|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **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 z 15. decembra 1997,**  ktorou sa mení, dopĺňa a rozširuje smernica 96/34/ES o rámcovej dohode o rodičovskej dovolenke, uzavretej medzi UNICE, CEEP a ETUC, na Spojené kráľovstvo Veľkej Británie a Severného Írska | | | **Zákon č. 311/2001 Z. z.** Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „311/2001 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.“)  **Zákon č. 552/2003 Z. z.** o výkone prác vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „552/2003 Z. z.“)  **Zákon č. 400/2009 Z. z.** o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „400/2009 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:1 | Cieľom tejto smernice je zaviesť pripojenú rámcovú dohodu o rodičovskej dovolenke, uzavretú 14. decembra 1995 medzi všeobecnými medziodvetvovými organizáciami (UNICE, CEEP a ETUC). | n. a. |  |  |  |  |  |
| Č: 2  O: 1 | 1. Členské štáty prijmú zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou najneskôr do 3. júna 1998 alebo najneskôr do tohto termínu zabezpečia, aby sociálni partneri zaviedli potrebné opatrenia na základe dohody, pričom členské štáty sú povinné prijať všetky potrebné opatrenia na to, aby  mohli výsledky uložené touto smernicou kedykoľvek garantovať. Okamžite o tom informujú Komisiu. | N | 575/2001 Z. z. | § 35  O: 7 | Ministerstvá a ostatné ústredné orgány štátnej správy v rozsahu vymedzenej pôsobnosti plnia voči orgánom Európskej únie informačnú a oznamovaciu povinnosť, ktorá im vyplýva z právne záväzných aktov týchto orgánov. | Ú |  |
| Č: 2  O: 1a | 1a. Pokiaľ ide o Spojené kráľovstvo Veľkej Británie a Severného Írska, nahrádza sa dátum 3. jún 1998v odseku1 dátumom 15. december 1999. | n. a. |  |  |  |  |  |
| Č: 2  O: 2 | 2. Členské štáty môžu toto obdobie predĺžiť  maximálne o jeden rok, ak je to potrebné vzhľadom na osobitné ťažkosti alebo na vykonávanie prostredníctvom kolektívnej zmluvy. O takýchto okolnostiach musia okamžite informovať Komisiu. | n. a. |  |  |  |  |  |
| Č: 2  O: 3 | 3. Keď členské štáty prijmú tieto opatrenia, tieto budú obsahovať odkaz na túto smernicu alebo budú doplnené o takýto odkaz pri príležitosti ich úradného uverejnenia. Spôsob, akým sa tento odkaz vykoná, určia členské štáty. | N | 311/2001 Z. z. | § 254a | Týmto zákonom sa preberajú právne záväzné akty Európskej únie uvedené v prílohe č. 2. | Ú |  |
| Č: 3 | Táto smernica je adresovaná členským štátom. | n. a. |  |  |  |  |  |
| PRÍLOHA  Doložka 1  Bod 1 | Účel a pôsobnosť  1. Táto dohoda stanovuje minimálne požiadavky, ktorých cieľom je uľahčiť zosúladenie rodičovských a profesionálnych povinností pracujúcich rodičov. | 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 |  |
| Doložka 1  Bod 2 | 2. Táto dohoda sa vzťahuje na všetkých pracovníkov a pracovníčky, ktorí majú pracovnú zmluvu alebo pracovno-právny vzťah vymedzený platným zákonom, kolektívnymi zmluvami alebo existujúcou praxou v danom členskom štáte. | N | 311/2001 Z. z.  552/2003 Z. z. | § 2  O: 1  § 3  O: 1  § 11  O: 1  § 1  O: 4 | Na právne vzťahy pri výkone štátnej služby sa vzťahuje tento zákon, len ak to ustanovuje osobitný predpis.  Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone verejnej služby sa spravujú týmto zákonom, ak osobitný predpis neustanovuje inak.  Zamestnanec je fyzická osoba, ktorá v pracovnoprávnych vzťahoch, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu.  Na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa vzťahuje Zákonník práce, ak tento zákon alebo osobitný predpis2) neustanovuje inak. Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sú pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone verejnej služby podľa § 3 ods. 1 Zákonníka práce. | Ú |  |
| Doložka 2  Bod 1 | Rodičovská dovolenka  1. Podľa klauzuly 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  (Čl. XXXIV)  311/2001 Z. z.  návrh  (Čl. XXXIV)  400/2009 Z. z. | § 166  O: 1  O: 2  § 169  O: 1  O: 2  § 120 | **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.**  Na prehĺbenie starostlivosti o dieťa je zamestnávateľ povinný poskytnúť žene a mužovi, ktorí o to požiadajú, rodičovskú dovolenku až do dňa, v ktorom dieťa dovŕši tri roky veku. Ak ide o dlhodobo nepriaznivý zdravotný stav dieťaťa vyžadujúci osobitnú starostlivosť, je zamestnávateľ povinný poskytnúť žene a mužovi, ktorí o to požiadajú, rodičovskú dovolenku až do dňa, v ktorom dieťa dovŕši šesť rokov veku. Táto dovolenka sa poskytuje v rozsahu, o aký rodič žiada, spravidla však najmenej na jeden mesiac.  Nárok na materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku má aj žena a 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.  **Materská dovolenka alebo rodičovská dovolenka podľa § 166 ods. 1 sa poskytuje žene a mužovi odo dňa prevzatia dieťaťa v trvaní 34 týždňov a žene a mužovi, ktorý prevzal dve deti alebo viac detí, sa poskytuje v trvaní 43 týždňov, najdlhšie do dňa, v ktorom dieťa dovŕši tri roky veku.** Rodičovská dovolenka podľa § 166 ods. 2 sa poskytuje v trvaní troch rokov odo dňa skončenia materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky podľa prvej vety alebo odo dňa prevzatia dieťaťa, ktoré dovŕši tri roky veku, najdlhšie do dňa, v ktorom dieťa dovŕši šesť rokov veku. Ak ide o dieťa s dlhodobo nepriaznivým zdravotným stavom vyžadujúcim osobitnú starostlivosť, rodičovská dovolenka sa poskytuje v trvaní šesť rokov odo dňa skončenia materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky podľa prvej vety alebo odo dňa prevzatia dieťaťa, ktoré dovŕši tri roky, najdlhšie do dňa, v ktorom dieťa dovŕši šesť rokov veku.  Na štátnozamestnanecké vzťahy sa primerane použijú ustanovenia § 10, § 11a ods. 1, § 15, § 16, § 17 ods. 1 a 3, § 19, § 20, § 32 až 41, § 49 ods. 1, 2, 3, 5 a 8, § 52, § 55 ods. 2 písm. c) až f), § 60, § 61 ods. 1, 2 a 4, § 63 ods. 3 až 5, § 64 ods. 1 a 2, § 67, § 69, § 70, § 72, § 74, § 75 ods. 3 a 4, § 76 ods. 3 a 5, § 77 až 80, § 84 ods. 3 a 4, § 85 ods. 2 až 6, 8 a 9, § 85a, § 86 až 95, § 96 ods. 1, 2, 4, 6 a 7, § 97 až 102, § 103 ods. 4 až 7, § 104 až 114, § 116 ods. 2 a 3, § 117, § 129 až 132, § 136 až 139, § 141, § 142 až 148, § 150, § 151, § 152 ods. 1, 2, 4 až 7, § 156, § 157 ods. 3, § 158 až 160, § 161 ods. 1, § 164 až 170, § 177 až 185, § 187 až 189, § 191 ods. 2 až 4, § 192 až 198, § 217 až 222, § 230 až 236 a § 240 Zákonníka práce. | Ú |  |
| Doložka 2  Bod 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  (Čl. XXXIV)  311/2001 Z. z.  400/2009 Z. z. | § 166  O: 1  O: 2  § 120 | **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.**  Na prehĺbenie starostlivosti o dieťa je zamestnávateľ povinný poskytnúť žene a mužovi, ktorí o to požiadajú, rodičovskú dovolenku až do dňa, v ktorom dieťa dovŕši tri roky veku. Ak ide o dlhodobo nepriaznivý zdravotný stav dieťaťa vyžadujúci osobitnú starostlivosť, je zamestnávateľ povinný poskytnúť žene a mužovi, ktorí o to požiadajú, rodičovskú dovolenku až do dňa, v ktorom dieťa dovŕši šesť rokov veku. Táto dovolenka sa poskytuje v rozsahu, o aký rodič žiada, spravidla však najmenej na jeden mesiac.  Na štátnozamestnanecké vzťahy sa primerane použijú ustanovenia § 10, § 11a ods. 1, § 15, § 16, § 17 ods. 1 a 3, § 19, § 20, § 32 až 41, § 49 ods. 1, 2, 3, 5 a 8, § 52, § 55 ods. 2 písm. c) až f), § 60, § 61 ods. 1, 2 a 4, § 63 ods. 3 až 5, § 64 ods. 1 a 2, § 67, § 69, § 70, § 72, § 74, § 75 ods. 3 a 4, § 76 ods. 3 a 5, § 77 až 80, § 84 ods. 3 a 4, § 85 ods. 2 až 6, 8 a 9, § 85a, § 86 až 95, § 96 ods. 1, 2, 4, 6 a 7, § 97 až 102, § 103 ods. 4 až 7, § 104 až 114, § 116 ods. 2 a 3, § 117, § 129 až 132, § 136 až 139, § 141, § 142 až 148, § 150, § 151, § 152 ods. 1, 2, 4 až 7, § 156, § 157 ods. 3, § 158 až 160, § 161 ods. 1, § 164 až 170, § 177 až 185, § 187 až 189, § 191 ods. 2 až 4, § 192 až 198, § 217 až 222, § 230 až 236 a § 240 Zákonníka práce. | Ú |  |
| Doložka 2  Bod 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  (Čl. XXXIV)  311/2001 Z. z.  návrh  (Čl. XXXIV)  311/2001 Z. z.  návrh  (Čl. XXXIV)  400/2009 Z. z.  552/2003 Z. z. | § 166  O: 1  O: 2  § 167  O: 1  O: 2  § 168  O: 1  O: 2  O: 3  O: 4  O: 5  § 169  O: 1  O: 2  § 120  § 1  O: 4 | **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.**  Na prehĺbenie starostlivosti o dieťa je zamestnávateľ povinný poskytnúť žene a mužovi, ktorí o to požiadajú, rodičovskú dovolenku až do dňa, v ktorom dieťa dovŕši tri roky veku. Ak ide o dlhodobo nepriaznivý zdravotný stav dieťaťa vyžadujúci osobitnú starostlivosť, je zamestnávateľ povinný poskytnúť žene a mužovi, ktorí o to požiadajú, rodičovskú dovolenku až do dňa, v ktorom dieťa dovŕši šesť rokov veku. Táto dovolenka sa poskytuje v rozsahu, o aký rodič žiada, spravidla však najmenej na jeden mesiac.  Žena nastupuje materskú dovolenku spravidla od začiatku šiesteho týždňa pred očakávaným dňom pôrodu, najskôr však od začiatku ôsmeho týždňa pred týmto dňom.  Ak žena vyčerpá z materskej dovolenky pred pôrodom menej ako šesť týždňov, pretože pôrod nastal skôr, ako určil lekár, patrí jej materská dovolenka odo dňa 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 34 týždňov; žene, ktorá porodila zároveň dve deti alebo viac detí, sa poskytne materská dovolenka do uplynutia 43 týždňov.**  Ak dieťa zo zdravotných dôvodov prevzal do starostlivosti dojčenský ústav alebo iný liečebný ústav a žena a muž zatiaľ nastúpi do práce, preruší sa týmto nástupom materská dovolenka a rodičovská dovolenka najskôr po uplynutí šiestich týždňov odo dňa pôrodu. Jej nevyčerpaná časť sa žene a 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.  Žene a mužovi, ktorý sa prestal starať o narodené dieťa a ktorého dieťa bolo z tohto dôvodu umiestnené do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov, ako aj žene a mužovi, ktorého dieťa je v dočasnej starostlivosti detského domova alebo obdobného ústavu z iných ako zdravotných dôvodov, nepatrí materská dovolenka a rodičovská dovolenka za obdobie, počas ktorého sa o dieťa nestará.  Ak sa dieťa narodilo mŕtve, patrí žene materská dovolenka po dobu 14 týždňov.  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 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.  Nárok na materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku má aj žena a 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.  **Materská dovolenka alebo rodičovská dovolenka podľa § 166 ods. 1 sa poskytuje žene a mužovi odo dňa prevzatia dieťaťa v trvaní 34 týždňov a žene a mužovi, ktorý prevzal dve deti alebo viac detí, sa poskytuje v trvaní 43 týždňov, najdlhšie do dňa, v ktorom dieťa dovŕši tri roky veku.** Rodičovská dovolenka podľa § 166 ods. 2 sa poskytuje v trvaní troch rokov odo dňa skončenia materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky podľa prvej vety alebo odo dňa prevzatia dieťaťa, ktoré dovŕši tri roky veku, najdlhšie do dňa, v ktorom dieťa dovŕši šesť rokov veku. Ak ide o dieťa s dlhodobo nepriaznivým zdravotným stavom vyžadujúcim osobitnú starostlivosť, rodičovská dovolenka sa poskytuje v trvaní šesť rokov odo dňa skončenia materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky podľa prvej vety alebo odo dňa prevzatia dieťaťa, ktoré dovŕši tri roky, najdlhšie do dňa, v ktorom dieťa dovŕši šesť rokov veku.  Na štátnozamestnanecké vzťahy sa primerane použijú ustanovenia § 10, § 11a ods. 1, § 15, § 16, § 17 ods. 1 a 3, § 19, § 20, § 32 až 41, § 49 ods. 1, 2, 3, 5 a 8, § 52, § 55 ods. 2 písm. c) až f), § 60, § 61 ods. 1, 2 a 4, § 63 ods. 3 až 5, § 64 ods. 1 a 2, § 67, § 69, § 70, § 72, § 74, § 75 ods. 3 a 4, § 76 ods. 3 a 5, § 77 až 80, § 84 ods. 3 a 4, § 85 ods. 2 až 6, 8 a 9, § 85a, § 86 až 95, § 96 ods. 1, 2, 4, 6 a 7, § 97 až 102, § 103 ods. 4 až 7, § 104 až 114, § 116 ods. 2 a 3, § 117, § 129 až 132, § 136 až 139, § 141, § 142 až 148, § 150, § 151, § 152 ods. 1, 2, 4 až 7, § 156, § 157 ods. 3, § 158 až 160, § 161 ods. 1, § 164 až 170, § 177 až 185, § 187 až 189, § 191 ods. 2 až 4, § 192 až 198, § 217 až 222, § 230 až 236 a § 240 Zákonníka práce.  Na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa vzťahuje Zákonník práce, ak tento zákon alebo osobitný predpis2) neustanovuje inak. Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sú pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone verejnej služby podľa § 3 ods. 1 Zákonníka práce. | Ú |  |
| Doložka 2  Bod 3  P: a | (a) rozhodnúť, či sa rodičovská dovolenka poskytuje v rozsahu maximálneho pracovného času alebo jeho časti, po častiach, alebo v podobe systému “časového kreditu”; | D |  |  |  |  |  |
| Doložka 2  Bod 3  P: b | (b) podmieniť nárok na rodičovskú dovolenku odpracovaním určitého času a/alebo určitou dĺžkou zamestnania, ktorá nesmie presiahnuť jeden rok; | D |  |  |  |  |  |
| Doložka 2  Bod 3  P: c | (c) prispôsobiť podmienky vzniku nároku na rodičovskú dovolenku a podrobné pravidlá jej poskytovania osobitným okolnostiam súvisiacim s adopciou, | D |  |  |  |  |  |
| Doložka 2  Bod 3  P: d | (d) určiť časový predstih, s akým musí pracovník podať žiadosť zamestnávateľovi pri uplatňovaní svojho práva na poskytnutie rodičovskej dovolenky, v ktorej stanoví začiatok tejto dovolenky a jej skončenie; | D |  |  |  |  |  |
| Doložka 2  Bod 3  P: 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 požiada 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 |  |  |  |  |  |
| Doložka 2  Bod 3  P: f | (f) popri bode (e) navyše povoliť osobitné dohody zamerané na uspokojenie prevádzkových a organizačných potrieb malých podnikov. | D |  |  |  |  |  |
| Doložka 2  Bod 4 | 4. Aby sa pracovníkom umožnil výkon ich práva na rodičovskú dovolenku, členské štáty a/alebo vedenie a zástupcovia pracovníkov prijmú 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 | 311/2001 Z. z.  400/2009 Z. z. | § 64  O: 1  P: c  § 64  O: 3  P: a  P: b  P: c  P: d  § 68  O: 1  P: a  P: b  § 68  O: 3  § 120 | Zamestnávateľ nesmie dať zamestnancovi výpoveď v ochrannej dobe, a to  v 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 zamestnancovi  z 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 zamestnanec  bol 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.  Na štátnozamestnanecké vzťahy sa primerane použijú ustanovenia § 10, § 11a ods. 1, § 15, § 16, § 17 ods. 1 a 3, § 19, § 20, § 32 až 41, § 49 ods. 1, 2, 3, 5 a 8, § 52, § 55 ods. 2 písm. c) až f), § 60, § 61 ods. 1, 2 a 4, § 63 ods. 3 až 5, § 64 ods. 1 a 2, § 67, § 69, § 70, § 72, § 74, § 75 ods. 3 a 4, § 76 ods. 3 a 5, § 77 až 80, § 84 ods. 3 a 4, § 85 ods. 2 až 6, 8 a 9, § 85a, § 86 až 95, § 96 ods. 1, 2, 4, 6 a 7, § 97 až 102, § 103 ods. 4 až 7, § 104 až 114, § 116 ods. 2 a 3, § 117, § 129 až 132, § 136 až 139, § 141, § 142 až 148, § 150, § 151, § 152 ods. 1, 2, 4 až 7, § 156, § 157 ods. 3, § 158 až 160, § 161 ods. 1, § 164 až 170, § 177 až 185, § 187 až 189, § 191 ods. 2 až 4, § 192 až 198, § 217 až 222, § 230 až 236 a § 240 Zákonníka práce. | Ú |  |
| Doložka 2  Bod 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 pracovno-právnym vzťahom. | N | 311/2001 Z. z.  400/2009 Z. z.  552/2003 Z. z. | § 157  O: 1  O: 2  § 44  O: 2  § 1  O: 4 | 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.  Ak sa zamestnankyňa alebo zamestnanec vráti do práce po skončení rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 2, 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. Zamestnankyňa a zamestnanec majú právo po skončení rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 2 na zachovanie všetkých práv, ktoré mali alebo ktoré im vznikali v čase nástupu na túto rodičovskú dovolenku v pôvodnom rozsahu; tieto práva sa uplatnia vrátane zmien, ktoré vyplývajú z právnych predpisov, kolektívnej zmluvy alebo z obvyklých postupov u zamestnávateľa.  Služobný úrad štátneho zamestnanca zaradí na to isté štátnozamestnanecké miesto, na ktorom vykonával štátnu službu pred zaradením mimo činnej štátnej služby, ak toto štátnozamestnanecké miesto nebolo zrušené a ak sa štátny zamestnanec nedohodne so služobným úradom inak.  Na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa vzťahuje Zákonník práce, ak tento zákon alebo osobitný predpis2) neustanovuje inak. Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sú pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone verejnej služby podľa § 3 ods. 1 Zákonníka práce. | Ú |  |
| Doložka 2  Bod 6 | 6. Práva, na ktoré pracovník mal alebo na ktoré sa mu tvoril nárok v čase začatia rodičovskej dovolenky, sa zachovajú v existujúcom rozsahu až do konca rodičovskej dovolenky. Po skončení rodičovskej dovolenky tieto práva platia vrátane akýchkoľvek ich zmien vyplývajúcich z vnútroštátneho práva, kolektívnych zmlúv alebo praxe. | N | 311/2001 Z. z.  400/2009 Z. z.  552/2003 Z. z. | § 157  O: 1  O: 2  § 47  O: 1  P: a  § 54  § 26  O: 1  § 27  O: 2  P: a  P: b  P: c  P: d  P: e  P: f  P: g  P: h  P: i  P: j  P: k  § 33  O: 2  § 1  O: 4 | 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.  Ak sa zamestnankyňa alebo zamestnanec vráti do práce po skončení rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 2, 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. Zamestnankyňa a zamestnanec majú právo po skončení rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 2 na zachovanie všetkých práv, ktoré mali alebo ktoré im vznikali v čase nástupu na túto rodičovskú dovolenku v pôvodnom rozsahu; tieto práva sa uplatnia vrátane zmien, ktoré vyplývajú z právnych predpisov, kolektívnej zmluvy alebo z obvyklých postupov u zamestnávateľa.  Odo dňa, keď vznikol pracovný pomer,  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,  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.  Štátnozamestnanecký pomer založený služobnou zmluvou vzniká dňom dohodnutým v služobnej zmluve.  Služobná zmluva musí obsahovať podstatné náležitosti, ktorými sú:  názov služobného úradu vrátane sídla služobného úradu,  meno a priezvisko štátneho zamestnanca, dátum a miesto jeho narodenia a miesto trvalého pobytu,  funkcia štátneho zamestnanca podľa § 29,  d) funkcia vedúceho zamestnanca, ak ide o štátnozamestnanecké miesto vedúceho zamestnanca,  deň vzniku štátnozamestnaneckého pomeru,  druh štátnej služby,  odbor štátnej služby, ak sa určuje,  stručná charakteristika najnáročnejších činností vykonávaných štátnym zamestnancom,  označenie pravidelného miesta vykonávania štátnej služby vrátane jeho adresy,  čas trvania dočasnej štátnej služby, ak ide o dočasnú štátnu službu,  dĺžka kratšieho týždenného služobného času, ak bol dohodnutý.  Štátneho zamestnanca možno preložiť z jedného odboru štátnej služby do iného odboru štátnej služby len vtedy, ak štátny zamestnanec môže štátnu službu vykonávať so zreteľom na splnenie predpokladu občianstva Slovenskej republiky (§ 3 ods. 2 a 3), kvalifikačného predpokladu a vzhľadom na doterajšie ním vykonávané činnosti.  Na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa vzťahuje Zákonník práce, ak tento zákon alebo osobitný predpis2) neustanovuje inak. Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sú pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone verejnej služby podľa § 3 ods. 1 Zákonníka práce. | Ú |  |
| Doložka 2  Bod 7 | 7. Členské štáty a/alebo vedenie a zástupcovia pracovníkov vymedzia status pracovnej zmluvy alebo pracovno-právneho vzťahu počas rodičovskej dovolenky. | N | 311/2001 Z. z.  400/2009 Z. z.  552/2003 Z. z. | § 46  § 47  O: 1  P: a  P: b  § 64  O: 1  P: c  § 31  O: 1  P: i  § 41  O: 1  § 1  O: 4 | Pracovný pomer vzniká odo dňa, ktorý bol dohodnutý v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce.  Odo dňa, keď vznikol pracovný pomer,   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,  zamestnanec je povinný podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať práce osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu.  Zamestnávateľ nesmie dať zamestnancovi výpoveď v ochrannej dobe, a to  v 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,  Zmena štátnozamestnaneckého pomeru založeného služobnou zmluvou je  zaradenie štátneho zamestnanca mimo činnej štátnej služby.  Ak štátna zamestnankyňa, ktorá je tehotná, ktorá je matkou do konca deviateho mesiaca po pôrode alebo ktorá je dojčiaca, vykonáva štátnu službu, ktorá jej je zakázaná podľa osobitného predpisu, 37) alebo ktorá podľa lekárskeho posudku zo zdravotných príčin spočívajúcich v jej osobe ohrozuje jej tehotenstvo, jej zdravie krátko po pôrode alebo jej zdravie počas dojčenia, a nemožno vykonať dočasnú úpravu jej služobných podmienok, alebo ju nemožno preložiť na iné vhodné štátnozamestnanecké miesto, služobný úrad ju zaradí mimo činnej štátnej služby. Zaradenie mimo činnej štátnej služby skončí nástupom štátnej zamestnankyne na materskú dovolenku alebo na rodičovskú dovolenku.  Na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa vzťahuje Zákonník práce, ak tento zákon alebo osobitný predpis2) neustanovuje inak. Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sú pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone verejnej služby podľa § 3 ods. 1 Zákonníka práce. | Ú |  |
| Doložka 2  Bod 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 zachovania nárokov na ochranu zo sociálneho zabezpečenia v rámci rozličných systémov, najmä na zdravotnú starostlivosť. | N | 311/2001 Z. z.  552/2003 Z. z. | § 156  § 1  O: 4 | 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.  Na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa vzťahuje Zákonník práce, ak tento zákon alebo osobitný predpis2) neustanovuje inak. Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sú pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone verejnej služby podľa § 3 ods. 1 Zákonníka práce. | Ú |  |
| Doložka 3  Bod 1 | Pracovné voľno z dôvodu vyššej moci  1. Členské štáty a/alebo vedenie a zástupcovia pracovníkov prijmú v súlade s vnútroštátnou legislatívou, kolektívnymi zmluvami a/alebo praxou potrebné opatrenia na poskytnutie práva na pracovné voľno pracovníkom z dôvodu force majeure pri naliehavých rodinných dôvodoch v prípadoch choroby alebo úrazu, kde je bezprostredná prítomnosť pracovníka nevyhnutná. | N | 311/2001 Z. z.  návrh  (Čl. LII)  461/2003 Z. z. | § 141  O: 1  O: 2  V: 1  § 231  O: 1  § 33  O: 1  § 39  O: 1  P: a  P: b  B: 1  B: 2  B: 3 | Zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci za čas jeho pracovnej neschopnosti 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 ktorých starostlivosti 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, ak osobitný predpis neustanovuje inak.  Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno z týchto dôvodov a v tomto rozsahu:  Odborový orgán uzatvára so zamestnávateľom kolektívnu zmluvu, ktorá upravuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania, vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, vzťahy medzi zamestnávateľmi alebo ich organizáciami a jednou organizáciou alebo viacerými organizáciami zamestnancov výhodnejšie, ako 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. Nároky, ktoré vznikli z kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru. Pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu než kolektívna zmluva.  **Zamestnanec má nárok na nemocenské, ak bol pre chorobu alebo úraz uznaný za dočasne práceneschopného na výkon zárobkovej činnosti alebo mu bolo nariadené karanténne opatrenie podľa osobitného predpisu50) (ďalej len „dočasná pracovná neschopnosť“).**  Poistenec má nárok na ošetrovné, ak  ošetruje choré dieťa, chorého manžela, chorú manželku, chorého rodiča alebo chorého rodiča manžela (manželky), ktorého zdravotný stav podľa potvrdenia príslušného lekára nevyhnutne vyžaduje ošetrovanie inou fyzickou osobou, alebo  sa stará o dieťa do desiatich rokov veku, ak  dieťaťu bolo nariadené karanténne opatrenie podľa osobitného predpisu,  predškolské zariadenie alebo zariadenie sociálnych služieb, v ktorých sa poskytuje dieťaťu starostlivosť, alebo škola, ktorú dieťa navštevuje, boli rozhodnutím príslušných orgánov uzavreté alebo v nich bolo nariadené karanténne opatrenie podľa osobitného predpisu alebo  fyzická osoba, ktorá sa inak o dieťa stará, ochorela, bolo jej nariadené karanténne opatrenie podľa osobitného predpisu alebo v súvislosti s pôrodom bola prijatá do ústavnej starostlivosti zdravotníckeho zariadenia, a preto sa nemôže o dieťa starať. | Ú |  |
| Doložka 3  Bod 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 | 311/2001 Z. z. | § 141  O: 2  P: a  Bod 1  Bod 2  Bod 3  P: b  P: c  Bod 1  Bod 2  § 231  O: 1 | Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno z týchto dôvodov a v tomto rozsahu:  vyšetrenie alebo ošetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení  pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak vyšetrenie alebo ošetrenie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,  ďalšie pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, ak vyšetrenie alebo ošetrenie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,  pracovné 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,  narodenie dieťaťa manželke zamestnanca; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas na prevoz manželky do zdravotníckeho zariadenia a späť,  sprevádzanie  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 sedem dní v kalendárnom roku, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času,  zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na desať dní v kalendárnom roku,  Odborový orgán uzatvára so zamestnávateľom kolektívnu zmluvu, ktorá upravuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania, vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, vzťahy medzi zamestnávateľmi alebo ich organizáciami a jednou organizáciou alebo viacerými organizáciami zamestnancov výhodnejšie, ako 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. Nároky, ktoré vznikli z kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru. Pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu než kolektívna zmluva. | Ú |  |
| Doložka 4  Bod 1 | Záverečné ustanovenia  1. Členské štáty môžu uplatňovať alebo zaviesť ustanovenia, ktoré sú výhodnejšie ako ustanovenia tejto dohody. | D |  |  |  |  |  |
| Doložka 4  Bod 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 nevzťahuje na 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. |  |  |  |  |  |
| Doložka 4  Bod 3 | 3. Táto dohoda sa nevzťahuje na práva vedenia a zástupcov pracovníkov uzatvárať dohody na vhodnej úrovni vrátane európskej, ktorými prispôsobia alebo doplnia ustanovenia tejto dohody tak, aby zohľadnili osobitné okolnosti. | D | 311/2001 Z. z. | § 231  O: 1 | Odborový orgán uzatvára so zamestnávateľom kolektívnu zmluvu, ktorá upravuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania, vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, vzťahy medzi zamestnávateľmi alebo ich organizáciami a jednou organizáciou alebo viacerými organizáciami zamestnancov výhodnejšie, ako 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. Nároky, ktoré vznikli z kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru. Pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu než kolektívna zmluva. | Ú |  |
| Doložka 4  Bod 4 | 4. Členské štáty prijmú 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. |  |  |  |  |  |
| Doložka 4  Bod 5 | Prevencia a riešenie sporov a sťažností vyplývajúcich  z uplatňovania tejto dohody sa zabezpečuje v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi zmluvami a praxou. | N | 311/2001 Z. z.  552/2003 Z. z.  400/2009 Z. z. | Č: 9  § 14  § 1  O: 4  § 65  O: 1  § 125 | 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.  Na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa vzťahuje Zákonník práce, ak tento zákon alebo osobitný predpis2) neustanovuje inak. Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sú pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone verejnej služby podľa § 3 ods. 1 Zákonníka práce.  Štátny zamestnanec môže podať vo veciach vykonávania štátnej služby sťažnosť, ak sa domnieva, že jeho práva podľa tohto zákona, ostatných všeobecne záväzných právnych predpisov a služobných predpisov boli porušené.  Spory medzi štátnym zamestnancom a služobným úradom o nároky zo štátnozamestnaneckých vzťahov prejednávajú a rozhodujú súdy. | Ú |  |
| Doložka 4  Bod 6 | 6. Bez toho, aby boli dotknuté 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 poskytnú svoje stanovisko. | n. a. |  |  |  |  |  |
| Doložka 4  Bod 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. |  |  |  |  |  |