|  |  |
| --- | --- |
| **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 (desiata individuálna smernica v zmysle článku 16 (1) smernice 89/391/EHS) v znení **SMERNICE EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY 2007/30/ES z 20. júna 2007**, ktorou sa mení a dopĺňa smernica Rady 89/391/EHS, jej samostatné smernice, ako aj smernice Rady 83/477/EHS, 91/383/EHS, 92/29/EHS a 94/33/ES s cieľom zjednodušiť a zracionalizovať správy o vykonávaní v praxi   | **Zákon č. 311/2001 Z. z.** Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „311/2001 Z. z.“)**Zákon č. 124/2006 Z. z.** o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „124/2006 Z. z.“)**Zákon č. 575/2001 Z. z.** o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy v znení neskorších predpisov (ďalej len „575/2001 Z. z.“)**Zákon č. 461/ 2003 Z. z.** o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov (ďalej len „461/2003 Z. z.“)**Nariadenie vlády SR č. 272/2004 Z. z.** ktorým sa ustanovuje zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám, zoznam prác a pracovísk spojených so špecifickým rizikom pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a pre dojčiace ženy a ktorým sa ustanovujú niektoré povinnosti zamestnávateľom pri zamestnávaní týchto žien v znení nariadenia vlády SR č. 310/2010 Z. z. (ďalej len „272/2004 Z. z.“)**Návrh zákona o úprave príjmu zo závislej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov** (ďalej len „návrh“) |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Článok (Č, O, V, P) | Text | Spôsob transpo-zície | Číslo | Článok (Č, §, O, V, P) | Text | Zhoda | Poznámky |
| Č: 1O: 1 | Účel1. 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 | 311/2001 Z. z. | Č: 6 | Ženy a muži majú právo na rovnaké zaobchádzanie, ak ide o prístup k zamestnaniu, odmeňovanie a pracovný postup, odborné vzdelávanie a o pracovné podmienky. Tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám sa zabezpečujú pracovné podmienky, ktoré chránia ich biologický stav v súvislosti s tehotenstvom, narodením dieťaťa, starostlivosťou o dieťa po pôrode a ich osobitný vzťah s dieťaťom po jeho narodení. Ženám a mužom sa zabezpečujú pracovné podmienky, ktoré im umožňujú vykonávať spoločenskú funkciu pri výchove detí a pri starostlivosti o ne. | Ú |  |
| Č: 1O: 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. |  |  |  |  |  |
| Č: 1O: 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 existuje v každej členskej krajine ku dňu prijatia tejto smernice. | n. a. |  |  |  |  |  |
| Č: 2P: a | DefinícieNa účely tejto smernice:(a) tehotnou pracovníčkou sa rozumie tehotná pracovníčka, ktorá svojho zamestnávateľa informuje o svojom stave v súlade s vnútroštátnou legislatívou a/alebo vnútroštátnou praxou; | N | 311/2001 Z. z. | § 40O: 6 | Tehotná zamestnankyňa na účely tohto zákona je zamestnankyňa, ktorá svojho zamestnávateľa písomne informovala o svojom stave a predložila o tom lekárske potvrdenie. | Ú |  |
| Č: 2P: 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 informuje svojho zamestnávateľa v súlade s danou legislatívou a/alebo praxou; | N | 311/2001 Z. z. | § 168O: 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. | Ú | V slovenskej legislatíve nie je potrebné definovať „pracovníčku krátko po pôrode“, pretože je nepriamo definovaná v § 168 ZP. Žena nemôže nastúpiť do práce skôr, než uplynie šesť týždňov odo dňa pôrodu. |
| Č: 2P: c | (c) dojčiacou pracovníčkou sa rozumie pracovníčka, ktorá dojčí dieťa v zmysle vnútroštátnej legislatívy a/alebo vnútroštátnej praxe, a ktorá o svojom stave informuje svojho zamestnávateľa v súlade s touto legislatívou a/alebo praxou. | N | 311/2001 Z. z. | § 40O: 7 | Dojčiaca zamestnankyňa na účely tohto zákona je zamestnankyňa, ktorá svojho zamestnávateľa písomne informovala o tejto skutočnosti. | Ú |  |
| ČASŤ IIČ: 3O: 1 | Pravidlá1. 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, ktoré vykonávajú pracovníčky v zmysle článku 2. | n. a. |  |  |  |  |  |
| Č: 3O: 2V: 1 | 2. Cieľom pravidiel uvedených v odseku 1 je, aby slúžili ako základ pre hodnotenie uvedené v článku 4 (1). | n. a. |  |  |  |  |  |
| Č: 3O: 2V: 2 | Na tento účel členské štáty oboznámia s uvedenými pravidlami všetkých zamestnávateľov a všetky pracovníčky a/alebo ich zástupcov v príslušnom členskom štáte. |  | 311/2001 Z. z. | § 47O: 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 o zásade rovnakého zaobchádzania. | Ú |  |
| Č: 4O: 1 | Hodnotenie a informovanie1. 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 I, zamestnávateľ zhodnotí charakter, stupeň a trvanie takéhoto vystavenia pracovníčok v zmysle článku 2 v príslušnom podniku a/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 | 311/2001 Z. z.272/2004 Z. z.124/2006 Z. z. | § 161O: 1§ 3§ 6O: 1P: rBod 3 | Tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiace ženy nesmú byť zamestnávané prácami, ktoré sú pre ne fyzicky neprimerané alebo škodia ich organizmu. Zoznamy prác a pracovísk, ktoré sú zakázané tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám, ustanoví nariadenie vlády Slovenskej republiky (ďalej len "nariadenie vlády").Zamestnávateľ je povinný pri všetkých prácach a na pracoviskách, spojených so špecifickým rizikom vystavenia tehotnej ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacej ženy pôsobeniu škodlivých faktorov, vplyvov, procesov alebo pracovných podmienok, posúdiť charakter, stupeň a trvanie takého vystavenia. Zamestnávateľ vyhodnotí všetky riziká pre ich bezpečnosť a zdravie a na základe odborného posúdenia zdravotnej spôsobilosti z hľadiska možných účinkov na tehotenstvo alebo dojčenie takej ženy príslušným lekárom rozhodne o prijatí potrebných opatrení.Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je povinný dbať na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci u osobitných skupín zamestnancov, predovšetkým vo vzťahu k špecifickým nebezpečenstvám, ktoré osobitne ovplyvňujú ich bezpečnosť a zdravie, | Ú | Nariadenie vlády SR č. 272/ 2004 Z. z.  |
| Č: 4O: 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 | 272/2004 Z. z. | § 5 | Zamestnávateľ informuje tehotnú ženu, matku do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiacu ženu a zástupcov zamestnancov o výsledkoch posúdenia rizika a o všetkých opatreniach, ktoré prijme na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. | Ú |  |
| Č: 5O: 1 | Opatrenia na základe výsledkov hodnotenia1. 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 zabezpečí, že dočasným prispôsobením pracovných podmienok a/alebo pracovného času danej pracovníčky sa predíde jej vystaveniu takým rizikám. | N | 311/2001 Z. z. | § 55O: 2P: b§ 162O: 1 | Zamestnávateľ je povinný preradiť zamestnanca na inú prácu, aktehotná 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,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. | Ú |  |
| Č: 5O: 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 | 311/2001 Z. z. | § 162O: 2O: 3 | Ak úprava pracovných podmienok podľa odseku 1 nie je možná, zamestnávateľ ženu 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.Ak dosahuje žena pri práci, na ktorú bola preradená bez svojho zavinenia, nižší zárobok ako pri doterajšej práci, poskytuje sa jej na vyrovnanie tohto rozdielu vyrovnávací príspevok v tehotenstve a v materstve podľa osobitného predpisu. | Ú |  |
| Č: 5O: 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 potrebná na ochranu jej bezpečnosti alebo zdravia. | N | 311/2001 Z. z. | § 162O: 4 | Ak nemožno tehotnú ženu preradiť na pracovné miesto s dennou prácou alebo na inú vhodnú prácu, zamestnávateľ je povinný poskytnúť jej pracovné voľno s náhradou mzdy. | Ú |  |
| Č: 5O: 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 | 311/2001 Z. z. | § 162O: 1O: 2O: 3O: 4O: 5 | 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.Ak úprava pracovných podmienok podľa odseku 1 nie je možná, zamestnávateľ ženu 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.Ak dosahuje žena pri práci, na ktorú bola preradená bez svojho zavinenia, nižší zárobok ako pri doterajšej práci, poskytuje sa jej na vyrovnanie tohto rozdielu vyrovnávací príspevok v tehotenstve a v materstve podľa osobitného predpisu.Ak nemožno tehotnú ženu preradiť na pracovné miesto s dennou prácou alebo na inú vhodnú prácu, zamestnávateľ je povinný poskytnúť jej pracovné voľno s náhradou mzdy.Ustanovenia odsekov 1 až 4 platia rovnako o matke do konca deviateho mesiaca po pôrode a o dojčiacej žene. | Ú |  |
| Č: 6 | Prípady, v ktorých platí zákaz vystavenia rizikuOkrem všeobecných ustanovení, ktoré sa týkajú ochrany pracovníkov, najmä limitov prípustného vystavenia rizikám pri výkone práce: | N |  |  |  |  |  |
| Č: 6O: 1 a 2 | 1. tehotné pracovníčky v zmysle článku 2 (a) nemožno za žiadnych okolností nútiť, aby vykonávali činnosti, u ktorých sa hodnotením zistilo riziko vystavenia vplyvom a látkam a pracovným podmienkam uvedeným v prílohe II, časť A, ktoré by ohrozili bezpečnosť alebo zdravie;2. dojčiace pracovníčky v zmysle článku 2 (c) nemožno za žiadnych okolností nútiť, aby vykonávali činnosti, u ktorých sa hodnotením zistilo riziko vystavenia vplyvom a látkam a pracovným podmienkam uvedeným v prílohe II, časť B, ktoré by ohrozili bezpečnosť alebo zdravie. | N | 311/2001 Z. z.272/2004 Z. z. | § 161O: 1O: 2§ 4 | Tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiace ženy nesmú byť zamestnávané prácami, ktoré sú pre ne fyzicky neprimerané alebo škodia ich organizmu. Zoznamy prác a pracovísk, ktoré sú zakázané tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám, ustanoví nariadenie vlády Slovenskej republiky (ďalej len "nariadenie vlády").Tehotná žena nesmie byť zamestnávaná ani prácami, ktoré podľa lekárskeho posudku ohrozujú jej tehotenstvo zo zdravotných príčin spočívajúcich v jej osobe. To platí rovnako o matke do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacej žene.Tehotnú ženu, matku do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacu ženu nemožno za žiadnych okolností nútiť, aby vykonávala práce, pri ktorých sa zistilo možné ohrozenie jej bezpečnosti a zdravia a možné účinky na jej tehotenstvo alebo dojčenie. | Ú |  |
| Č: 7 O: 1 | Nočná práca1. Členské štáty prijmú 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 | 311/2001 Z. z. | § 55O: 2P: f | Zamestnávateľ je povinný preradiť zamestnanca na inú prácu, aktehotná žena alebo matka dieťaťa mladšieho ako deväť mesiacov pracujúca v noci požiada o preradenie na dennú prácu. | Ú |  |
| Č: 7 O: 2 | 2. Opatrenia uvedené v odseku 1 musia v súlade s vnútroštátnou legislatívou a/alebo vnútroštátnou praxou stanoviť možnosť: | N |  |  |  |  |  |
| Č: 7 O: 2P: a | (a) prevedenia na dennú prácu; alebo | O | 311/2001 Z. z. | § 55O: 2P: f | Zamestnávateľ je povinný preradiť zamestnanca na inú prácu, aktehotná žena alebo matka dieťaťa mladšieho ako deväť mesiacov pracujúca v noci požiada o preradenie na dennú prácu. | Ú |  |
| Č: 7 O: 2P: b | (b) poskytnutia pracovného voľna alebo predĺženia materskej dovolenky v prípadoch, keď takéto prevedenie nie je technicky a/alebo objektívne možné, alebo ho nemožno oprávnene požadovať na základe opodstatnených dôvodov. | O | 311/2001 Z. z. | § 162O: 4O: 5 | Ak nemožno tehotnú ženu preradiť na pracovné miesto s dennou prácou alebo na inú vhodnú prácu, zamestnávateľ je povinný poskytnúť jej pracovné voľno s náhradou mzdy.Ustanovenia odsekov 1 až 4 platia rovnako o matke do konca deviateho mesiaca po pôrode a o dojčiacej žene. | Ú |  |
| Č: 8O: 1 | Materská dovolenka1. Členské štáty prijmú potrebné opatrenia, ktorými zabezpečia, aby pracovníčky v zmysle článku 2 mali nárok na neprerušenú materskú dovolenku v čase najmenej štrnástich týždňov, poskytnutú pred a/alebo po pôrode v súlade s vnútroštátnou legislatívou a/alebo vnútroštátnou praxou. | N | návrh(Čl. XXXIV 311/2001 Z. z.)311/2001 Z. z.Návrh (čl. XXIII)73/1998 Z. z. | § 166O: 1§ 168O: 4§ 152O: 1§ 153O: 2V: 1 | **V súvislosti s pôrodom a starostlivosťou o narodené dieťa patrí žene materská dovolenka. V súvislosti so starostlivosťou o narodené dieťa patrí aj mužovi od narodenia dieťaťa rodičovská dovolenka, ak sa stará o narodené dieťa. Žene patrí materská dovolenka v trvaní 40 týždňov. Žene, ktorá porodila zároveň dve deti alebo viac detí, patrí materská dovolenka v trvaní 49 týždňov. Mužovi patrí rodičovská dovolenka v rovnakom rozsahu, v akom patrí materská dovolenka po narodení dieťaťa žene.**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.**(1) V súvislosti s pôrodom a starostlivosťou o narodené dieťa patrí policajtke materská dovolenka po dobu 40 týždňov; policajtke, ktorá porodila zároveň dve deti alebo viac detí patrí materská dovolenka po dobu 49 týždňov. V súvislosti so starostlivosťou o narodené dieťa patrí aj policajtovi od narodenia dieťaťa rodičovská dovolenka v rovnakom rozsahu, ak sa** **stará o narodené dieťa.** **(2) Materská dovolenka alebo** **rodičovská dovolenka sa poskytuje policajtke alebo policajtovi odo dňa prevzatia dieťaťa v trvaní 34 týždňov; policajtke alebo policajtovi, ktorý prevzal dve deti alebo viac detí, 43 týždňov, najdlhšie do dňa, v ktorom dieťa dovŕši tri roky veku.** | Ú |  |
| Č: 8O: 2 | 2. Materská dovolenka ustanovená v odseku 1 musí zahŕňať povinnú materskú dovolenku v čase najmenej dvoch týždňov, poskytnutú pred a/alebo po pôrode v súlade s vnútroštátnou legislatívou a/alebo vnútroštátnou praxou. | N | 311/2001 Z. z.Návrh (čl. XXIII) 73/1998 Z.z. | § 168O: 4§ 152O: 4V: 2 | 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.**Ak policajtka vyčerpá z materskej dovolenky pred pôrodom menej ako šesť týždňov z iného dôvodu, poskytne sa jej materská dovolenka odo dňa pôrodu len do uplynutia 34 týždňov; osamelej policajtke sa poskytne materská dovolenka do uplynutia 34 týždňov a policajtke, ktorá porodila súčasne dve deti alebo viac detí, sa poskytne materská dovolenka do uplynutia 43 týždňov.** | Ú |  |
| Č: 9 | Pracovné voľno na predpôrodné lekárske prehliadkyČlenské štáty prijmú 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 | 311/2001 Z. z. | § 141O: 2P: aBod 3 | Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno z týchto dôvodov a v tomto rozsahu:vyšetrenie alebo ošetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadenípracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas na preventívne lekárske prehliadky súvisiace s tehotenstvom, ak vyšetrenie alebo ošetrenie nebolo možné vykonať mimo pracovného času, | Ú |  |
| Č: 10 | Zákaz prepusteniaAby sa pracovníčkam v zmysle článku 2 zaručilo uplatňovanie ich práv na ochranu zdravia a bezpečnosti, ako ich ustanovuje uvedený článok, zabezpečí sa, že: | N |  |  |  |  |  |
| Č: 10O: 1 | 1. členské štáty prijmú 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 | 311/2001 Z. z. | § 64O: 1P: c§ 64O: 3P: aP: bP: cP: d§ 68O: 1P: aP: bO: 3 | Zamestnávateľ nesmie dať zamestnancovi výpoveď v ochrannej dobe, a tov dobe, keď je zamestnankyňa tehotná, keď je zamestnankyňa na materskej dovolenke, keď je zamestnankyňa a zamestnanec na rodičovskej dovolenke alebo keď sa osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky,Zákaz výpovede sa nevzťahuje na výpoveď danú zamestnancoviz dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a), 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 doba uplynula v čase tejto materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky, skončí sa výpovedná doba súčasne s materskou dovolenkou a rodičovskou dovolenkou, pre iné porušenie pracovnej disciplíny [§ 63 ods. 1 písm. e)], ak nejde o tehotnú zamestnankyňu alebo ak nejde o zamestnankyňu na materskej dovolenke alebo zamestnankyňu a zamestnanca na rodičovskej dovolenke, ak z vlastnej viny stratil predpoklady na výkon dohodnutej práce podľa osobitného zákona.Zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne a to iba vtedy, ak zamestnanecbol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin,porušil závažne pracovnú disciplínu.Zamestnávateľ nemôže okamžite skončiť pracovný pomer s tehotnou zamestnankyňou, so zamestnankyňou na materskej dovolenke alebo so zamestnankyňou a zamestnancom na rodičovskej dovolenke, s osamelou zamestnankyňou alebo s osamelým zamestnancom, ak sa stará o dieťa mladšie ako tri roky, alebo so zamestnancom, ktorý sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je osobou s ťažkým zdravotným postihnutím. 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. | Ú |  |
| Č: 10O: 2 | 2. ak zamestnávateľ prepustí pracovníčku v zmysle článku 2 počas obdobia uvedenom v bode 1, musí písomne uviesť riadne opodstatnené dôvody jej prepustenia; | N | 311/2001 Z. z. | § 61O: 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. | Ú |  |
| Č: 10O: 3 | 3. členské štáty prijmú potrebné opatrenia na ochranu pracovníčok v zmysle článku 2 pred dôsledkami prepustenia, ktoré je v zmysle bodu 1 protiprávne. | N | 311/2001Z. z. | § 77§ 79O: 1 | Neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže zamestnanec, ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť.Ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi 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 ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru. | Ú |  |
| Č: 11 | Zamestnanecké právaAby sa pracovníčkam v zmysle článku 2 zaručilo uplatňovanie ich práv na ochranu zdravia a bezpečnosti, ako ich ustanovuje uvedený článok, zabezpečí sa, že: | N |  |  |  |  |  |
| Č: 11O: 1 | 1. v prípadoch uvedených v článkoch 5, 6 a 7 zamestnanecké práva vyplývajúce z pracovnej zmluvy, vrátane zachovania odmeny za prácu a/alebo nároku na primeranú dávku musia byť pracovníčkam v zmysle článku 2 zabezpečené v súlade s vnútroštátnou legislatívou a/alebo vnútroštátnou praxou; | N | 311/2001 Z. z.461/2003 Z. z. | § 54§ 162O: 3§ 44O: 1O: 2§ 48O: 1 | 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.Ak dosahuje žena pri práci, na ktorú bola preradená bez svojho zavinenia, nižší zárobok ako pri doterajšej práci, poskytuje sa jej na vyrovnanie tohto rozdielu vyrovnávací príspevok v tehotenstve a v materstve podľa osobitného predpisu.Zamestnankyňa má nárok na vyrovnávaciu dávku, ak je počas tehotenstva preradená na inú prácu, pretože práca, ktorú predtým vykonávala, je podľa osobitného predpisu zakázaná tehotným ženám alebo podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej tehotenstvo, a pri práci, na ktorú je preradená, dosahuje bez svojho zavinenia nižší príjem alebo náhradu príjmu podľa osobitného predpisu ako pri práci, ktorú vykonávala pred preradením.Zamestnankyňa má nárok na vyrovnávaciu dávku, ak počas materstva do konca deviateho mesiaca po pôrode je preradená na inú prácu, pretože práca, ktorú predtým vykonávala, je podľa osobitného predpisu zakázaná matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode alebo podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej zdravie alebo materstvo, a pri práci, na ktorú je preradená, dosahuje bez svojho zavinenia nižší príjem ako pri práci, ktorú vykonávala pred preradením.Poistenkyňa, ktorá je tehotná alebo ktorá sa stará o narodené dieťa, má nárok na materské, ak v posledných dvoch rokoch pred pôrodom bola nemocensky poistená najmenej 270 dní. | Ú |  |
| Č: 11O: 2 P: a | 2. v prípade uvedenom v článku 8 musia byť zabezpečené:(a) práva spojené s pracovnou zmluvou pracovníčok v zmysle článku 2 iné, než sú práva uvedené nižšie pod písmenom (b); | N | 311/2001 Z. z. | § 54§ 157O: 1 | 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.Ak sa zamestnankyňa vráti do práce po skončení materskej dovolenky alebo ak sa zamestnanec vráti do práce po skončení rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 1, zamestnávateľ je povinný zaradiť ich na pôvodnú prácu a pracovisko. Ak zaradenie na pôvodnú prácu a pracovisko nie je možné, zamestnávateľ je povinný zaradiť ich na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve. Zamestnávateľ je povinný zaradiť zamestnankyňu a zamestnanca za podmienok, ktoré pre nich nebudú menej priaznivé ako podmienky, ktoré mali v čase, keď nastúpili na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku podľa § 166 ods. 1, a zamestnankyňa a zamestnanec majú právo na prospech z každého zlepšenia pracovných podmienok, na ktoré by mali právo, ak by nenastúpili na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku podľa § 166 ods. 1. | Ú |  |
| Č: 11O: 2P: b | (b) zachovanie odmeny za prácu a/alebo nároku na primeranú dávku pre pracovníčky v zmysle článku 2; | N | 311/2001 Z. z.461/2003 Z. z. | § 54§ 156§ 44O: 1O: 2§ 48O: 1 | 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.Zabezpečenie zamestnanca pri dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu, úraz, 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.Zamestnankyňa má nárok na vyrovnávaciu dávku, ak je počas tehotenstva preradená na inú prácu, pretože práca, ktorú predtým vykonávala, je podľa osobitného predpisu zakázaná tehotným ženám alebo podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej tehotenstvo, a pri práci, na ktorú je preradená, dosahuje bez svojho zavinenia nižší príjem alebo náhradu príjmu podľa osobitného predpisu ako pri práci, ktorú vykonávala pred preradením.Zamestnankyňa má nárok na vyrovnávaciu dávku, ak počas materstva do konca deviateho mesiaca po pôrode je preradená na inú prácu, pretože práca, ktorú predtým vykonávala, je podľa osobitného predpisu zakázaná matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode alebo podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej zdravie alebo materstvo, a pri práci, na ktorú je preradená, dosahuje bez svojho zavinenia nižší príjem ako pri práci, ktorú vykonávala pred preradením.Poistenkyňa, ktorá je tehotná alebo ktorá sa stará o narodené dieťa, má nárok na materské, ak v posledných dvoch rokoch pred pôrodom bola nemocensky poistená najmenej 270 dní. | Ú |  |
| Č: 11O: 3 | 3. dávka uvedená v bode 2 (b) sa pokladá za primeranú vtedy, ak zabezpečuje príjem ekvivalentný aspoň takému, 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 | 461/2003 Z. z**.**návrh(Čl. LII) | § 47 O: 1O: 2§ 53 | Výška vyrovnávacej dávky je 55 % z rozdielu medzi mesačným vymeriavacím základom určeným podľa § 56 ods. 1 a vymeriavacím základom, z ktorého zamestnankyňa platí poistné na nemocenské poistenie v jednotlivých kalendárnych mesiacoch po preradení na inú prácu.Výška vyrovnávacej dávky je 55 % z rozdielu medzi pomernou časťou mesačného vymeriavacieho základu určeného podľa § 56 ods. 2 a vymeriavacím základom, z ktorého zamestnankyňa platí poistné na nemocenské poistenie v jednotlivých kalendárnych mesiacoch po preradení na inú prácu, ak zamestnankyňa v kalendárnom mesiaci, za ktorý má nárok na vyrovnávaciu dávku, nevykonávala počas celého kalendárneho mesiaca prácu, za ktorú má príjem, ktorý sa považuje za vymeriavací základ podľa § 138 ods. 1.Výška materského je **65** % denného vymeriavacieho základu určeného podľa § 55 alebo pravdepodobného denného vymeriavacieho základu určeného podľa § 57. | Ú |  |
| Č: 11O: 4 | 4. členské štáty môžu podmieniť nárok na odmenu za prácu alebo dávky uvedené v bode 1 a 2 (b) vtedy, ak pracovníčka splní podmienky pre získanie nároku na takéto dávky ustanovené vnútroštátnou legislatívou.Tieto podmienky však za žiadnych okolností nemôžu vyžadovať obdobie predchádzajúceho zamestnania presahujúceho dvanásť mesiacov pred predpokladaným dátumom pôrodu. | D | 311/2001 Z. z.461/2003 Z. z. | § 162O: 2O: 3O: 5§ 44O: 1O: 2§ 48O: 1 | Ak úprava pracovných podmienok podľa odseku 1 nie je možná, zamestnávateľ ženu 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.Ak dosahuje žena pri práci, na ktorú bola preradená bez svojho zavinenia, nižší zárobok ako pri doterajšej práci, poskytuje sa jej na vyrovnanie tohto rozdielu vyrovnávací príspevok v tehotenstve a v materstve podľa osobitného predpisu.Ustanovenia odsekov 1 až 4 platia rovnako o matke do konca deviateho mesiaca po pôrode a o dojčiacej žene.Zamestnankyňa má nárok na vyrovnávaciu dávku, ak je počas tehotenstva preradená na inú prácu, pretože práca, ktorú predtým vykonávala, je podľa osobitného predpisu zakázaná tehotným ženám alebo podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej tehotenstvo, a pri práci, na ktorú je preradená, dosahuje bez svojho zavinenia nižší príjem alebo náhradu príjmu podľa osobitného predpisu ako pri práci, ktorú vykonávala pred preradením.Zamestnankyňa má nárok na vyrovnávaciu dávku, ak počas materstva do konca deviateho mesiaca po pôrode je preradená na inú prácu, pretože práca, ktorú predtým vykonávala, je podľa osobitného predpisu zakázaná matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode alebo podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej zdravie alebo materstvo, a pri práci, na ktorú je preradená, dosahuje bez svojho zavinenia nižší príjem ako pri práci, ktorú vykonávala pred preradením.Poistenkyňa, ktorá je tehotná alebo ktorá sa stará o narodené dieťa, má nárok na materské, ak v posledných dvoch rokoch pred pôrodom bola nemocensky poistená najmenej 270 dní. | Ú |  |
| Č: 12 | Ochrana právČlenské štáty zavedú do vnútroštátnych právnych systémov potrebné opatrenia umožňujúce všetkým pracovníčkam, ktoré sa cítia byť poškodené v dôsledku nedodržania povinností vyplývajúcich z tejto smernice uplatniť svoje práva súdnou cestou (a/alebo v súlade s vnútroštátnou legislatívou a/alebo vnútroštátnou praxou) tak, že sa obrátia na iný príslušný orgán. | N | 311/2001 Z. z. | Č: 9§ 14 | Zamestnanci a zamestnávatelia, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov, môžu svoje práva uplatniť na súde. Zamestnávatelia nesmú znevýhodňovať a poškodzovať zamestnancov preto, že zamestnanci uplatňujú svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov.Spory medzi zamestnancom a zamestnávateľom o nároky z pracovnoprávnych vzťahov prejednávajú a rozhodujú súdy. | Ú |  |
| Č: 13O: 1 | Zmeny v prílohách1. 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. |  |  |  |  |  |
| Č: 13O: 2 | 2. Prílohu II možno zmeniť len v súlade s postupom ustanoveným v článku 118a zmluvy. | n. a. |  |  |  |  |  |
| Č: 14O: 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 sociálni partneri zapracujú požadované ustanovenia do kolektívnych zmlúv, 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 | 575/2001 Z. z. | § 35O: 7 | Ministerstvá a ostatné ústredné orgány štátnej správy v rozsahu vymedzenej pôsobnosti plnia voči orgánom Európskej únie informačnú a oznamovaciu povinnosť, ktorá im vyplýva z právne záväzných aktov týchto orgánov. | Ú |  |
| Č: 14O: 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 | 311/2001 Z. z. | § 254a | Týmto zákonom sa preberajú právne záväzné akty Európskej únie uvedené v prílohe č. 2. | Ú |  |
| Č: 14O: 3 | 3. Členské štáty oznámia komisii znenia základných ustanovení vnútroštátneho práva, ktoré už schválili alebo schvália v oblasti upravenej touto smernicou. | N | 575/2001 Z. z. | § 35O: 7 | Ministerstvá a ostatné ústredné orgány štátnej správy v rozsahu vymedzenej pôsobnosti plnia voči orgánom Európskej únie informačnú a oznamovaciu povinnosť, ktorá im vyplýva z právne záväzných aktov týchto orgánov. | Ú |  |
| Č: 15 | Táto smernica je adresovaná členským štátom. | n. a. |  |  |  |  |  |
| PRÍLOHA I | NEVYČERPÁVAJÚCI ZOZNAM LÁTOK A VPLYVOV, PROCESOV A PRACOVNÝCH PODMIENOKuvedených v článku 4 ods. 1A. Látky a vplyvy1. Fyzikálne vplyvy, ktoré môžu spôsobiť poškodenie plodu a/alebo narušiť uchytenie placenty, najmä:a) nárazy, otrasy alebo pohyby;b) manipulácia s nákladmi spojená s rizikami, najmä v dorzolumbálnej oblasti;c) hluk;d) ionizujúce žiarenie [1];e) neionizujúce žiarenie;f) extrémny chlad alebo horúčava;g) pohyby a držanie tela, premiestňovanie sa — buď v rámci prevádzky alebo mimo nej — duševná a telesná námaha a ďalšie druhy telesnej záťaže spojené s činnosťou pracovníčky v zmysle článku 2 smernice.2. Biologické látkyBiologické látky rizikových skupín 2, 3 a 4 v zmysle článku 2 písm. d), bodov 2, 3 a 4 smernice 90/679/EHS [2], pokiaľ je známe, že tieto látky alebo terapeutické opatrenia vyvolané pôsobením týchto látok ohrozujú zdravie tehotných žien a nenarodeného dieťaťa, a pokiaľ ešte nie sú uvedené v prílohe II.3. Chemické látkyĎalej uvádzané chemické látky, pokiaľ je známe, že ohrozujú zdravie tehotných žien a nenarodeného dieťaťa, a pokiaľ ešte nie sú uvedené v prílohe II:a) látky označené ako R 40, R 45, R 46 a R 47 v smernici 67/548/EHS [3], pokiaľ sa ešte neuvádzajú v prílohe II;b) chemické látky v prílohe I smernice 90/394/EHS [4];c) ortuť a deriváty ortuti;d) látky spomaľujúce mitózu;e) oxid uhoľnatý;f) chemické látky, o ktorých je známe, že sú v nebezpečnej miere absorbované cez pokožku.B. ProcesyPriemyselné procesy uvedené v prílohe I smernice 90/394/EHS.C. Pracovné podmienkyBanské práce pod zemou. | N | Príloha č. 1 k nariadeniu vlády č. 272/2004 Z. z. |  |  | Ú |  |
| PRÍLOHA II | NEVYČERPÁVAJÚCI ZOZNAM LÁTOK A VPLYVOV A PRACOVNÝCH PODMIENOKuvedených v článku 6A. Tehotné ženy v zmysle článku 2 písm. a)1. Látky a vplyvya) Fyzikálne vplyvyPráca pri atmosferickom pretlaku, napr. v tlakových komorách a pri potápaní sa.b) Biologické látkyTieto biologické látky:- toxoplazma,- vírus rubeoly,okrem prípadov, keď sú tehotné ženy dokázateľne primerane chránené pred pôsobením týchto látok očkovaním.c) Chemické látkyOlovo a deriváty olova, pokiaľ sú tieto látky absorbovateľné ľudským organizmom.2. Pracovné podmienkyBanské práce pod zemouB. Dojčiace pracovníčky v zmysle článku 2 písm. c)1. Látkya) Chemické látkyOlovo a deriváty olova, pokiaľ sú tieto látky absorbovateľné ľudským organizmom.2. Pracovné podmienkyBanské práce pod zemou. | N | Príloha č. 2 k nariadeniu vlády č. 272/2004 Z. z. |  |  | Ú |  |