako samostatná kategória zamestnancov. Zamestnávateľovi sa za účelom ochrany zamestnanca zákonom ukladajú špecifické povinnosti v súvislosti s výkonom nočnej práce.

K § 99

Na zabezpečenie ochrany zamestnancov sa navrhuje, aby zamestnávateľ viedol evidenciu rozsahu pracovného času, nadčasovej práce, nočnej práce.

K § 100 až 102

Podmienka vzniku nároku na dovolenku za kalendárny rok - odpracovanie 60 dní v kalendárnom roku sa ponecháva bez zmeny, v súlade s princípmi Dohovoru MOP č. 132.

K § 103

Základná výmera dovolenky je najmenej štyri týždne. Nárok na päť týždňov dovolenky bude mať každý zamestnanec po odpracovaní 15 rokov, ak dovíši 15 rokov veku a skončí povinnú školskú dochádzku. Nárok na dovolenku učiteľov, riaditeľov škôl, ich zástupcov, majstrov odbornej výchovy a vychovávateľov a učiteľov materských škôl vrátane riaditeľov a ich zástupcov sa navrhuje na osem týždňov. Súčasne sa preberá doterajšia právna úprava o započítavaní náhradných dôb do trvania pracovného pomeru.

K § 104

Navrhované znenie tohto ustanovenia preberá doterajšiu právnu úpravu. Navrhované ustanovenie špecifikuje dĺžku dovolenky u zamestnanca, ktorého pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne.

K § 105

Určenie dovolenky za odpracované dni po odpracovaní 22 dní v kalendárnom roku sa v praxi osvedčilo. Ak pracovný pomer u zamestnávateľa netrval po celý kalendárny rok, vznikne zamestnancovi pri odpracovaní aspoň 22 dní nárok na dovolenku za odpracované dni.

K § 106 až 108

Inštitúty dodatkovej dovolenky a ďalšej dovolenky zostávajú zachované. V podstatných častiach sa preberajú úpravy zo Zákonníka práce, vykonávacieho nariadenia vlády č. 223/1988 Zb. a ďalších doterajších právnych úprav. Bližšie vymedzenie okruhov prác zvlášť obťažných alebo zdraviu škodlivých a tiež pracovísk a oblastí, kde sa takéto práce vykonávajú sa ustanoví vo vykonávacom predpise.

K § 109 až 117

Vzhľadom na to, že Dohovor MOP č. 132 o každoročnej platenej dovolenke určuje, že neprítomnosť v práci z dôvodov nezávislých na vôli zúčastnenej zamestnanej osoby, ako napr. pre chorobu, úraz alebo materstvo, sa započítava do doby výkonu práce, navrhuje sa z ustanovenia upravujúceho krátenie dovolenky vypustiť materskú a rodičovskú dovolenku (§ 168 ods. 1) a dôležité osobné prekážky v práci, ustanovené Zákonníkom práce alebo iným pracovnoprávnym predpisom. Väčšinu týchto prekážok v práci tvoria dôvody nezávislé na vôli zamestnanej osoby, závažnosť ktorých aprobuje zákon. Pre účely krátenia dovolenky budú na druhej strane právne irelevantné iné ako zákonom ustanovené osobné prekážky v práci, ktoré si účastníci pracovného pomeru dohodnú zmluvne nad rozsah zákona.

Ide teda o úpravu smerujúcu k zabezpečeniu súladu právnej úpravy s Dohovorom MOP č. 132.

Zamestnávateľ bude v súlade s Dohovorom MOP č. 132 pri určovaní dovolenky naďalej povinný prihliadať na oprávnené záujmy zamestnanca, zamestnávateľovi sa ukladá povinnosť dobu čerpania dovolenky prerokovať so zamestnancom. Ak zamestnávateľ určí hromadné čerpanie dovolenky, navrhuje sa prevziať úpravu, podľa ktorej by v súlade s účelom poskytovania dovolenky, ako aj vzhľadom na povinnosti zamestnávateľa prihliadnuť pri určovaní čerpania dovolenky na oprávnené záujmy zamestnancov, bola dĺžka tohoto hromadného čerpania dovolenky zákonom obmedzená.

Navrhuje sa ponechať úpravu, podľa ktorej je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi čerpanie dovolenky aspoň 14 dní vopred. Len v prípade výnimočného skrátenia tohto času sa vyžaduje súhlas zamestnanca.

Časom dovolenky sa na účely čerpania dovolenky, ktorá prípadne na sviatok, rozumie čerpanie aspoň dvoch za sebou idúcich pracovných dní. V prípade, že k dohode zamestnávateľov o poskytnutí pomernej časti nevyčerpanej dovolenky nedôjde, pomernú časť dovolenky poskytne ten zamestnávateľ, u ktorého bol zamestnanec dlhšie v pracovnom pomere ako polovicu mesiaca. Tu sa preberá úprava pomernej časti dovolenky z nariadenia vlády, ktorým sa vykonáva Zákonník práce.

Ustanovenie o poskytnutí dovolenky pri uvoľnení zamestnanca sa preberá z nariadenia vlády, ktorým sa vykonáva Zákonník práce, s tým rozdielom, že sa z nej vypúšťa úprava týkajúca sa dlhodobého plného uvoľnenia na výkon verejnej funkcie. Nie je reálne, aby napr. poslancovi Národnej rady SR poskytla nevyčerpanú dovolenku, na ktorú mu vznikol nárok u predchádzajúceho zamestnávateľa,

Národná rada SR. Len splnenie podmienok pre vznik nároku na dovolenku, ktoré sa posudzujú vcelku u oboch zamestnávateľov, sa navrhuje vzťahovať i na zamestnancov plne uvoľnených na výkon verejnej funkcie.

K § 118

Ustanovením odseku 3 sa zjednocuje postup pri zahŕňaní odmien poskytovaných ako ocenenie dlhoročnej práce zamestnanca pri príležitosti jeho životného a pracovného výročia do mzdy na účely zisťovania priemerného zárobku.

V súlade s doterajším právnym stavom sa vymedzuje pojem "mzda" a zamestnávateľovi sa ukladá základná povinnosť poskytovať za vykonanú prácu mzdu. Vo väzbe na vymedzenie pracovného času, ktorým sa rozumie akýkoľvek čas, počas ktorého zamestnanec pracuje, mzda vrátane prípadných mzdových zvýhodnení patrí v alikvótnej výške aj za zlomky odpracovaných hodín, pokiaľ ich zamestnávateľ zahrnul do odpracovaného času.

K § 119

V súlade s bodom 9 hlavy I. Charty základných sociálnych práv pracujúcich Európskeho spoločenstva z 9. decembra 1989 možno podmienky odmeňovania dohodnúť v kolektívnej zmluve s príslušným odborovým orgánom. Podľa § 2 ods. 1 zákona NR SR č. 90/1996 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov mzda nesmie byť nižšia ako minimálna mzda. V odseku 3 sa zreteľne zakotvuje princíp rovnoprávneho postavenia mužov a žien pri poskytovaní mzdy.

K § 120

Zo zákona o mzde sa do Zákonníka práce preberá osobitný inštitút minimálnej ochrany mzdových nárokov zamestnancov, u ktorých odmeňovanie nie je riešené v kolektívnej zmluve. Navrhuje sa pritom zjednodušiť súčasný spôsob ochrany mzdy zamestnancov tým, že doterajší systém 12 tarifných tried sa nahradí systémom 6 stupňov náročnosti práce.

Zamestnávateľ, ktorý nemá odmeňovanie riešené v kolektívnej zmluve, je povinný ohodnotiť pracovné miesto zamestnanca, ktorým sa vyjadruje súhrn zamestnancom vykonávaných pracovných činností, a podľa ich zložitosti priradiť pracovnému miestu stupeň náročnosti práce porovnaním so záväznými charakteristikami pracovných miest, ktoré sú prílohou Zákonníka práce. Charakteristiky pracovných miest vymedzujúce príslušný stupeň náročnosti práce zohľadňujú aj kritérium kvalifikačnej náročnosti.

Vzhľadom na rovnaký účel inštitútu minimálnych mzdových nárokov a minimálnej mzdy sa navrhuje sadzby minimálnych mzdových nárokov previazať prostredníctvom koeficientov na aktuálnu minimálnu mzdu v Sk za hodinu pre príslušnú skupinu zamestnancov. Napríklad pre zamestnancov, ktorí sú požívateľmi čiastočného invalidného dôchodku, je minimálna mzda ustanovená podielom 75 % sumy aktuálnej minimálnej mzdy v Sk za hodinu. Minimálne mzdové tarify pre túto skupinu zamestnancov v jednotlivých stupňoch náročnosti práce sa odvodí z takto určenej minimálnej mzdy.

Doterajší postup, pri ktorom sa sumy mzdových zvýhodnení za prácu vo sviatok, v noci a v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí zahŕňali do celkovej mzdy zamestnanca znižovali účinnosť ochrany minimálnych nárokov na mzdu. Navrhuje sa preto celkovú mzdu zamestnanca na tieto účely očistiť o nárokové mzdové zvýhodnenia súvisiace s neštandardnosťou podmienok práce zamestnanca.

K § 121

V súlade s dohovorom MOP č. 1 z roku 1919 o pracovnom čase sa garantuje minimálna suma mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas 25 % priemerného zárobku. Ponechávajú sa v platnosti ustanovenia o čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas a o možnosti dohodnúť mzdu s prihliadnutím na prácu nadčas v pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve, ktoré sa v praxi osvedčili.

K § 122

Zjednodušuje sa výpočet mzdy v prípade zamestnancov odmeňovaných mesačnou mzdou, keď sa navrhuje u mesačne odmeňovaných zamestnancov aj v prípade sviatku poskytovať nekrátenú mesačnú mzdu. Ostatné ustanovenia týkajúce sa nárokov pri práci vo sviatok, ktoré sa v doterajšej praxi osvedčili, ostávajú bez zmeny.

K § 123

Podľa doterajšieho právneho stavu štát garantoval minimálnu sumu mzdového zvýhodnenia za nočnú prácu len pre zamestnancov, ktorí tento nárok nemali dohodnutý v kolektívnej zmluve. S cieľom aplikovať zásadu rovnakej odmeny za prácu rovnakej hodnoty na podmienky mzdového zvýhodnenia za nočnú prácu a v nadväznosti na odporúčanie Generálnej konferencie MOP č. 178 z roku 1990 o nočnej práci sa navrhuje minimálnou sadzbou mzdového zvýhodnenia garantovať uvedené nároky zamestnancov bez ohľadu na spôsob dohodnutia mzdových podmienok; spodná hranica mzdového zvýhodnenia za nočnú prácu bude záväzná pre strany zúčastnené kolektívneho vyjednávania o mzdách.

K § 124

Rovnakú zásadu ako pri mzdovom zvýhodnení za nočnú prácu sa navrhuje zakotviť aj do ustanovení garantujúcich nároky zamestnancov v prípade práce v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí (napr. zákon NR SR č. 272/1994 Z. z., vyhláška MZ SSR č. 14/1977 Zb.). Oproti doterajšiemu zneniu § 7a zákona o mzde sa spresňujú možnosti dohodnúť v kolektívnej zmluve poskytovanie mzdového zvýhodnenia v širšom rozsahu. Dolná hranica sadzby mzdového zvýhodnenia pri dohodnutí jeho poskytovania za prácu v sťaženom pracovnom prostredí, ktoré nie je ešte hodnotené ako prostredie ohrozujúce život alebo zdravie zamestnanca, nie je ustanovená.

K § 125

Doterajšie ustanovenia zákona o mzde, ktoré sa v praxi osvedčili, sa dopĺňajú o postup pri úhrade doplatku do sumy jeho priemerného zárobku pri výkone inej práce, ktorý

zamestnávateľ poskytoval zamestnancovi pri preradení na inú prácu z dôvodov karanténneho opatrenia, ktoré sa uložilo podľa zákona NR SR č. 272/1994 Z. z., vyhlášky MZ SR č. 79/1977 Z. z. o opatreniach na predchádzanie prenosným ochoreniam. Tento postup bol dosiaľ upravený nariadením vlády SR č. 294/1997 Z.z., ktoré sa novým Zákonníkom práce navrhuje zrušiť.

K § 126 a 127

Nároky zamestnancov pri chybnej práci a pri poskytovaní naturálnej mzdy sa ponechávajú v doterajšom rozsahu; spresňuje sa len spôsob vyjadrenia naturálnej mzdy v peňažnej forme v nadväznosti na platné cenové predpisy (zákon NR SR č. 18/1996 Z. z. o cenách). Na základe odporúčania expertov MOP sa toto ustanovenie dopĺňa o zákaz pre zamestnávateľa, ktorý nesmie nútiť zamestnancov, aby kupovali tovar a využívali služby obchodných zariadení, ktoré si vo svojich priestoroch zriadujú.

K § 128

Ako nové osobitné ustanovenie sa do Zákonníka práce preberá znenie § 20 ods. 1 zákona o mzde o poskytovaní mzdy v inej ako slovenskej mene. V prípade záujmu poskytovať zamestnancovi pracujúcemu v cudzine mzdu v inej ako slovenskej mene má zamestnávateľ možnosť navrhnúť a zamestnanec možnosť požiadať zamestnávateľa o takýto postup. Čiastočnou úpravou doterajšieho znenia sa reaguje na zmeny v spôsobe vyhlasovania kurzov slovenskej meny a na rozdielnu časovú náročnosť bankových operácií pri prevode mzdy do cudziny, ktoré niekedy vyžadujú skorší prevod a tým aj skoršie vykonanie prepočtu mzdy, ako ustanovovali doterajšie predpisy.

K § 129

Doterajšie ustanovenie o splatnosti mzdy sa navrhuje doplniť o povinnosť vyplatiť zamestnancovi na základe jeho žiadosti mzdu pred nástupom na službu v ozbrojených silách alebo do civilnej služby.

K § 130

V nadväznosti na Smernice rady č. 91/533/EEC sa navrhuje doplniť povinnosť zamestnávateľa dohodnúť v pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve termín výplaty mzdy. Umožňuje sa širšie využiť bezhotovostný styk pri výplate mzdy a zamestnávateľovi sa ukladá povinnosť zabezpečiť, aby zamestnancovi mohli byť peňažné prostriedky pripísané na ním určený účet najneskôr v deň určený na výplatu. Navrhuje sa, v zmysle odporúčania expertov MOP zakázať zamestnávateľovi, aby akýmkoľvek spôsobom obmedzoval zamestnancov vo voľnom nakladaní so mzdou.

K § 131

Ustanovenie upravujúce zrážky zo mzdy sa dopĺňajú o poradie zrážok zo mzdy v súlade s Občianskym súdnym poriadkom a zákonom č. 328/1991 Zb. o konkurze a vyrovnaní v znení neskorších predpisov, ktoré dosiaľ upravovalo nariadenia vlády ČSSR č. 223/1988 Zb. na

vykonanie doterajšieho Zákonníka práce v znení neskorších predpisov, ktoré nový Zákonník práce ruší.

K § 132 a 133

Ustanovením § 132 sa zabezpečuje postup pokiaľ ide o splatnosť, výplatu mzdy a vykonávanie zrážok aj na náhrady mzdy a náhradu za čas pracovnej pohotovosti. Vzhľadom na navrhovanú novú úpravu pracovného času, pri ktorej sa počíta s vylúčením prestávky na jedenie a oddych z pracovného času zamestnanca, v tomto zmysle sa upravuje aj ustanovenie § 133 o normovaní práce.

K § 134

Navrhuje sa ponechať doterajší postup zisťovania priemerného zárobku zo mzdy a odpracovanej doby za predchádzajúci štvrtýrok. Zmenou limitu zo 180 na 170 hodín sa v odseku 3 reaguje na vylúčenie doby prestávky na jedenie a oddych z pracovného času a tým formálne skrátenie ustanoveného týždenného pracovného času o 2,5 hodiny týždenne. V odseku 4 sa vzhľadom na doterajšiu nejednoznačnosť výkladu znenia § 17 zákona o mzde navrhuje upraviť a spresniť postup pri výpočte priemerného mesačného zárobku zamestnanca.

Postup pri zahrnutí častí mzdy poskytovanej za dlhšie ako štvrtročné obdobie do mzdy zamestnanca na účely zistenia jeho priemerného zárobku sa navrhuje upraviť tak, aby sa vylúčilo skreslenie jeho priemerného zárobku v prípade, že zamestnanec nepracoval počas celého rozhodného obdobia.

V odseku 9 sa z doterajšieho Zákonníka práce dopĺňa spôsob výpočtu čistého priemerného mesačného zárobku. Rozsah odpočítavaných položiek zo zisteného hrubého zárobku sa rozširuje o doplnkové dôchodkové poistenie, čím sa postup zosúladí so spôsobom zisťovania peňažnej náhrady na účely uspokojenia nárokov zamestnanca z garančného fondu (§ 22).

K § 135

Priemerný zárobok sa zisťuje ako hodinový priemerný zárobok, z ktorého sa zisťuje aj mesačný priemerný zárobok. Vypustením prestávky na jedenie a oddych z týždenného pracovného času sa formálne skráti týždenný pracovný čas ako aj počet pracovných hodín pripadajúci na mesiac. Navrhovanou úpravou sa zabezpečí, že priemerný zárobok zamestnanca zistený za rozhodné obdobie pred účinnosťou nového Zákonníka práce (t.j. keď ešte nebol skrátený týždenný a mesačný fond pracovného času) bude už zodpovedať novým podmienkam a zamestnanec jeho použitím po nadobudnutí účinnosti nového Zákonníka práce nebude poškodený.

Druhá veta zabezpečuje uvedený cieľ aj pre prípad, že nový Zákonník práce nenadobudne účinnosť prvým dňom kalendárneho štvrtého roka, ale až v jeho priebehu, t.j. počas rozhodujúceho obdobia.

K § 136 až 138

Ustanovujú sa prekážky v práci z dôvodov všeobecného záujmu: na výkon verejnej funkcie, na výkon občianskych povinností, a iných úkonov vo všeobecnom záujme. To, že ide o výkon verejnej funkcie, musí vyplývať priamo z tohto zákona alebo z iného právneho predpisu. Napr. výkonom verejnej funkcie je aj výkon funkcie starostu obce podľa zákona č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení v znení neskorších predpisov. Vo všetkých uvedených prípadoch poskytne zamestnávateľ zamestnancovi pracovné voľno na výkon týchto činností, pokiaľ činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času, a to na nevyhnutne potrebný čas.

Náhradu mzdy v prípade dlhodobého uvoľnenia zamestnanca pre výkon verejnej funkcie poskytne ten, pre koho bol zamestnanec uvoľnený. Ak ide o krátkodobé uvoľnenie zamestnanca na výkon verejnej funkcie, výkon občianskych povinností a iných úkonov vo všeobecnom záujme, poskytne zamestnávateľ, u ktorého je zamestnanec v pracovnom pomere, náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku. Právnická alebo fyzická osoba, pre ktorú bol zamestnanec činný na základe žiadosti zamestnávateľa uhradí náhradu mzdy vyplatenú zamestnancovi za čas uvoľnenia.

Výkon občianskych povinností sa ustanovuje príkladmo. Zamestnancovi patrí od zamestnávateľa pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas.

Iné úkony vo všeobecnom záujme sa ustanovujú taxatívne, s poskytnutím pracovného voľna.

K § 139

V ustanoveniach sú upravené dôvody – prekážky v práci zamestnanca, rozsah pracovného voľna a náhrada mzdy pri výkone služby v ozbrojených silách a civilnej služby. Upravená je povinnosť zamestnanca opätovne nastúpiť do zamestnania najneskôr tretí deň po skončení služby v ozbrojených silách alebo civilnej služby. Do dňa nástupu do práce, t. j. v rozsahu dvoch dní, má zamestnanec neplatené pracovné voľno.

Náhrada mzdy počas výkonu zdokonaľovacej služby a pri výkone civilnej služby namiesto zdokonaľovacej služby patrí zamestnancovi od zamestnávateľa vo výške 85 % jeho priemerného zárobku. Zamestnávateľ má nárok na náhradu mzdy, ktorú zamestnancovi poskytol z dôvodu výkonu služby v ozbrojených silách a pri výkone civilnej služby od príslušného štátneho orgánu vojenskej správy spolu s odvodom príspevku do poisťovného fondu a dani z príjmu, ktorú zamestnávateľ odviezol.

K § 140

Novo sa upravuje rozsah pracovného voľna a náhrady mzdy pri účasti zamestnanca na štúdiu popri zamestnaní a ďalšom vzdelávaní za účelom zvýšenia kvalifikácie a prehĺbenia kvalifikácie priamo v tomto zákone. Zároveň sa ruší vyhláška č. 140/1968 Zb. Rozsah pracovného voľna a náhrada mzdy sú ustanovené bez ohľadu na formu štúdia na strednej a vysokej škole. O ďalšie pracovné voľno v rozsahu najmenej 5 dní v školskom roku sú zvýhodnení osamelá zamestnankyňa a osamelý zamestnanec, ktorí sa starajú aspoň o jedno dieťa mladšie ako 15 rokov.

Zamestnávateľ môže podľa svojich možností poskytnúť zamestnancovi nad ustanovené dni i ďalšie pracovné voľno s náhradou mzdy. Rozšírenie pracovného voľna je možné upraviť aj v kolektívnej zmluve. Povinnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno a mzdu vzniká len pri prehĺbovaní kvalifikácie. Účasť na štúdiu za účelom prehĺbenia kvalifikácie môže zamestnávateľ nariadiť na rozdiel od účasti zamestnanca na štúdiu za účelom zvýšenia kvalifikácie, ktoré sa kvalifikuje ako prekážka v práci na strane zamestnanca. Poskytovanie pracovného voľna a náhrady mzdy v sume jeho priemerného zárobku pri zvyšovaní kvalifikácie je podmienené potrebou zamestnávateľa.

K § 141

V ustanovení sa vymedzujú dôležité osobné prekážky v práci, pre ktoré je zamestnávateľ povinný ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca v práci. Dočasnú neprítomnosť zamestnanca v práci počas jeho práceneschopnosti pre chorobu alebo úraz, materskej dovolenky, karantény, ošetrovania a pod. posudzuje a rozhoduje o nej ošetrojúci lekár alebo lekár prijímacieho oddelenia zdravotníckeho zariadenia. Počas tohto obdobia nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy. Peňažné plnenie v týchto prípadoch upravujú predpisy o nemocenskom poistení. Ďalej sa ustanovujú ďalšie dôležité osobné prekážky v práci, pri ktorých zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku. Dôvody, kedy je zamestnávateľ povinný poskytnúť pracovné voľno, podmienky jeho poskytovania sú taxatívne vymedzené. Zamestnávateľ však môže na základe žiadosti zamestnanca poskytnúť mu z uvedených dôvodov aj ďalšie pracovné voľno s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy, prípadne mu poskytnúť pracovné voľno aj z iných vážnych dôvodov, ale bez náhrady mzdy.

K § 142

V podstate sa preberá doterajšia právna úprava prekážok v práci na strane zamestnávateľa. Zamestnávateľovi bola stanovená povinnosť poskytovať zamestnancovi náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku, ak zamestnanec nemôže pracovať z dôvodu prekážok na strane zamestnávateľa. Ak v písomnej dohode s príslušným odborovým orgánom boli vymedzené vážne prevádzkové dôvody, môže zamestnávateľ poskytovať náhradu mzdy minimálne 60% jeho priemerného zárobku. Ak zamestnanec nemôže pracovať z dôvodu nepriaznivých poveternostných vplyvov, ustanovuje sa povinnosť zamestnávateľovi poskytovať zamestnancovi náhradu mzdy najmenej 50% jeho priemerného zárobku. Nová právna úprava umožňuje náhradu mzdy výhodnejšie upraviť v kolektívnej zmluve.

K § 143

Preberá sa právna úprava prekážok v práci na strane zamestnanca pri uplatnení pružného pracovného času z vyhlášky č. 196/1989 Zb. o pružnom pracovnom čase, v znení zákona č. 1/1992 Zb., ktorú sa zároveň navrhuje zrušiť.

K § 144

Upravuje sa povinnosť zamestnanca požiadať zamestnávateľa o poskytnutie pracovného voľna pri prekážkach v práci, prípadne upovedomiť o prekážke v práci a preukázať jej trvanie. Ustanovuje sa, ktorý čas a obdobie sa posudzujú ako výkon práce.

K § 145

Umožňuje sa v kolektívnej zmluve, alebo v pracovnej zmluve dohodnúť podmienky náhrad poskytovaných zamestnancovi za používanie vlastného náradia, vlastného zariadenia a vlastných predmetov potrebných na výkon práce podľa zákona č. 119/1992 Zb. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov.

K § 146 až 148

Návrh zákona upravuje základný systém povinností, úloh a oprávnení v oblasti ochrany práce na úrovni zamestnávateľov a zamestnancov v súlade s príslušnými dohovormi Medzinárodnej organizácie práce a smernicami Európskej únie. Zvýrazňuje sa nimi úloha prevencie, stáleho zlepšovania pracovných podmienok a spolupráce v oblasti ochrany práce. V ďalšej časti návrh obsahuje len všeobecné ustanovenia s odkazom na osobitný predpis, ktorým je zákon NR SR č. 330/1996 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení zákona č. 95/2000 Z. z..

Z návrhu Zákonníka práce sa vypustili ustanovenia dotýkajúce sa povinností zamestnávateľov, práv a povinností zamestnancov a rekondičných pobytov a boli zapracované do novely zákona č. 330/1996 Z. z., ktorá predstavuje komplexnú právnu úpravu v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

K § 149

V súlade so zaužívanou praxou a vo väzbe na § 4 zákona NR SR č. 330/1996 Z. z. sa v zásade preberá súčasná právna úprava kontroly odborovým orgánom nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

K § 150

Právna úprava inšpekcie práce sa ponecháva na osobitný predpis, ktorým je zákon č. 95/2000 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

K § 151

Rozvoj spoločnosti a zvýšené nároky na prácu zamestnancov vyžadujú i zvýšenú pozornosť zlepšovania pracovných podmienok. Je preto potrebné, aby základné povinnosti zamestnávateľa v starostlivosti o zamestnanca boli právne upravené. Podrobnejšie požiadavky na hygienické zariadenia a sociálne zariadenia upravujú osobitné predpisy napr. Úprava MZ SSR č. Z-1629/1978-B/3-06 zo dňa 14. februára 1998 Hygienické požiadavky na pracovné prostredie (reg. v čiastke č. 20/1978

Zb.) v znení neskorších predpisov.

K § 152

Ponecháva sa právna úprava, v súlade s ktorou zamestnávateľ poskytuje aj príspevok na stravovanie podľa zákona NR SR č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov.

Navrhuje sa rozšíriť doterajšiu právnu úpravu zabezpečovania stravovania zamestnancov o možnosť poskytnúť finančnú kompenzáciu zamestnancom, ak zamestnávateľ stravovanie nemôže zabezpečiť, pretože to vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku a nemôže zabezpečiť stravovanie, ani prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie na poskytovanie alebo sprostredkovanie stravovacích služieb.

K § 153 a 154

V ustanoveniach je upravený okruh povinností zamestnávateľa. Prehlbovanie kvalifikácie je právnou povinnosťou zamestnanca a považuje sa za výkon práce. Zamestnávateľ je oprávnený zamestnancovi účasť na prehlbovaní kvalifikácie prikázať. Starostlivosť zamestnávateľa o zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov má kvalitatívne inú právnu povahu a nemožno ju považovať za právnú povinnosť zamestnávateľa. Pri rôznych druhoch zmien organizácie práce, resp. pri iných racionalizačných opatreniach, s ktorými je spojený prechod zamestnanca na nové pracovisko alebo na nový druh alebo spôsob práce, je zamestnávateľ povinný zamestnanca rekvalifikovať.

K § 155

Poskytovanie pracovného voľna, náhrady mzdy a ďalších nákladov spojených so štúdiom napr. nákup učebníc, cestovné atď. pri zvyšovaní kvalifikácie vychádza zo zásady zmluvnosti, ktorá je podmienená potrebou zamestnávateľa. Účasť na školení a štúdiu popri zamestnaní za účelom zvýšenia kvalifikácie nemožno zamestnancovi nariadiť. Poskytovanie pracovného voľna, náhrady mzdy a ďalších nákladov spojených so štúdiom sa odvíja až z uzavretia dohody o zvyšovaní kvalifikácie, ktorá je právnou formou stabilizácie zamestnancov. Nesplnenie stabilizačného záväzku zamestnanca (ktorý nesmie prekročiť päť rokov) spôsobuje vznik úhradovej povinnosti, ktorej úhrada vynaložených nákladov nesmie prekročiť 3/4 celkovej sumy nákladov. Ak ide o prehlbovanie kvalifikácie na prácu dohodnutú v pracovnej zmluve, dohoda sa neuzatvára. Ak náklady zamestnávateľa na prehlbenie kvalifikácie zamestnanca dosahujú aspoň 100 000 Sk dohoda sa môže uzavrieť. V takomto prípade však zamestnanec môže odmietnuť zúčastniť sa na uvedenom kvalifikačnom opatrení. Dôvody, kedy nevzniká povinnosť zamestnanca na úhradu nákladov pri nesplnení jeho stabilizačného záväzku je možné rozšíriť po vzájomnej dohode alebo v kolektívnej zmluve.

K § 156 a 157

Preberá sa doterajšia právna úprava zabezpečenia zamestnanca pri dočasnej pracovnej neschopnosti v dôsledku choroby, úrazu, pri tehotenstve, materstve a rodičovstve, pri invalidite, v starobe a pri návrate do práce vyplývajúca napr. zo zákona č. 54/1956 Zb. o nemocenskom poistení zamestnancov v znení neskorších predpisov, zákona č. 100/1988 Zb. o sociálnom zabezpečení v znení neskorších predpisov.

K § 158 až 159

Upravujú sa povinnosti zamestnávateľa vo vzťahu k zamestnancom so zmenenou pracovnou schopnosťou.

K § 160

Preberá sa doterajšia právna úprava pracovných podmienok žien.

K § 161

Navrhovaná úprava odkazuje na nariadenie vlády Slovenskej republiky, ktorým sa vydajú zoznamy prác a pracovísk zakázaných všetkým ženám, tehotným ženám a matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode. Uvedená úprava vyplýva zo skutočnosti, že sa zvyšuje počet subjektov, ktoré nemajú ústredný orgán. Zákaz môže byť aj individuálny na základe lekárskeho posudku, podľa ktorého výkon práce ohrozuje jej tehotenstvo spočívajúce v jej osobe.

K § 162

Úprava je v súlade s článkom 5 Smernice Rady č. 92/85/EHS o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných žien, žien krátko po pôrode a dojčiacich žien.

K § 163

Úprava je v súlade so Smernicou Rady č. 96/34/EHS o rodičovskej dovolenke. Zvýšená ochrana pred skončením pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa sa zabezpečuje (tehotnej žene) pred materskou dovolenkou a žene alebo mužovi počas rodičovskej dovolenky.

K § 164

Navrhuje sa umožniť žene alebo mužovi, ktorí sa starajú o dieťa mladšie ako 15 rokov alebo tehotnej žene osobitnú úpravu pracovného času. Upravuje sa zákaz nadčasovej práce a služobnej pohotovosti tehotnej žene, ako aj žene alebo mužovi, ktorí sa starajú o

dieťa mladšie ako 1 rok.

K § 165

Navrhovaným ustanovením sa rozširuje ochrana na zamestnancov, ktorí sa starajú o blízku osobu, ktorá je prevažne alebo úplne bezvládna.

K § 166

Ustanovením sa navrhuje predĺžiť rodičovská dovolenka do siedmich rokov veku dieťaťa, ak ide o dlhodobu ťažko zdravotne postihnuté dieťa vyžadujúce mimoriadnu starostlivosť a o dlhodobu ťažko zdravotne postihnuté dieťa vyžadujúce mimoriadnu starostlivosť osobitne náročnú. Poskytuje sa rovnosť príležitostí a rovnaký prístup ženám a mužom na individuálne právo na materskú alebo rodičovskú dovolenku pri narodení alebo adoptii dieťaťa podľa čl. 2 Smernice Rady č. 96/34/EHS o rodičovskej dovolenke.

K § 167 až 170

Preberá sa doterajšia právna úprava režimu čerpania materskej dovolenky a prestávok na dojčenie. Navrhovaným ustanovením sa zabezpečuje rovnoprávnosť mužov a žien na čerpanie materskej alebo rodičovskej dovolenky v súlade so Smernicou Rady č. 96/34/EHS o rodičovskej dovolenke.

K § 171

Navrhované ustanovenie v súlade s Dohovorom MOP č. 138 o minimálnom veku zakotvuje pre zamestnávateľa povinnosť viesť evidenciu mladistvých.

K § 172

Preberá sa doterajšia právna úprava povinnosti zamestnávateľa pri skončení pracovného pomeru výpoveďou a pri okamžitom skončení pracovného pomeru informovať jeho zákonného zástupcu alebo vyžiadať vyjadrenie zákonného zástupcu pri skončení pracovného pomeru dohodou alebo zo strany mladistvého zamestnanca.

K § 173

Zamestnávatelia môžu zamestnávať mladistvých v súlade Dohovorom MOP č. 138 o minimálnom veku len prácami, ktoré neohrozujú ich mravnosť.

K § 174

V ustanovení sa navrhuje ustanoviť zákaz pre zamestnávateľov používať u všetkých mladistvých zamestnancov taký spôsob odmeňovania (napr. normovanie práce), ktorý by mohol viesť k zvýšeniu nebezpečia úrazu a k ohrozeniu bezpečnosti

mladistvých zamestnancov. Ak je nočná práca vykonávaná mladistvými zamestnancami v rámci prípravy na povolanie, musí byť vždy zabezpečený dozor dospelou osobou (napr. majster odbornej výchovy).

K § 175

Navrhované ustanovenie § 175 ods. 3 odkazuje nariadenie vlády Slovenskej republiky, ktorým sa vydajú zoznamy prác a pracovísk zakázaných mladistvým. Uvedená úprava vyplýva zo skutočnosti, že sa zvyšuje počet subjektov, ktoré nemajú ústredný orgán.

K § 176

Preberá sa doterajšia právna úprava povinnosti zamestnávateľa zabezpečiť mladistvým zamestnancom vyšetrenie lekárom pred preradením na inú prácu alebo podľa potreby, najmenej raz za rok.

K § 177 a 178

Navrhuje sa upraviť pracovnoprávnú prevenciu. Uložené povinnosti sa týkajú oboch subjektov pracovnoprávných vzťahov. Zamestnávateľia sú povinní vytvárať riadne pracovné podmienky s cieľom predchádzať vzniku škody a robiť opatrenia na odstránenie prípadných zistených nedostatkov. Zamestnancom je okrem všeobecne ustanovenej právnej povinnosti počínať si tak, aby nedochádzalo ku škodám, uložená aj povinnosť oznamovacia a zakročovacia. Zakročovacia povinnosť však nemôže byť neobmedzená, pretože sú ustanovené prípady, kedy zamestnanec túto povinnosť nemá.

Vzhľadom na poznatky z praxe navrhuje sa, zabezpečiť spôsob výkonu kontroly, aby oprávnenie vykonávať kontroly a prehliadky zamestnancov neboli zneužívané na úkor základných ľudských práv a slobôd občanov - zamestnancov.

K § 179

Predpokladmi založenia pracovnoprávnej zodpovednosti zamestnanca sú

- a) vznik škody,
- b) porušenie povinností pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním,
- c) príčinná súvislosť medzi porušením povinností a vzniknutou škodou,
- d) zavinenie, ktoré preukazuje zamestnávateľ, okrem prípadov uvedených v § 182 a 185.

Zodpovednosť zamestnanca je založená na subjektívnom princípe, vždy ide o zodpovednosť za zavinenie (úmyselné, nedbanlivostné). Navrhuje sa, aby zamestnanec zodpovedal tiež za škodu, ktorú spôsobil úmyselným konaním proti dobrým mravom. Pod pojmom "dobré mravy," sa rozumejú pravidlá morálneho charakteru všeobecne platné v demokratickej spoločnosti, v ktorej sa uplatňuje a presadzuje vzájomná slušnosť, ohľaduplnosť a rešpektovanie. Predpokladom tejto zodpovednosti je úmyselné konanie, ktoré je konaním proti dobrým mravom a ktoré je v príčinnej súvislosti so vzniknutou škodou. V súlade s doterajšou právnou úpravou sa predpokladá úmyselné konanie proti

dobrým mravom, iba v tomto prípade prichádza do úvahy zodpovednosť. Uvedený predpoklad preukazuje zamestnávateľ.

Dobré mravy Zákonník práce, ale ani ostatné kódexy nedefinujú, pretože tieto podliehajú spoločenskému vývoju a tiež preto, že je ťažko možné vo všetkých jednotlivostiach ich vystihnúť. Vo všeobecnosti platí, že ide o pravidlá morálneho charakteru, všeobecne platné v demokratickej spoločnosti, v ktorej sa uplatňuje slušnosť, ohľaduplnosť a vzájomné rešpektovanie práv.

K § 180

Navrhovaným ustanovením sa vylučuje zodpovednosť zamestnanca za škodu, ak ju spôsobí v duševnej poruche, v dôsledku ktorej nebol schopný ovládnuť svoje konanie alebo posúdiť jeho následky s výnimkou prípadov, keď sa do takého stavu priviedol vlastnou vinou. Ak sa zamestnanec do takého stavu priviedol úmyselným či nedbanlivostným požitím alkoholu, drog, či iných návykových látok, za vzniknutú škodu zodpovedá.

K § 181

Ak splnil zamestnanec prevenčnú povinnosť uloženú mu v § 178, nebolo by spravodlivé, aby zodpovedal za škodu, ktorú spôsobil zamestnávateľovi v dôsledku plnenia zakročovacej povinnosti. Za takto vzniknutú škodu však nezodpovedá len za predpokladu, že stav, proti ktorému je potrebné zakročiť, sám úmyselne nevyvolal a že si pri odvracaní škody počínal spôsobom primeraným okolnostiam. Vylučuje sa tiež zodpovednosť zamestnanca za škodu, ktorá vyplýva z podnikateľského rizika, ktorým je nezavinená škoda, prirodzený charakter znehodnotenia alebo úbytku hodnôt.

K § 182 až 185

Ustanovuje sa osobitná zodpovednosť zamestnanca za schodok na zverených hodnotách, ktoré je povinný vyúčtovať a zodpovednosť za stratu zverených predmetov. Zodpovednosť za schodok na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať, vznikne, ak sú splnené všetky predpoklady tejto zodpovednosti, t.j. dohoda o hmotnej zodpovednosti, schodok na hodnotách zverených na vyúčtovanie a zavinenie, ktoré sa v tomto prípade predpokladá. Medzi predpoklady, ktoré sú potrebné k vzniku zodpovednosti zamestnanca za stratu zverených predmetov, patrí písomné potvrdenie o prevzatí predmetu, škoda v podobe straty zvereného predmetu a zavinenie zamestnanca, ktoré sa tu tiež predpokladá.

K § 186

Pri škode, spôsobenej z nedbanlivosti, ktorú zamestnávateľ požaduje od zamestnanca sa navrhuje obmedziť náhradu u jednotlivého zamestnanca, trojnásobkom jeho priemerného mesačného zárobku, ktorý dosiahol pred porušením povinnosti, v dôsledku ktorého škoda vznikla. V prípade úmyselne spôsobenej škody sa navrhuje okrem skutočnej škody hradiť aj ušlý zisk.

K § 187

V prípade, že na vzniku škody sa podieľa aj zamestnávateľ, zamestnanec hradí len pomernú časť škody podľa miery svojho zavinenia a ostatnú časť škody znáša zamestnávateľ. Pri spoluzavinení vzniku škody niekoľkými zamestnancami sa navrhuje uplatniť tzv. delenú zodpovednosť, pri ktorej každý zo zodpovedných zamestnancov zodpovedá len za svoj podiel zodpovednosti podľa miery svojho zavinenia.

K § 188

Navrhuje sa pri určení škody na veci vychádzať z ceny veci, ktorú táto vec mala v čase, keď škoda vznikla. Týka sa to nielen vlastného poškodenia veci, ale aj škody, ktorá vznikla stratou alebo zničením veci. Pri určení ceny v čase vzniku škody sa vychádza z ceny nadobúdacej a prihliada sa k poklesu hodnoty veci v dôsledku opotrebenia, vád alebo starnutia, prípadne aj k dodatočnému zhodnoteniu veci.

K § 189

Navrhuje sa ustanoviť rozsah zodpovednosti jednotlivých zamestnancov pri spoločnej zodpovednosti za schodok. Vychádza sa z princípu delenej zodpovednosti.

K § 190

Upravuje sa náhrada škody pri výrobe nepodarku. Zodpovednosť za vyrobenie nepodarku sa týka výhradne škôd spôsobených zamestnancom vo forme nedbanlivosti. Zamestnanec nie je povinný nahradiť škodu, ak mu po oznámení nedostatku zamestnávateľ neuložil zastaviť prácu.

K § 191

Oproti doterajšej právnej úprave sa ustanovuje možnosť (nie povinnosť) zamestnávateľa požadovať od zamestnanca náhradu škody, za ktorú mu zamestnanec zodpovedá. Náhradu škody určuje zamestnávateľ.

K § 192

Upravuje sa všeobecná zodpovednosť zamestnávateľa za škodu. Zamestnávateľ za škodu zodpovedá vždy, ak sú splnené tieto predpoklady

- a) škoda, vzniknutá pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním,
- b) porušenie právnych povinností alebo úmyselné konanie proti dobrým mravom alebo porušenie povinností zamestnancom, ktorý konal v rámci plnenia úloh zamestnávateľa jeho menom,
- c) existencia príčinnej súvislosti medzi škodou a porušením povinností (úmyselným konaním proti dobrým mravom).

Zodpovednosť zamestnávateľa je založená na objektívnom princípe, nevyžaduje sa teda existencia zavinenia.

K § 193

Predpokladom tejto osobitnej zodpovednosti je existencia škody na veciach, ktoré zamestnanec odložil pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním na mieste, ktoré k tomuto účelu zamestnávateľ určil. V prípade, že zamestnávateľ miesto na odkladanie týchto vecí neurčil, zodpovedá za vzniknutú škodu, len ak tieto veci boli odložené na mieste, kde sa obvykle odkladajú. Za veci, ktoré sa obvykle do práce nenosia, bude zamestnávateľ zodpovedať do výšky 5 000 Sk s výnimkou prípadov, kedy také veci prevezme do úschovy, pričom nie je ustanovená povinnosť zamestnávateľa tieto veci prijať do úschovy.

K § 194

Ak splnil zamestnanec prevenčnú povinnosť uloženú mu v § 178, považuje sa za nevyhnutné, aby v prípade, že pri odvrátení škody hroziacej zamestnávateľovi sám utrpel vecnú škodu, bola mu táto škoda uhradená a aby mu boli rovnako uhradené náklady, ktoré pri odvrácaní škody, hroziacej zamestnávateľovi, účelne vynaložil. Podmienkou, ktorá musí byť splnená, aby nárok na náhradu tejto škody zamestnancovi vznikol je, že nebezpečenstvo škody úmyselne nevyvolal a pri odvrácaní škody hroziacej zamestnávateľovi si počínal spôsobom, primeraným okolnostiam. Táto náhrada patrí rovnako zamestnancovi, ktorý odvracal nebezpečenstvo ohrozujúce život alebo zdravie, pokiaľ by za škodu zodpovedal zamestnávateľ.

K § 195 až 200

V § 195 až 200 sa preberá doterajšia právna úprava. V § 195 ods. 2 sa dopĺňa definícia pracovného úrazu. Navrhovanou úpravou v § 196 sa odstránia prípadné rozpory pri dokazovaní, či zamestnanec bol oboznámený s právnymi predpismi riadne a preukázateľne.

K § 201 až 203

Navrhovaným znením § 201 sa oproti doterajšej právnej úprave náhrady za stratu na zárobku sleduje odstránenie nerovnovážneho stavu, keď sa pri výpočte náhrady za stratu na zárobku u poškodených neprihliadalo na valorizovanú časť dôchodku, pričom u podstatnej väčšiny poškodených zamestnancov sa výrazne líši skutočne vyplácaný dôchodok od jeho pôvodnej sumy. Navrhovanou úpravou sa sleduje predovšetkým to, aby sa pri určovaní náhrady za stratu na zárobku započítavali čiastočné invalidné dôchodky a invalidné dôchodky v skutočnej sume valorizované podľa platných právnych predpisov v oblasti sociálneho zabezpečenia. Valorizáciu priemerného zárobku rozhodujúceho na výpočet náhrady za stratu na zárobku upravuje zákon NR SR č. 320/1993 Z. z. o úprave náhrady za stratu na zárobku po skončení pracovnej neschopnosti vzniknutej pracovným úrazom alebo chorobou z povolania.

V navrhovanej úprave sa zrušenie limitu 5 700 Sk odôvodňuje nárastom nákladov na základné životné potreby a s tým súvisiace zmeny vo vývoji mzdovej úrovne. Ponechanie limitu obmedzujúceho náhradu za stratu na zárobku po skončení pracovnej neschopnosti malo za následok nivelizáciu tejto náhrady, keď pri nižších zárobkoch prakticky umožňovalo odškodnenie v sume vzniknutej škody a pri vyšších zárobkoch len odškodnenie čiastočné. S účinnosťou od 1. januára 1989 bola zákonom č. 188/1988 Zb., ktorým sa menil a doplňal Zákonník práce vypustená náhrada za stratu na dôchodku. Ustanovením § 195a Zákonníka práce sa odškodňovanie prípadnej straty na dôchodku vylúčilo z pracovnoprávnej úpravy a presunulo sa do oblasti sociálneho zabezpečenia.

Podľa čl. VI. zákona NR SR č. 376/1996 Z. z. o úprave dôchodkov priznaných v roku 1997 a o zmene niektorých predpisov, ktorý nadobudol účinnosť 1. januára 1997 bola z vymeriavacieho základu na určenie poistného na nemocenské poistenie a dôchodkové zabezpečenie vypustená náhrada za stratu na zárobku po skončení pracovnej neschopnosti patriaca za pracovný úraz alebo chorobu z povolania (§ 16 ods. 1 písm. d) zákona NR SR č. 274/1994 Z. z. v znení neskorších predpisov). Z uvedených dôvodov sa navrhuje, aby náhrada za stratu na zárobku bola poskytovaná ako doživotná renta.

K § 204 až 207

Ak zamestnanec zomrel v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania, poskytne sa v rozsahu zodpovednosti zamestnávateľa okrem iných náhrad aj náhrada nákladov spojených s pohrebom. Od nákladov na pohreb sa odpočíta príspevok na pohrebné poskytnutý podľa zákona č. 238/1998 Z. z. o príspevku na pohreb.

Za náklady na pohreb sa považujú aj náklady na primerané ošatenie zomretého. Za najbližších príslušníkov rodiny sa považujú vdova, vdovec, deti a ich manželia alebo manželky, vnuci, rodičia a prarodičia, súrodenci vlastní, nevlastní a ich manželia alebo manželky, svokor, svokra. Domácnosť tvoria fyzické osoby, ktoré spolu trvale žijú a spoločne uhrádzajú náklady na svoje potreby. Náhrada nákladov na výživu pozostalých vychádza z doteraz platnej právnej úpravy. Výšku percenta a obdobie, za ktoré sa bude náhrada nákladov na výživu pozostalých upravovať ustanoví opatrenie, ktoré vydá ministerstvo na základe údajov Štatistického úradu Slovenskej republiky a vyhlási jeho úplné znenie uverejnením v Zbierke zákonov Slovenskej republiky.

K § 208

Zvýšenie jednorazového odškodnenia pozostalým sa navrhuje upraviť vzhľadom na rast životných nákladov, ktoré bezprostredne vznikajú po strate živiteľa. Posledné jednorazové odškodnenie pozostalým bolo vykonané zákonom Národnej rady Slovenskej republiky č. 275/1993 Z. z., ktorým sa mení Zákonník práce a zákon č. 143/1992 Zb. o plate a odmene za pracovnú pohotovosť v rozpočtových a v niektorých ďalších organizáciách a orgánoch v znení neskorších predpisov.

K § 209

Navrhovaná právna úprava vychádza z doterajšej právnej úpravy, ktorá sa

osvedčila a vžila. Domáhať sa zmeny svojich práv alebo povinností môže poškodený aj zamestnávateľ v súlade s § 14 a § 32 tohto zákona. Podstatnou zmenou pomerov poškodeného môže byť napr. zmena invalidného dôchodku na čiastočný invalidný dôchodok alebo naopak, zmena zdravotného stavu spočívajúca v zhoršení zdravotného stavu z tzv. všeobecných zdravotných príčin.

K § 210

Ustanovenie upravuje len všeobecný vzťah zakladajúci poistenie zodpovednosti zamestnávateľa za škodu pri pracovnom úraze alebo chorobou z povolania. Toto poistenie bude vykonávať Sociálna poisťovňa. Potrebné ustanovenia hmotnoprávnej povahy upraví osobitný predpis, ktorým je zákon č. 274/1994 Z. z. o Sociálnej poisťovni v znení neskorších predpisov.

K § 211 až 216

Navrhovaná právna úprava preberá doterajšiu zaužívanú právnu úpravu vymedzujúcu náhradu za stratu na zárobku v niektorých osobitných prípadoch, zárobok po pracovnom úraze a zodpovednosť za škodu v niektorých osobitných prípadoch.

K § 217 a 218

Navrhuje sa, aby zamestnávateľ hradil skutočnú škodu, ktorá predstavuje zmenšenie majetku poškodeného zamestnanca. V prípade škody spôsobenej úmyselne sa navrhuje popri skutočnej škode hradiť aj inú škodu. Zásadne by škoda mala byť hrazená v peniazoch a tým, že môže dôjsť k dohode o naturálnej reštitúcii. Ak ku škode došlo aj zavinením zamestnanca, navrhuje sa, aby zamestnávateľ za vzniknutú škodu zodpovedal nie v plnom rozsahu, ale len pomerne. Pri určení škody na veci sa navrhuje vychádzať z ceny, ktorú táto vec mala v čase, keď škoda vznikla (či už poškodením veci alebo jej stratou).

K § 219

V záujme právnej istoty zamestnávateľa, ktorý zamestnancovi nahradil škodu spôsobenú inou osobou, sa navrhuje ustanoviť nárok zamestnávateľa na náhradu jemu vzniknutej škody podľa občianskoprávných predpisov.

K § 220 a 221

Na účely náhrady škody navrhuje sa ustanoviť, čo sa považuje za plnenie pracovných úloh a priamu súvislosť s ním. Úrazu zamestnanca, ktorý ho utrpel pre plnenie pracovných úloh môže dôjsť v dôsledku plnenia pracovných úloh vedúceho zamestnanca vtedy, keď už neplní pracovné úlohy a nachádza sa mimo pracoviska (napr. použitie fyzickej sily zamestnanca na vedúceho zamestnanca na verejnom priestranstve podniku pre nepridelenie pracovnej odmeny).

K § 222

Na rozdiel od doterajšieho právneho stavu sa navrhuje rozšíriť predmet bezdôvodného obohatenia o plnenie z právneho dôvodu, ktorý odpadol, ako aj o plnenie získané z nepoctivých zdrojov.

Na rozdiel od občianskoprávnej úpravy bezdôvodného obohatenia neoprávnený majetkový prospech musí byť získaný na základe pracovného pomeru medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Predpokladom založenia zodpovednosti za bezdôvodné obohatenie je, aby bol majetkový prospech získaný protiprávne, a tým vznikla druhému účastníkovi majetková ujma. Medzi protiprávnym konaním a majetkovou ujmu musí byť príčinná súvislosť. Dôkazné bremeno je na účastníkovi, ktorý sa vydania predmetu bezdôvodného obohatenia dožaduje. Navrhuje sa v rámci tejto systematickej časti upraviť aj neprávom alebo omylom vyplatené peňažné sumy zamestnancovi, pretože v rámci pracovného pomeru ide o najčastejší prípad bezdôvodného obohatenia.

Zamestnávateľ je povinný vydať predmet bezdôvodného obohatenia bez ohľadu na danosť dobrej vôle, pričom zamestnanec, pokiaľ ide o právne následky neplatnosti právneho úkonu, resp. o vrátenie neprávom alebo omylom vyplatených súm, je povinný tak urobiť len pri nedostatku dobrej vôle. Zásada vychádza zo všeobecných ustanovení o neplatnosti právnych úkonov, podľa ktorých neplatnosť právneho úkonu nesmie byť zamestnancovi na ujmu, pokiaľ si túto neplatnosť nespôsobil výlučne sám.

K § 223 až 226

Preberá sa doterajšia právna úprava dohody o vykonaní práce mimo pracovného pomeru s tým, že sa zvyšuje maximálna hranica rozsahu prác, na ktorý sa dohoda uzatvára v kalendárnom roku na 300 hodín.

K § 227

Navrhované ustanovenia realizujú tzv. koaličné právo zamestnancov, zakotvené v čl. 37 Ústavy SR, ktorý je koncipovaný podstatne širšie ako právo zamestnancov združovať sa v odboroch na ochranu svojich hospodárskych a sociálnych záujmov. Zamestnanecká participácia musí zodpovedať pluralitnej demokracii, trhovej ekonomike, pluralite vlastníckych foriem a subjektov s rešpektovaním dosiahnutej úrovne sociálnych a ekonomických práv všetkých subjektov. Zamestnanci majú právo priamo alebo nepriamo sa vyjadrovať na pracovisku k otázkam týkajúcim sa obsahu ich práce, podmienkam výkonu a organizácie práce.

Z hľadiska efektívnosti je významnejšou nepriama, sprostredkovaná účasť zamestnancov na rozhodovacích procesoch v podniku prostredníctvom ich volených zástupcov. Len touto formou je možné zabezpečovať optimálny vplyv zamestnancov na rozhodovanie v podniku, pretože existuje právna povinnosť zamestnávateľa konzultovať každé významnejšie opatrenie pred prijatím s ich zástupcami. Touto úpravou sa vytvoria právne predpoklady pre pluralitu subjektov pracovnoprávných vzťahov všetkých zamestnancov na rozhodnutiach zamestnávateľa, ktoré ovplyvňujú ich záujmy.

Navrhuje sa, aby zamestnanci zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov Európskej únie so sídlom v Slovenskej republike mali právo na nadnárodné informácie a na prerokovanie záujmov týkajúcich sa zamestnancov v rozsahu ustanovení o európskej zamestnaneckej rade.

K § 228

Vznik odborových orgánov je v súlade s § 2 odsek 1 zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov. Tento zákon vychádza z Dohovoru MOP č. 87 z roku 1948 o slobode odborov a ochrane práva odborovo sa združovať a je v súlade s Dohovorom MOP č. 98 z roku 1949 o použití zásad práva na organizovanie sa a o kolektívnom vyjednávaní. Na základe § 5 odsek 3 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní, príslušný odborový orgán uzaviera kolektívnu zmluvu aj za zamestnancov, ktorí nie sú odborovo organizovaní.

K § 229

Ustanovenie zakotvuje status odborových orgánov pri zastupovaní záujmov zamestnancov. Ťažisko ich funkcie spočíva v uzatváraní kolektívnych zmlúv. Úloha odborových orgánov vychádza z Dohovoru MOP č. 154 z roku 1981 o podpore kolektívneho vyjednávania a z Odporúčania MOP č. 163 z roku 1981 o podpore kolektívneho vyjednávania a je v súlade s Odporúčaním MOP č. 91 z roku 1951 o kolektívnych dohodách.

K § 230

Ustanovenie vychádza zo súčasne platného zákona č. 120/1990 Zb., ktorým sa upravujú niektoré vzťahy medzi odborovými organizáciami a zamestnávateľmi. Zákon sa navrhuje zrušiť za účelom zjednotenia úpravy kolektívnych pracovnoprávných vzťahov.

K § 231 až 233

Navrhované ustanovenia vymedzujú vecnú pôsobnosť odborových orgánov v pracovnoprávných vzťahoch. Upravujú sa formy participácie odborových orgánov a tiež vymedzujú povinnosti zamestnávateľa.

Komplex aktivít zamestnávateľa vo vzťahu k príslušnému odborovému orgánu vyúsťuje do povinností aspoň raz štvrt'rok prerokovať opatrenia uvedené v § 231 písm. a) až g), ktoré sú obsahom právne formulované v jednotlivých ustanoveniach tohto Zákonníka práce. (Napríklad počet prepustených zamestnancov pri hromadnom prepúšťaní).

K § 234 až 237

Ústavou zakotvená koaličná sloboda, rovnako ako aj Dohovor MOP č. 135, Smernice Európskej únie upravujúce pracovné právo, Európska sociálna charta a Európska charta základných sociálnych práv predpokladajú, že záujmy zamestnancov vo vzťahu k zamestnávateľom budú chránené nielen odborovými orgánmi, ale aj inými právnymi formami zastúpenia, akými sú zamestnanecké rady, resp. zástupcovia na ochranu práce pri

práci (prípadne aj zástupcovia mladistvých, žien, zástupcovia zdravotne postihnutých zamestnancov, alebo zástupcovia zamestnancov podľa profesijného zaradenia). Všetky uvedené právne formy zastupovania záujmov zamestnancov sú dobrovoľnými formami uplatnenia ústavnej, koalíciej slobody. Ustanovenie upravuje zastúpenie zamestnancov prostredníctvom zamestnaneckých rád. Ustanovenie zamestnaneckých rád, kde nepôsobí odborová organizácia zodpovedá Čl. 2 a 3 dodatkového protokolu Európskej sociálnej charty, podľa ktorého označenie „zástupcovia zamestnancov“ sú také osoby, ktoré boli za zástupcov určené národným zákonodarstvom.

Zamestnanecká rada je na rozdiel od odborovej organizácie orgánom všetkých zamestnancov.

Funkcia zamestnaneckého dôverníka sa zriaďuje u zamestnávateľa, kde z dôvodu nízkeho počtu zamestnancov nie je predpoklad efektívneho fungovania zamestnaneckej rady. Návrh upravuje kreovanie zamestnaneckých rád, bližšie určuje podmienky ich vzniku, organizovanie volieb, časové lehoty, kompetencie zamestnaneckých rád a spôsob uhrádzania nákladov spojených s činnosťou zamestnaneckých rád. Funkčné obdobie zamestnaneckých rád je štyri roky. Prvé voľby riadi volebný výbor, ustanovený zamestnancami. Kompetenciu odvolať z funkcie člena zamestnaneckej rady má orgán, ktorý ho zvolil.

V družstvách, kde súčasťou členstva je aj pracovný vzťah člena k družstvu sa osobitne ustanovuje, koho možno považovať za zamestnaneckú radu.

K § 238

Navrhované ustanovenie upravuje ochranu a podmienky na činnosť poskytované zástupcom zamestnancom. Ak príslušný odborový orgán, zamestnanecká rada, zamestnanecký dôverník a zástupca zamestnancov na ochranu práce vykonávajú činnosť, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, považuje sa táto činnosť za výkon práce. Pretože v pôsobnosti príslušného odborového orgánu, zamestnaneckej rady, zamestnaneckého dôverníka a zástupcu zamestnancov na ochranu práce sú odborné problémy, či už z oblasti pracovnej, sociálnej alebo hospodárskej, je potrebné pre zaujatie odborného stanoviska nadobudnúť aj nevyhnutné predpoklady pre výkon tejto funkcie, účasťou na školení.

Zamestnávateľ nesmie postihovať člena príslušného odborového orgánu, zamestnaneckej rady, zamestnaneckého dôverníka a zástupcu zamestnancov na ochranu práce sankciami z dôvodu uplatnenia ich práva. Zamestnávateľ počas výkonu funkcie a v ochrannej dobe nesmie s nimi skončiť pracovný pomer bez predchádzajúceho súhlasu príslušného orgánu. Zabezpečenie ochrany práv členov odborového orgánu, zamestnaneckej rady, zamestnaneckého dôverníka a zástupcu zamestnancov na ochranu práce sa navrhuje v súlade s Dohovorom MOP č. 135 z roku 1971 o ochrane a podmienkach na činnosť poskytovaných zástupcom pracovníkov v podniku, ďalších zástupcov zamestnancov, ktorí budú chrániť ekonomické a sociálne záujmy zamestnancov.

K § 239 a 240

Návrh právnej úpravy o európskych zamestnaneckých radách má za cieľ rozvíjať informácie a prerokovanie a účasť zamestnancov v nadnárodných spoločnostiach a ustanoviť postupy informovania zamestnancov a prerokovanie s nimi o rozhodnutiach, ktoré sa ich týkajú v súlade so Smernicou 94/45/ES z 22. septembra 1994 „o zriadení európskej zamestnaneckej rady alebo procedúre informovania zamestnancov a konzultovania s nimi v podnikoch alebo skupinách podnikov pôsobiach v rámci Európskej únie“. Táto požiadavka vyplýva z Národného programu pre prijatie *acquis communautaire* z roku 1999.

Tieto postupy informovania zamestnancov a prerokovanie s nimi sa majú zabezpečiť tak, aby boli prispôsobené nadnárodnej štruktúre zamestnávateľských subjektov, aby nedošlo k nerovnému zaobchádzaniu so zamestnancami, ktorých sa rozhodnutia týkajú v rámci toho istého zamestnávateľského subjektu alebo skupiny zamestnávateľov.

Za tým účelom sa vyžaduje prijať postup o zriadení európskej zamestnaneckej rady alebo iný vhodný postup pre nadnárodné informovanie zamestnancov a prerokovanie s nimi, ktorý by vyústil do relevantnej právnej formy.

K § 241

Návrh právnej úpravy vymedzil základné pojmy: a to najmä - zamestnávateľ s pôsobnosťou na území členských štátov Európskej únie, skupina zamestnávateľov s pôsobnosťou na území členských štátov Európskej únie, ústredné vedenie zamestnávateľa, prerokovanie a osobitný vyjednávací orgán.

Zákon sa vzťahuje na zamestnávateľov a skupiny zamestnávateľov pôsobiach na území členských štátov Európskej únie so sídlom v Slovenskej republike a na organizačné jednotky zamestnávateľa alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiach v Európskej únii so sídlom v Slovenskej republike.

Zákon upravuje zriadenie európskej zamestnaneckej rady alebo ustanovenie iného postupu pre nadnárodné informácie a prerokovanie a zároveň aj zriadenie osobitných vyjednávacích orgánov.

K § 242

Osobitný vyjednávací orgán zložený zo zástupcov zamestnancov uzatvára písomnú dohodu s ústredným vedením zamestnávateľa o právnom postavení európskej zamestnaneckej rady, alebo o ustanovení iného postupu o nadnárodných informáciách a prerokovaní so zamestnancami.

K § 243

Písomná dohoda o zriadení európskej zamestnaneckej rady obsahuje určenie všetkých

zamestnávateľov, na ktorých sa vzťahuje : zloženie európskej zamestnaneckej rady, počet jej členov, rozdelenie miest a funkčné obdobie; funkcie členov a postup informovania európskej zamestnaneckej rady a prerokovanie s ňou; miesto konania , počty termínov a trvania zasadaní európskej zamestnaneckej rady; finančné a materiálne zdroje na činnosť európskej zamestnaneckej rady a dobu platnosti dohody o európskej zamestnaneckej rade a postup jej opätovného dojednávania.

Ústredné vedenie zamestnávateľa a osobitný vyjednávací orgán sa môžu písomne dohodnúť, že namiesto európskej zamestnaneckej rady zriadia iný nadnárodný informačný a prerokovací postup. Táto písomná dohoda musí ustanoviť spôsob, akým zástupcovia zamestnancov uplatnia právo stretávať sa s cieľom prediskutovať informácie , ktoré im boli oznámené. Tieto informácie sa týkajú predovšetkým nadnárodných otázok, ktoré významne ovplyvňujú záujmy zamestnancov.

K § 244

V prípade, že sa ústredné vedenie zamestnávateľa nedohodne s osobitným vyjednávacím orgánom na zriadení európskej zamestnaneckej rady, resp. ústredné vedenie odmieta rokovať o zriadení európskej zamestnaneckej rady , zriaďuje sa táto zo zákona.

K § 245 a 246

Kreovanie európskej zamestnaneckej rady a jej fungovanie vychádza zo Smernice 94/45/ES o zriadení európskej zamestnaneckej rady.

K § 247 a 248

Informovanie zamestnancov na území Slovenskej republiky a prerokovanie s nimi a ochrana zástupcov zamestnancov vychádza z § 231, 232 a 238 tohto zákona.

K § 249 a 250

Prechodnými ustanoveniami sa má predísť prípadným ťažkostiam pri aplikácii nového Zákonníka práce. V prechodných ustanoveniach sa upravujú dôsledky skutočnosti, že inštitút založenia pracovného pomeru voľbou a vymenovaním a dohôd o pracovnej činnosti nebol do návrhu nového Zákonníka práce prevzatý.

K § 251

V dôsledku navrhovanej úpravy výkonu inej zárobkovej činnosti, ktorú môžu zamestnanci popri svojom zamestnaní u svojho zamestnávateľa vykonávať, je žiadúce upraviť postup v prípadoch, keď zamestnanec vykonával takúto činnosť podľa úpravy platnej pred nadobudnutím účinnosti tohto zákona.

K § 252

Navrhuje sa, aby za obdobie pred dňom nadobudnutia účinnosti tohto zákona patrili percentá a obdobie, za ktoré sa upravuje priemerný zárobok rozhodujúci pre výpočet náhrady za stratu na zárobku po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti vzniknutej pracovným úrazom alebo chorobou z povolania podľa doterajších predpisov.

K § 253

Navrhované ustanovenie vyplýva z úpravy obsiahnutej v § 150 tohto zákona o zástupcoch zamestnancov na ochranu práce.

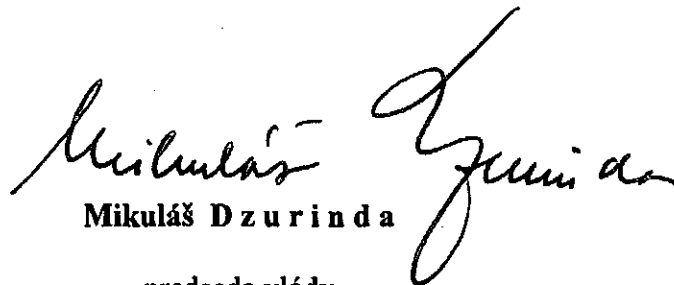
K § 254

Navrhujú sa zrušiť doteraz platné právne predpisy. Niektoré sú v modifikovanej forme premietnuté do nového Zákonníka práce.

K § 255

Účinnosť zákona sa navrhuje v nadväznosti na účinnosť zákona o štátnej službe a zákona o verejnej službe k 1. januáru 2002. Účinnosť § 5 ods. 2 a § 239 až 248 je viazaná na vstup Slovenskej republiky do Európskej únie.

Bratislava 4. marca 2001



Mikuláš D z u r i n d a

predseda vlády
Slovenskej republiky



Peter M a g v a š i

minister práce, sociálnych vecí a rodiny
Slovenskej republiky

NÁRODNÁ RADA SLOVENSKEJ REPUBLIKY
II. volebné obdobie

Číslo : 604 /2001

926 a

Spoločná správa

výborov Národnej rady Slovenskej republiky o výsledku prerokovania vládneho návrhu zákona Zákonník práce (tlač 926) vo výboroch Národnej rady Slovenskej republiky v druhom čítaní

Výbor Národnej rady Slovenskej republiky pre sociálne veci a bývanie, ako gestorský výbor pri rokovaní o vládnom návrhu zákona o Zákonník práce (ďalej len „ návrh zákona “) podáva Národnej rade Slovenskej republiky (ďalej len „ národná rada “) podľa § 79 ods. 1 zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 350 / 1996 Z. z . o rokovacom poriadku Národnej rady Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov túto spoločnú správu výborov Národnej rady Slovenskej republiky o prerokovaní návrhu zákona :

I

Národná rada uznesením z 28. marca 2001 č. 1321 po prerokovaní návrhu zákona v prvom čítaní rozhodla, že podľa § 73 ods. 3 písm. c) zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 350 / 1996 Z. z. prerokuje návrh zákona v druhom čítaní a prideliла ho podľa § 74 ods. 1 uvedeného zákona na prerokovanie :

- a) Ústavnoprávnemu výboru Národnej rady Slovenskej republiky,
- b) Výboru Národnej rady Slovenskej republiky pre financie, rozpočet a menu,
- c) Výboru Národnej republiky pre verejnú správu,
- d) Výboru Národnej rady Slovenskej republiky pre zdravotníctvo,
- e) Výboru Národnej rady Slovenskej republiky pre vzdelanie, vedu, mládež a šport,
- f) Výboru Národnej rady Slovenskej republiky hospodárstvo, privatizáciu a podnikanie,
- g) Výboru Národnej rady Slovenskej republiky pre sociálne veci a bývanie;

II

Gestorskému výboru do 11. júna 2001 podali svoje stanovisko k návrhu zákona podľa § 75 ods. 2 zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 350/1996 Z. z. poslanci Národnej rady Slovenskej republiky László Nagy a Katarína Čížmáriková, ktoré gestorský výbor odporúča schváliť.

III

Návrh zákona odporučil schváliť

Ústavnoprávny výbor Národnej rady Slovenskej republiky
(uznesením z 11. júna 2001 č.661,

Výbor Národnej rady Slovenskej republiky pre financie, rozpočet a menu
(uznesením zo 6. júna 2001 č. 684),

Výbor Národnej rady Slovenskej republiky pre verejnú správu
(uznesením zo 4. júna 2001 č.288),

Výbor Národnej rady Slovenskej republiky pre zdravotníctvo,
(uznesením z 29. mája 2001 č.181),

Výbor Národnej rady Slovenskej republiky pre vzdelanie ,vedu, mládež a šport,
(uznesením zo 4. júna 2001 č.265),

Výbor Národnej rady Slovenskej republiky hospodárstvo, privatizáciu a podnikanie,
(uznesením z 12. júna 2001 č. 546,

Výbor Národnej rady Slovenskej republiky pre sociálne veci a bývanie
(uznesením zo 14. júna 2001 č.334),

IV

Z uznesení výborov Národnej rady Slovenskej republiky, ktoré návrh zákona prerokovali a odporučili ho národnej rade schváliť vyplývajú tieto pozmeňujúce a doplňujúce návrhy :

K jednotlivým ustanoveniam:

1. V základných zásadách sa označenie "Článok I až Článok X" nahrádza označením "Čl. 1 až Čl. 10".

Ide o legislatívnotechnickú úpravu
/12. bod legislatívnotechnických pokynov/.

Ústavnoprávny výbor NR SR
Výbor NR SR pre financie, rozpočet a menu,
Výbor NR SR pre verejnú správu,
Výbor NR SR pre zdravotníctvo,
Výbor NR SR pre vzdelanie, vedu, mládež a šport,
Výbor NR SR pre sociálne veci a bývanie;

Gestorský výbor odporúča schváliť

2. V Čl. 1 sa za slovo „rasy“ vkladajú slová „sexuálnej orientácie.“.

Zákonník práce tvorí základný a východiskový pracovno právny predpis pre prevažnú väčšinu zamestnancov. Nie náhodou uvádza tento zákon základné antidiskriminačné ustanovenie hneď v čl. I, podľa ktorého majú fyzické osoby právo na prácu bez akýchkoľvek obmedzení.

Zárukou, že nikto nebude pri vziku pracovnoprávneho vzťahu a počas jeho trvania diskriminovaný, je ustanovenie uvedeného čl.I výpočet skutočností, pre ktoré nemôže byť nikto diskriminovaný je formulované v zásade jako taxatívne. V tomto výpočte nie je uvedená sexuálna orientácia. Sexuálnu orientáciu nemožno ani podradiť pod žiaden z dôvodov uvedených v čl.I. Návrh Zákonníka práce teda fakticky pripúšťa možnosť diskriminácie z dôvodu sexuálnej orientácie, s čím nemožno súhlasiť. Sexuálnu orientáciu si človek nevyberá, ale má ju vrodenu ako rasu alebo pohlavie.

Preto je nevyhnutné doplnenie tohto dôvodu do výpočtu v čl. I. V opačnom prípade nie je záruka, že homosexuálne orientovaní zamestnanci nebudú šikanovaní z dôvodu, za ktorý nemôžu, prípadne, že ich pracovnoprávny vzťah nebude ohrozený.

Ak nebude mať zamestnanec istotu, že nemôže byť z dôvodu svojej sexuálnej orientácie diskriminovaný, bude sa snažiť svoju sexuálnu orientáciu za každú cenu utajovať, čo môže viesť nielen k psychickým traumám, ale aj k jeho vydierateľnosti.

Výbor NR SR pre hospodárstvo, privatizáciu a podnikanie
Výbor NR SR pre vzdelanie, vedu, mládež a šport
Výbor NR SR pre sociálne veci a bývanie

Gestorský výbor odporúča schváliť

3. V čl. 8 základných zásad v poslednej vete sa za slovo "materstva" vkladajú slová "a rodičovstva".

Sleduje sa tým odstrániť diskrimináciu a zabezpečiť rovnaké zaobchádzanie, pokiaľ ide o práva obidvoch rodičov.

Ústavnoprávny výbor NR SR
Výbor NR SR pre financie, rozpočet a menu,
Výbor NR SR pre verejnú správu,
Výbor NR SR pre zdravotníctvo,
Výbor NR SR pre vzdelanie, vedu, mládež a šport,
Výbor NR SR pre sociálne veci a bývanie;

Gestorský výbor odporúča schváliť

4. V § 5 odsek 1 znie :

„(1) Pracovnoprávne vzťahy medzi zamestnancami vykonávajúcimi prácu na území Slovenskej republiky a zahraničným zamestnávateľom, ako aj medzi cudzincami a osobami bez štátnej príslušnosti pracujúcimi na území Slovenskej republiky a zamestnávateľmi so sídlom na území Slovenskej republiky sa spravujú týmto zákonom, ak právne predpisy o medzinárodnom práve súkromnom neustanovuje inak.“.

Touto zmenou sa zabezpečí, aby aj na pracovnoprávne vzťahy medzi zamestnancami (občania Slovenskej republiky, cudzinci a osoby bez štátnej príslušnosti) pracujúcimi na území Slovenskej republiky a zahraničnými zamestnávateľmi sa vzťahoval Zákonník práce a odvetvové kolektívne zmluvy.

Výbor NR SR pre sociálne veci a bývanie;

Gestorský výbor odporúča schváliť

5. V § 13 odseky 4 a 5 znejú :

„(4) Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením práv a povinností ustanovených v odsekoch 1 až 3; zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky.

„(5) Zamestnanec, ktorý sa cíti poškodený v dôsledku nedodržania podmienok ustanovených v odsekoch 1 až 3 môže sa domáhať svojich práv na súde, vrátane primeranej náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch. Zamestnávateľ je povinný preukázať, že nedošlo k porušeniu princípu rovnakého zaobchádzania.“

Uvedeným znením sa zosúladi navrhovaná úprava so smernicou č. 76/207 EHS o rovnakom zaobchádzaní, prehĺbi ochrana zamestnanca a zároveň úprava umožní zamestnancovi účinne sa brániť v prípade diskriminácie. Ide aj o zosúladenie so smernicou Rady č. 97/80/ES o dôkazovom bremene v prípade diskriminácie na základe pohlavia.

Výbor NR SR pre sociálne veci a bývanie;

Gestorský výbor odporúča schváliť

6. V § 20 ods. 2 sa na konci pripája táto veta „ Dohoda sa musí uzavrieť písomne, inak je neplatná.“.

Vzhľadom na to, že na prvú časť Zákonníka práce sa subsidiárne vzťahuje Občiansky zákonník, vyžaduje sa, aby dohoda o zrážkach zo mzdy bola uzavretá písomne s doložkou neplatnosti. Inak by bolo možné uzatvárať takéto dohody aj ústne.

Výbor NR SR pre sociálne veci a bývanie;

Gestorský výbor odporúča schváliť

7. V § 25 ods. 2 sa za slová „ od vzniku platobnej neschopnosti zamestnávateľa“ vkladajú slová „ alebo od skončenia pracovného pomeru“.

Ustanovenie sa zladuje s § 22 ods. 4

Výbor NR SR pre sociálne veci a bývanie;

Gestorský výbor odporúča schváliť

8. V § 28 ods. 1 sa slová „ich činnosti“ nahrádzajú slovami „ich časť“.

Ide o terminologické upresnenie

Výbor NR SR pre sociálne veci a bývanie;

Gestorský výbor odporúča schváliť

9. V § 31 odsek 4 znie:

„(4) Ak po skončení nájmu zamestnávateľa alebo jeho časti nedôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov na ďalšieho nájomcu, uspokojenie nárokov z pracovnoprávnych vzťahov zabezpečuje zamestnávateľ – prenajímateľ.“.

Nové znenie zahŕňa všetky formy a skončenia nájmu oproti doterajšiemu užšiemu vymedzeniu skončenia nájmu len odstúpením od zmluvy.

Výbor NR SR pre sociálne veci a bývanie;

Gestorský výbor odporúča schváliť

10. V nadpise § 36 sa vpúšťajú slová „a doby“. Slovo „doba“ sa v celom texte zákona nahrádza slovom „čas“, „obdobie“, „lehota“ podľa významu a v príslušnom gramatickom tvare.

Ide o legislatívnotechnickú úpravu a jazykovú úpravu

V § 36 sa slová „a doby“ neuvádzajú

Na nesprávne používanie slova „doba“ napríklad v spojení slov „určená doba“, „určitá doba“, „dohodnutá doba“, „uplynutie doby“, „ochranná doba“, „uplynutie tejto doby“, „v dobe jedného roka“, „doba trvania pracovného pomeru“, „na dobu štyroch mesiacov“ a ďalšie viac raz upozornil Jazykovedný ústav Ľudovíta Štúra SAV.

Výbor NR SR pre zdravotníctvo

Výbor NR SR pre financie, rozpočet a menu

Gestorský výbor odporúča neschváliť

11. V § 36 ods. 1 sa za slovo „uvedených“ vkladajú slová „§ 25 ods. 2“ a slová „§ 103 ods. 7“ sa nahrádzajú slovami „§ 103 ods. 4“.

Ide o legislatívnotechnickú úpravu.

Výbor NR SR pre financie, rozpočet a menu,

Výbor NR SR pre verejnú správu,

Výbor NR SR pre zdravotníctvo,

Výbor NR SR pre vzdelanie, vedu, mládež a šport,

Výbor NR SR pre sociálne veci a bývanie;

Gestorský výbor odporúča schváliť

12.V § 41 ods. 6 písmeno C) znie :

„c) o bezúhonnosti, s výnimkou, ak ide o prácu, pri ktorej sa podľa osobitného predpisu vyžaduje bezúhonnosť alebo ak požiadavku bezúhonnosti vyžaduje povaha práce, ktorú má fyzická osoba vykonávať.“.

Navrhované ustanovenie rozširuje dôvody, kedy môže zamestnávateľ vyžadovať od fyzickej osoby informácie o bezúhonnosti.

Výbor NR SR pre sociálne veci a bývanie;

Gestorský výbor odporúča schváliť

13. § 42 znie :

„ § 42

Pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Jedno písomné vyhotovenie pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.“.

Týmto ustanovením sa upravuje založenie pracovného pomeru pracovnou zmluvou. Deň založenia pracovného pomeru a deň vzniku pracovného pomeru môže byť totožný, ak deň uzavretia pracovnej zmluvy je súčasne dňom vzniku pracovného pomeru. Deň založenie pracovného pomeru t.j. deň uzavretia pracovnej zmluvy môže predchádzať dňu, kedy skutočne vznikne pracovný pomer nástupom do práce.

Výbor NR SR pre sociálne veci a bývanie;

Gestorský výbor odporúča schváliť

14.V § 43 ods. 2 sa slová "Ďalej zamestnávateľ v pracovnej zmluve uvedie ďalšie" nahrádzajú slovami "Zamestnávateľ v pracovnej zmluve uvedie okrem náležitostí podľa odseku 1 aj".

Ide o legislatívnotechnickú úpravu.

Ústavnoprávny výbor NR SR
Výbor NR SR pre financie, rozpočet a menu,
Výbor NR SR pre verejnú správu,
Výbor NR SR pre zdravotníctvo,
Výbor NR SR pre vzdelanie, vedu, mládež a šport,
Výbor NR SR pre sociálne veci a bývanie;

Gestorský výbor odporúča schváliť

15. V § 44 sa vypúšťajú odseky 1 a 2

Doterajšie odseky 3 až 5 sa označujú ako odseky 1 až 3.

16. V § 44 v novo označenom odseku 2 sa vypúšťajú slová „ a pracovná zmluva nebola vyhotovená písomne“.

Nové znenie v bodoch 15. a 16. kladie dôraz na to, aby pracovná zmluva bola v každom prípade vyhotovená písomne, čím sa zabezpečuje súlad so smernicou č. 91/533 EHS o povinnosti zamestnávateľa informovať zamestnanca o podmienkach pre jeho pracovnú zmluvu alebo jeho pracovný pomer.

Výbor NR SR pre sociálne veci a bývanie;

Gestorský výbor odporúča schváliť

17. V § 44 v novooznačenom odseku 3 sa slová „ podľa odseku 2“ nahrádzajú slovami „ o prijatí do zamestnania“.

Ide o úpravu v súvislosti so zmenou § 44.

Výbor NR SR pre sociálne veci a bývanie;

Gestorský výbor odporúča schváliť

18. V § 45 ods. 1 sa na konci pripája táto veta : „ skúšobná lehota sa nemôže predlžovať.“.

Navrhovaným doplnením sa zabezpečuje väčšia ochrana zamestnanca.

Výbor NR SR pre sociálne veci a bývanie;

Gestorský výbor odporúča schváliť

19. V § 48 ods. 1 sa na konci vypúšťajú slová „s výnimkou § 42 ods. 2.“.

Ide o úpravu v súvislosti so zmenou § 44.

Výbor NR SR pre sociálne veci a bývanie;

Gestorský výbor odporúča schváliť

20. V § 48 ods. 3 v prvej vete sa na konci pripájajú tieto slová „
„a s pedagogickými zamestnancami škôl a školských zariadení, ktorí majú pracovný pomer dohodnutý na čiastočný úväzok.“.

S učiteľmi niektorých predmetov je potrebné dojednávať pracovný pomer na čiastočný úväzok, pretože spĺňajú požiadavky vzdelania len na vyučovanie jedného predmetu. Týka sa to najmä katechétov, ktoré vyučujú predmet náboženská výchova, učiteľov cudzích jazykov a učiteľov niektorých odborných predmetov (informatika, práca s počítačom ...). Z dôvodu úspory finančných prostriedkov na mzdy je potrebné, aby s týmito učiteľmi mohol byť dojednaný pracovný pomer opakovane na dobu školského roka a tým sa ušetrí finančné prostriedky na mzdy za obdobie letných prázdnin.

Výbor NR SR pre vzdelanie, vedu, mládež a šport

Gestorský výbor odporúča neschváliť

21. V § 48 ods. 3 za slovo "neschopnosti" vložiť slovo "dovolenky".

Z aplikačnej praxe vyplýva potreba zakotviť medzi vecné dôvody pre opätovné dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú aj zastupovanie počas dovolenky.

Výbor NR SR pre sociálne veci a bývanie

Gestorský výbor odporúča schváliť

22. § 48 sa dopĺňa odsekom 6, ktorý znie:

„(6) Zamestnávateľ je povinný písomne informovať zamestnancov na mieste, ktoré je zamestnancovi prístupné u zamestnávateľa, o pracovných miestach na určitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili.“

Navrhovaná úprava spresňuje znenie so smernicou č. 70/99 ES, týkajúcou sa rámcovej dohody o práci na určitú dobu.

Výbor NR SR pre sociálne veci a bývanie

Gestorský výbor odporúča schváliť

23. § 54 znie:

„§ 54

Dohodnutý obsah pracovnej zmluvy možno zmeniť len vtedy, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na jeho zmene. Zamestnávateľ je povinný zmenu pracovnej zmluvy vyhotoviť písomne.“

Ide o legislatívnotechnickú úpravu vo väzbe na ustanovenie § 42 o písomnej forme pracovnej zmluvy.

Výbor NR SR pre sociálne veci a bývanie

Gestorský výbor odporúča schváliť

24. § 62 vrátane nadpisu znie:

„§ 62

Výpovedná doba

(1) Ak je daná výpoveď, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby. Výpovedná doba je rovnaká pre zamestnávateľa aj zamestnanca a je dva mesiace. Pri výpovedi z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a), b) je výpovedná doba tri mesiace.

(2) Výpovedná doba začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca, ak nie je ustanovené inak.“

Uvedená zmena ustanovenia je nevyhnutná z dôvodu počítania času o začiatku a o skončení plynutia lehoty, ktorá skončí, ak prípadne na sobotu alebo nedeľu až nasledujúci deň. Preto by skončenie výpovednej lehoty bolo v rozpore s § 37 tohto návrhu zákona. Výpovedná doba skončí vždy uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca.

Výbor NR SR pre sociálne veci a bývanie

Gestorský výbor odporúča schváliť

25. V § 74 ods. 2 sa na konci prvej vety bodky nahrádza bodkočiarkou a pripájajú sa tieto slová „inak je neplatné“.

Ide o zrejmu chybu v návrhu zákona, v nadväznosti na dôvodovú správu k uvedenému ustanoveniu.

Ústavnoprávny výbor NR SR

Výbor NR SR pre zdravotníctvo

Výbor NR SR pre vzdelanie, vedu, mládež a šport

Výbor NR SR pre hospodárstvo, privatizáciu a podnikanie

Gestorský výbor odporúča schváliť

26. V § 81 písmeno b) znie:

„b) byť na pracovisku na začiatku pracovného času, využívať pracovný čas na prácu a odchádzať z neho až po skončení pracovného času,“

Uvedeným ustanovením sa ukladá povinnosť zamestnancovi efektívne využívať pracovný čas a zároveň dodržiavať začiatok a koniec pracovného času určeného zamestnávateľom.

Výbor NR SR pre sociálne veci a bývanie

Gestorský výbor odporúča schváliť

27. V § 87 ods. 1 v prvej vete a v druhej vete sa slová „po prerokovaní“ nahrádzajú slovami „po dohode“.

Ustanovenie § 87 ods. 1 bez zohľadnenia pripomienky, by bolo v rozpore s predpismi EÚ a to so Smernicou Rady 93/104/ES z 23.11.1993.

Ústavnoprávny výbor NR SR

Výbor NR SR pre zdravotníctvo

Výbor NR SR pre vzdelanie, vedu, mládež a šport

Výbor NR SR pre hospodárstvo, privatizáciu a podnikanie

Gestorský výbor odporúča schváliť

28. V § 87 ods. 6 sa číslovky „1 až 4“ nahrádzajú číslovkami „1 až 5“.

Ide o legislatívnotechnickú úpravu.

Výbor NR SR pre sociálne veci a bývanie

Gestorský výbor odporúča schváliť

29. V § 90 ods. 2 sa nahrádzajú slová „ po prerokovaní“ slovami „ po dohode“.

Vládou predložený text je v rozpore s právnymi predpismi EÚ, a to so Smernicou Rady 93/104/ES z 23.11.1993.

Ústavnoprávny výbor NR SR
Výbor NR SR pre vzdelanie, vedu, mládež a šport,
Výbor NR SR pre hospodárstvo, privatizáciu a podnikanie

Gestorský výbor odporúča schváliť

30. V § 90 odseky 9 a 10 znejú:

„(9) Ak to prevádzka zamestnávateľa dovoľuje, môže zamestnávateľ povoliť zamestnancovi na jeho žiadosť zo zdravotných dôvodov alebo iných vážnych dôvodov na jeho strane vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času, alebo ju s ním za tých istých podmienok dohodnúť v pracovnej zmluve.

(10) Pracovný čas podľa predchádzajúceho odseku môže so súhlasom zamestnanca v jednotlivých dňoch výnimočne presiahnuť deväť hodín (§ 86 ods. 2) a jeho nerovnomerné rozvrhnutie nie je viazané na podmienky ustanovené v § 87 ods. 1.

V súlade s princípom zmluvnosti sa uvedeným ustanovením umožňuje, aby sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodli individuálne na vhodnej úprave pracovného času z dôvodov, ktoré spočívajú na strane zamestnanca. Rovnako v súlade s uvedeným princípom môže zamestnávateľ riešiť aj nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času, ak by výnimočne pracovná zmena v jednotlivých dňoch presiahla deväť hodín.

Výbor NR SR pre sociálne veci a bývanie

Gestorský výbor odporúča schváliť

31. V § 97 odsek 12 znie:

„(12) Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce nemožno nariadiť prácu nadčas.“

Navrhovaná zmena zabezpečí zvýšenú ochranu zamestnanca pred výkonom rizikovej práce, ktorú by mu mohol zamestnávateľ nariadiť. Ide aj o zosúladenie s čl. 2 Európskej sociálnej charty.

Výbor NR SR pre sociálne veci a bývanie

Gestorský výbor odporúča schváliť

32. V § 103 odsek 2 znie:

„(2) Dovolenka vo výmere najmenej piatich týždňov prislúcha zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši aspoň 15 rokov pracovného pomeru po 18. roku veku.“

Ustanovenie v navrhovanom znení umožňuje ďalšie zvýšenie dovolenky v rámci kolektívneho vyjednávania. Súčasne sa spresňujú doby, ktoré sa zaračávajú do trvania pracovného pomeru pre účely dovolenky.

Výbor NR SR pre sociálne veci a bývanie

Gestorský výbor odporúča schváliť

33. V § 103 ods. 5 v úvodnej vete za slovo „započítava“ vkladajú slová „ak spadá do doby po 18 roku veku“.

Navrhovaná zmena súvisí so zmenou ustanovenia odseku 2, čím sa zosúladí právna úprava.

Výbor NR SR pre sociálne veci a bývanie

Gestorský výbor odporúča schváliť

34. V § 113 ods. 2 sa slová „troch týždňov“ nahrádzajú slovami „štyroch týždňov“.

Uvedená zmena zabezpečí súlad so smernicou č. 93/104/ES o určitých aspektoch organizácie pracovného času o povinnosti vyčerpať si určitú výmeru dovolenky už v príslušnom kalendárnom roku.

Výbor NR SR pre sociálne veci a bývanie

Gestorský výbor odporúča schváliť

35. 11.V § 125 sa text odseku 1 uvedie v jednej vete za sebou a nie v členení na písmená a/ až c/ a na dôvetok.

Ide o legislatívnotechnickú úpravu.

Pri vykonávaní zákona nemožno totiž dôvetok citovať, pretože nie je jasné, či patrí k písmenu a/ alebo b/ alebo k obidvom ustanoveniam.

Ústavnoprávny výbor NR SR

Výbor NR SR pre financie, rozpočet a menu,

Výbor NR SR pre verejnú správu,

Výbor NR SR pre zdravotníctvo,

Výbor NR SR pre vzdelanie, vedu, mládež a šport,

Výbor NR SR pre sociálne veci a bývanie;

Gestorský výbor odporúča schváliť

36. V § 129 ods. 1 sa na konci pripájajú tieto slová: "ak sa v kolektívnej zmluve alebo pracovnej zmluve nedohodlo inak."

Navrhuje sa ponechať súčasný právny stav, ktorý umožňuje individuálne alebo kolektívne dohodnúť aj iné obdobie splatnosti mzdy než posledný deň kalendárneho mesiaca. Táto možnosť sa využíva najmä na dojednanie dočasného odloženia výplaty niektorých zložiek mzdy zamestnanca na neskoršie obdobie v

pripade prechodnej druhotnej platobnej neschopnosti vyvolanej napr. oneskorenými platbami zo strany odberateľov. Napríklad v mnohých kolektívnych zmluvách vyššieho stupňa je dohodnuté, že v prípade insolventnosti zamestnávateľ vyplati zamestnancom časť mzdy a zvyšné nárokové časti doplatí postupne spravidla najneskôr do troch mesiacov.

Obdobne sa predmetné ustanovenie využíva na dojednanie poskytnutia niektorých zložiek mzdy v dlhších ako mesačných intervaloch aj v pracovnej zmluve so zamestnancom (napr. poskytnutie mzdy za dobu práce nadčas až v čase čerpania náhradného voľna).

Zrušenie zmluvnej voľnosti pri dojednávaní termínov splatnosti mzdy by bolo v rozpore so zámerom posilniť v novom Zákonníku práce princíp zmluvnej voľnosti pri dojednávaní nárokov a v konečnom dôsledku by sa to obrátilo proti záujmom zamestnancov.

Výbor NR SR pre sociálne veci a bývanie;

Gestorský výbor odporúča schváliť

37. V § 130 ods. 4 sa vypúšťajú slová "alebo v kolektívnej zmluve".

Nemalo by sa narúšať právo zamestnanca na výplatu mzdy v pracovnom čase a na pracovisku. Treba však ponechať právo zamestnanca dohodnúť so zamestnávateľom vyplácanie mzdy inak.

Ústavnoprávny výbor NR SR

Výbor NR SR pre financie, rozpočet a menu,

Výbor NR SR pre verejnú správu,

Výbor NR SR pre zdravotníctvo,

Výbor NR SR pre vzdelanie, vedu, mládež a šport,

Výbor NR SR pre sociálne veci a bývanie;

Gestorský výbor odporúča schváliť

38. V § 136 odsek 4 znie:

"/4/ Verejná funkcia, občianska povinnosť a iný úkon vo všeobecnom záujme je na účely tohto zákona činnosť, o ktorej to ustanoví osobitný predpis."

Ide o legislatívnotechnickú úpravu.

Ústavnoprávny výbor NR SR

Výbor NR SR pre financie, rozpočet a menu,

Výbor NR SR pre verejnú správu,

Výbor NR SR pre zdravotníctvo,

Výbor NR SR pre vzdelanie, vedu, mládež a šport,

Gestorský výbor odporúča neschváliť

39. V § 136 odsek 4 znie:

"/4/ Verejná funkcia, občianska povinnosť a iný úkon vo všeobecnom záujme je na účely tohto zákona činnosť, o ktorej to ustanovuje tento zákon alebo osobitný predpis."

Ide o legislatívnotechnickú úpravu.

Výbor NR SR pre sociálne veci a bývanie,

Gestorský výbor odporúča schváliť

40. V § 137 ods. 1 písmeno d) vypustiť slová "poskytne sa pracovné voľno".

41. V § 137 ods. 1 písmeno g) za slová "pracovné voľno" vložiť slová "sa poskytne".

V bodoch 40. a 41. ide o legislatívnotechnickú úpravu

Výbor NR SR pre sociálne veci a bývanie,

Gestorský výbor odporúča schváliť

42. Nadpis pod § 138 znie:

" § 138

Náhrada mzdy pri výkone verejnej funkcie, výkone občianskej povinnosti a inom úkone
vo všeobecnom záujme"

Ustanovenie sa označuje nadpisom.

Výbor NR SR pre sociálne veci a bývanie,

Gestorský výbor odporúča schváliť

43. V § 140 odsek 4 sa označuje ako odsek 2. Doterajšie odseky 2 a 3 sa označujú ako
odseky 3 a 4.

Ide o legislatívnotechnickú úpravu.

Výbor NR SR pre sociálne veci a bývanie,

Gestorský výbor odporúča schváliť

44. V § 141 sa vypúšťa odsek 1.

Doterajšie odseky 2 až 4 sa označujú ako odseky 1 až 3.

Ustanovenie je nadbytočné vo väzbe na § 229 Zákonníka
práce, na základe ktorého je Zákonník práce zákon minim a
maxim.

Výbor NR SR pre sociálne veci a bývanie,

Gestorský výbor odporúča schváliť

45. V § 141 v novo označenom odseku 1 sa slovo „§ 168“ nahrádza slovom „§ 166“.

Ide o legislatívnotechnickú úpravu.

Výbor NR SR pre sociálne veci a bývanie,

Gestorský výbor odporúča schváliť

46 V § 141 v novo označenom odseku 2 v úvodnej vete sa za slovo "mzdy" vkladá slovo "najmä".

Táto zmena sa navrhuje za účelom umožniť rozšírenie prekážok v práci v kolektívnej zmluve.

Výbor NR SR pre sociálne veci a bývanie,

Gestorský výbor odporúča schváliť

47 § 151 sa dopĺňa odsekom 3, ktorý znie:

"(3) Zamestnávateľ je povinný zaistiť bezpečnú úschovu najmä zvrškov a osobných predmetov, ktoré zamestnanci obvykle nosia do zamestnania. Túto povinnosť má aj voči všetkým ostatným osobám, ak sú pre neho činné na jeho pracoviskách."

Navrhuje sa v súlade s doterajšou úpravou zakotviť povinnosť zamestnávateľovi zaistiť úschovu osobných predmetov a ošatenie.

Výbor NR SR pre sociálne veci a bývanie,

Gestorský výbor odporúča schváliť

48. V § 161 ods. 2 sa za slová "po pôrode" vkladajú slová "a dojčiacim ženám" a na konci sa pripája legislatívna skratka "/ďalej len "nariadenie vlády"/", ktorá sa použije aj v § 175 ods. 3.

Ide o legislatívnotechnickú úpravu.

Ústavnoprávny výbor NR SR
Výbor NR SR pre financie, rozpočet a menu,
Výbor NR SR pre verejnú správu,
Výbor NR SR pre zdravotníctvo,
Výbor NR SR pre vzdelanie, vedu, mládež a šport,
Výbor NR SR pre sociálne veci a bývanie;

Gestorský výbor odporúča schváliť

49. V § 161 ods. 3 sa na konci pripájajú tieto slová: "a o dojčiacej žene".

50. V § 162 ods. 5 sa na konci pripájajú tieto slová: "a o dojčiacich ženách".

V 49. až 50. bode ide o zladenie a doplnenie ustanovení podľa smernice EÚ č. 92/85 o ochrane dojčiacich zamestnankýň.

V 48. bode ide aj o legislatívnotechnickú úpravu.

Ústavnoprávny výbor NR SR
Výbor NR SR pre financie, rozpočet a menu,
Výbor NR SR pre verejnú správu,
Výbor NR SR pre zdravotníctvo,
Výbor NR SR pre vzdelanie, vedu, mládež a šport,
Výbor NR SR pre sociálne veci a bývanie;

Gestorský výbor odporúča schváliť

51. V § 201 ods. 1 v druhej vete sa vypúšťajú slová: „zvýšenie invalidného dôchodku pre bezvládnosť, na zníženie tohto dôchodku podľa právnych predpisov o sociálnom zabezpečení, ani na“

Zvýšenie invalidného dôchodku pre bezvládnosť a zníženie tohto dôchodku podľa predpisov o sociálnom zabezpečení sa navrhuje vypustiť v nadväznosti na zákon č. 446/2000 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 100/1988 Zb. o sociálnom zabezpečení v znení neskorších predpisov, ktorým sa s účinnosťou od 1. januára 2001 vypustil § 70 upravujúci zvýšenie dôchodku pre bezvládnosť.

Výbor NR SR pre sociálne veci a bývanie;

Gestorský výbor odporúča schváliť

52. Doterajší text § 203 sa označuje ako odsek 1 a dopĺňa sa odsekom 2, ktorý znie:

„(2) Výšku, do ktorej možno poskytnúť náhradu za bolesť a sťaženie spoločenského uplatnenia a spôsob určovania výšky náhrady v jednotlivých prípadoch ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ktorý vydá Ministerstvo zdravotníctva Slovenskej republiky po dohode s Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky.“

Ustanovenie § 203 sa navrhuje doplniť o doterajšiu právnu úpravu obsahujúcu splnomocňovacie ustanovenie, ktoré sa v doterajšej praxi osvedčilo, najmä pri novelizáciách vyhlášky ministerstiev zdravotníctva a spravodlivosti, Štátneho úradu sociálneho zabezpečenia a Ústrednej rady odborov č. 32/1965 Zb. o odškodňovaní bolesti a sťaženia spoločenského uplatnenia v znení neskorších predpisov. Ich cieľom je upraviť ustanovenia predmetnej vyhlášky s potrebami praxe a s prihliadnutím na rast životných nákladov v Slovenskej republike.

Výbor NR SR pre sociálne veci a bývanie;

Gestorský výbor odporúča schváliť

53. V § 224 ods. 2 sa na konci pripája táto veta: " Písomná dohoda o vykonaní práce sa uzatvára najneskôr deň pred dňom začatia výkonu práce."

Uvedeným návrhom sa má zabezpečiť predchádzanie práci na čierno tým, že zamestnávateľ musí už deň pred vznikom pracovného pomeru alebo pracovnoprávneho vzťahu založenom dohodou o vykonaní práce preukázať ich písomné založenie. Tým sa uľahčí kontrolným orgánom zistiť, či zamestnanec vykonáva prácu na základe pracovnej zmluvy (dohody o vykonaní práce), alebo nemá založený pracovnoprávny vzťah a pracuje na čierno.

Výbor NR SR pre sociálne veci a bývanie;

Gestorský výbor odporúča schváliť

54.V § 234 ods. 1 posledná veta znie: „Zamestnanecká rada má vo vzťahu k zamestnávateľovi právo na spolurozhodovanie, prerokovanie, právo na informácie a právo kontroly dodržiavania pracovnoprávných predpisov rovnako ako odborový orgán.“

Úpravou sa zabezpečuje rovnaká ochrana zamestnancov v pracovnoprávných vzťahoch prostredníctvom zástupcov zamestnancov bez ohľadu, či je nimi odborový orgán alebo zamestnanecká rada.

Výbor NR SR pre sociálne veci a bývanie;

Gestorský výbor odporúča schváliť

55.V § 238 ods. 7 sa v druhej vete za slová „pracovného pomeru“ vkladajú slová „ členovi príslušného odborového orgánu“.

V rámci ochrany členov príslušného odborového orgánu, členov zamestnaneckej rady, zamestnaneckého dôverníka a zástupcov zamestnancov pre BOZP treba zabezpečiť , aby ku skončeniu pracovného pomeru člena príslušného odborového orgánu bol potrebný súhlas príslušného odborového orgánu. Ak odbory odmietnu súhlas udeliť, rozhodne inšpektorát práce. To platí aj o vzťahu k ostatným zástupcom zamestnancov. Na to je nevyhnutné určiť, že skončenie pracovného pomeru s odborovým funkcionárom je bez súhlasu odborov neplatné, a že skončenie pracovného pomeru s ktorýmkoľvek zástupcom zamestnancov je neplatné bez súhlasu inšpektora .

Ústavnoprávny výbor NR SR
Výbor NR SR pre zdravotníctvo
Výbor NR SR pre vzdelanie, vedu, mládež a šport,
Výbor NR SR pre hospodárstvo, privatizáciu a podnikanie

Gestorský výbor odporúča schváliť

56. § 251 sa vypúšťa.

Doterajší § 252 až 255 sa označujú ako § 251 až 254

Navrhované znenie je obsolétnym ustanovením. Zákoník práce novo neupravuje zárobkovú činnosť oproti doterajšej právnej úprave a preto nie je potrebné ukladať osobitné povinnosti zamestnancom pri vykonávaní zárobkovej činnosti.

Výbor NR SR pre sociálne veci a bývanie;

Gestorský výbor odporúča schváliť

57.V § 254 v prvom bode sa na konci pripájajú tieto slová: "zákona č. 154/2001 Z. z. a zákona č. 158/2001 Z. z."

Ide o doplnenie novely Zákonníka práce schválenej 28. marca 2001 ako čl. IV zákona č. 158/2001 Z. z. o prokurátoroch a právnych čakateloch prokuratúry a čl. II novely zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 330/1996 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení zákona č. 95/2000 Z. z. a o zmene a doplnení Zákonníka práce.

Ústavnoprávny výbor NR SR
Výbor NR SR pre financie, rozpočet a menu,
Výbor NR SR pre verejnú správu,
Výbor NR SR pre zdravotníctvo,
Výbor NR SR pre vzdelanie, vedu, mládež a šport,
Výbor NR SR pre sociálne veci a bývanie;

Gestorský výbor odporúča schváliť

58. V § 255 sa za slová "okrem § 5 ods. 2" vkladajú slová "až 5".

Na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov vyslaných na územie členského štátu EÚ sa vzťahujú aj odseky 3 až 5.

Ústavnoprávny výbor NR SR
Výbor NR SR pre financie, rozpočet a menu,
Výbor NR SR pre verejnú správu,
Výbor NR SR pre zdravotníctvo,
Výbor NR SR pre vzdelanie, vedu, mládež a šport,
Výbor NR SR pre sociálne veci a bývanie;

Gestorský výbor odporúča schváliť

59. V § 255 sa slová 1. januára 2001 okrem § 5 ods. 2 nahrádzajú slovami „ 1. apríla 2002 okrem § 5 ods. 2 až 5“.

Výbor NR SR pre sociálne veci a bývanie;

Gestorský výbor odporúča schváliť

V

Gestorský výbor určil spoločného spravodajcu výborov poslanca Štefana Rusnáka (alternatívne František Halmeš) na prerokovanie návrhu zákona v druhom čítaní a treťom čítaní v národnej rade a informovanie národnej rady o výsledku rokovania výborov odôvodniť návrh a stanovisko gestorského výboru.

VI

Gestorský výbor odporúča národnej rade hlasovať o návrhoch v spoločnej správe nasledovne:

1. O bodoch 1, 11 až 19, 21 až 37, 39 až 58 a 59 hlasovať spoločne s odporúčaním gestorského výboru **schváliť**.

2. O bodoch 10, 20 a 38 spoločne s odporúčaním gestorského výboru **neschváliť**.

Gestorský výbor na základe stanovísk výborov k vládnomu návrhu zákona Zákoník práce (tlač 926) vyjadrených a v ich uzneseniach uvedených v III. časti spoločnej správy, odporúča národnej rade návrh zákona s pozmeňujúcimi a doplňujúcimi návrhmi uvedenými v tejto spoločnej správe

s c h v á l i ť.

VII

Spoločná správa výborov Národnej rady Slovenskej republiky o prerokovaní uvedeného návrhu zákona bola schválená uznesením Výboru Národnej rady Slovenskej republiky pre sociálne veci a bývanie zo 14. júna 2001 č. 343.

Bratislava 14. júna 2001

Marián M e s i a r i k , v.r.
podpredseda výboru