|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Smernica rady 2001/23/ES  z 12. marca 2001 o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa zachovania práv zamestnancov pri prevodoch podnikov, podnikateľských činností alebo častí podnikov, alebo podnikateľských činností | | | Zákon č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov (ďalej len „513/1991 Z. z.“)  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. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení v znení neskorších predpisov (ďalej len „650/2004 Z. z.“)  Zákon č. 7/2005 Z. z. o konkurze a reštrukturalizácii a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „7/2005 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  O: 1  P: (a) | Rozsah a definície  Táto smernica sa vzťahuje na každý prevod podnikov, závodov alebo časť podniku alebo závodu na iného zamestnávateľa v dôsledku právneho prevodu alebo zlúčenia. | N | 311/2001 Z. z. | § 27  § 28  O: 1  O: 2  O: 3  O: 4  O: 5  § 31  O: 1  O: 2  O: 3  O: 4  O: 5  O: 6  O: 7  O: 8  O: 9 | Ak zanikne zamestnávateľ, ktorý má právneho nástupcu, prechádzajú práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov na tohto nástupcu, ak osobitný predpis neustanovuje inak.  Ak sa prevádza hospodárska jednotka, ktorou je na účely tohto zákona, zamestnávateľ alebo časť zamestnávateľa alebo ak sa prevádza úloha alebo činnosť zamestnávateľa alebo ich časť k inému zamestnávateľovi, prechádzajú práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov voči prevedeným zamestnancom na preberajúceho zamestnávateľa.  Prevod podľa odseku 1 je prevod hospodárskej jednotky, ktorá si zachováva svoju totožnosť ako organizované zoskupenie zdrojov (hmotné zložky, nehmotné zložky a osobné zložky), ktorého cieľom je vykonávanie hospodárskej činnosti bez ohľadu na to, či je táto činnosť hlavná alebo doplnková.  Prevodca je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá prevodom podľa odseku 2 prestáva byť zamestnávateľom.  Preberajúcim zamestnávateľom je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá prevodom podľa odseku 2 pokračuje ako zamestnávateľ voči prevedeným zamestnancom.  Práva a povinnosti doterajšieho zamestnávateľa voči zamestnancom, ktorých pracovnoprávne vzťahy do dňa prevodu zanikli, zostávajú nedotknuté.  Ak sa predáva zamestnávateľ alebo jeho časť, práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov prechádzajú z predávajúceho zamestnávateľa na kupujúceho zamestnávateľa.  Ak po odstúpení od zmluvy o predaji zamestnávateľa alebo jeho časti nedôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov na ďalšieho nadobúdateľa, uspokojenie nárokov z pracovnoprávnych vzťahov zabezpečuje predávajúci zamestnávateľ.  Ak zamestnávateľ-prenajímateľ dá do nájmu časť zamestnávateľa inému zamestnávateľovi, práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov voči zamestnancom tejto časti prechádzajú na zamestnávateľa-nájomcu.  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; to sa nevzťahuje na zamestnancov prijatých do zamestnania zamestnávateľom-nájomcom odo dňa vzniku nájmu.  Ak sa zrušuje zamestnávateľ, určí orgán, ktorý zamestnávateľa zrušuje, ktorý zamestnávateľ je povinný uspokojiť nároky zamestnancov zrušeného zamestnávateľa alebo uplatňovať jeho nároky.  Ak sa pri zrušení zamestnávateľa vykonáva jeho likvidácia, má likvidátor povinnosť uspokojiť nároky zamestnancov zrušeného zamestnávateľa.  Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, je zamestnávateľ povinný dodržiavať kolektívnu zmluvu dohodnutú predchádzajúcim zamestnávateľom, a to až do skončenia jej účinnosti.  Pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov z doterajšieho zamestnávateľa na preberajúceho zamestnávateľa právne postavenie a funkcia zástupcov zamestnancov zostávajú zachované do uplynutia funkčného obdobia, ak sa nedohodnú inak.  Ustanovenia o prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov sa nevzťahujú na zamestnávateľa, na ktorého bol súdom vyhlásený konkurz. | Ú |  |
| Č: 1  O: 1  P: (b) | Podľa písmena a) a nasledujúcich ustanovení tohto článku prevod v zmysle tejto smernice je , keď ide o prevod hospodárskeho subjektu, ktorý si ponecháva svoju identitu v zmysle organizovaného zoskupenia zdrojov, ktorého cieľom je vykonávať hospodársku činnosť, bez ohľadu na to, či je táto činnosť hlavná alebo doplnková. | N | 513/1991 Zb.  311/2001 Z. z. | § 5  § 476  O: 1  § 480  § 487  § 27  § 28  O: 1  O: 2  O: 3  O: 4  O: 5  § 31  O: 1  O: 2  O: 3  O: 4  O: 5  O: 6  O: 7  O: 8  O: 9 | 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.  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 pracovnoprávnych vzťahov k zamestnancom podniku prechádzajú z predávajúceho na kupujúceho.  Ustanovenia § 477 až 486 platia aj pre zmluvy, ktorými sa predáva časť podniku tvoriaca samostatnú organizačnú zložku.  Ak zanikne zamestnávateľ, ktorý má právneho nástupcu, prechádzajú práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov na tohto nástupcu, ak osobitný predpis neustanovuje inak.  Ak sa prevádza hospodárska jednotka, ktorou je na účely tohto zákona, zamestnávateľ alebo časť zamestnávateľa alebo ak sa prevádza úloha alebo činnosť zamestnávateľa alebo ich časť k inému zamestnávateľovi, prechádzajú práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov voči prevedeným zamestnancom na preberajúceho zamestnávateľa.  Prevod podľa odseku 1 je prevod hospodárskej jednotky, ktorá si zachováva svoju totožnosť ako organizované zoskupenie zdrojov (hmotné zložky, nehmotné zložky a osobné zložky), ktorého cieľom je vykonávanie hospodárskej činnosti bez ohľadu na to, či je táto činnosť hlavná alebo doplnková.  Prevodca je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá prevodom podľa odseku 2 prestáva byť zamestnávateľom.  Preberajúcim zamestnávateľom je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá prevodom podľa odseku 2 pokračuje ako zamestnávateľ voči prevedeným zamestnancom.  Práva a povinnosti doterajšieho zamestnávateľa voči zamestnancom, ktorých pracovnoprávne vzťahy do dňa prevodu zanikli, zostávajú nedotknuté.  Ak sa predáva zamestnávateľ alebo jeho časť, práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov prechádzajú z predávajúceho zamestnávateľa na kupujúceho zamestnávateľa.  Ak po odstúpení od zmluvy o predaji zamestnávateľa alebo jeho časti nedôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov na ďalšieho nadobúdateľa, uspokojenie nárokov z pracovnoprávnych vzťahov zabezpečuje predávajúci zamestnávateľ.  Ak zamestnávateľ-prenajímateľ dá do nájmu časť zamestnávateľa inému zamestnávateľovi, práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov voči zamestnancom tejto časti prechádzajú na zamestnávateľa-nájomcu.  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; to sa nevzťahuje na zamestnancov prijatých do zamestnania zamestnávateľom-nájomcom odo dňa vzniku nájmu.  Ak sa zrušuje zamestnávateľ, určí orgán, ktorý zamestnávateľa zrušuje, ktorý zamestnávateľ je povinný uspokojiť nároky zamestnancov zrušeného zamestnávateľa alebo uplatňovať jeho nároky.  Ak sa pri zrušení zamestnávateľa vykonáva jeho likvidácia, má likvidátor povinnosť uspokojiť nároky zamestnancov zrušeného zamestnávateľa.  Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, je zamestnávateľ povinný dodržiavať kolektívnu zmluvu dohodnutú predchádzajúcim zamestnávateľom, a to až do skončenia jej účinnosti.  Pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov z doterajšieho zamestnávateľa na preberajúceho zamestnávateľa právne postavenie a funkcia zástupcov zamestnancov zostávajú zachované do uplynutia funkčného obdobia, ak sa nedohodnú inak.  Ustanovenia o prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov sa nevzťahujú na zamestnávateľa, na ktorého bol súdom vyhlásený konkurz. | Ú |  |
| Č: 1  O: 1  P: (c) | Táto smernica platí pre verejné a súkromné podniky zaoberajúce sa hospodárskou činnosťou bez ohľadu na to, či fungujú so ziskom alebo nie. Administratívna reorganizácia verejných správnych orgánov alebo prevod správnych funkcií medzi verejnými správnymi orgánmi sa v zmysle tejto smernice nepovažujú za prevod. | N | 311/2001 Z. z.  400/2009 Z. z. | § 7  O: 1  § 126  O: 1  O: 2  § 127  O: 1  O: 2  § 128 | 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.  Ak služobný úrad zanikne na základe osobitného predpisu zlúčením alebo splynutím s iným služobným úradom, práva a povinnosti zo štátnozamestnaneckého pomeru prechádzajú v celom rozsahu na preberajúci služobný úrad.  Ak služobný úrad zanikne na základe osobitného predpisu rozdelením, práva a povinnosti zo štátnozamestnaneckého pomeru prechádzajú na novovzniknuté služobné úrady. Osobitný predpis ustanoví, ktorý z novovzniknutých služobných úradov preberá od doterajšieho služobného úradu práva a povinnosti zo štátnozamestnaneckého pomeru.  Ak sa na základe osobitného predpisu 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.  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 predpisu služobný úrad zruší, osobitný predpis ustanoví, na ktorý služobný úrad prechádzajú práva a povinnosti zo štátnozamestnaneckého pomeru štátneho zamestnanca zrušeného služobného úradu a ktorý služobný úrad je povinný v mene štátu uspokojiť práva štátneho zamestnanca zrušeného služobného úradu alebo uplatňovať jeho práva. | Ú |  |
| Č: 1  O: 2 | Táto smernica platí v tých prípadoch a do tej miery, pokiaľ sa daný podnik, podnikateľská činnosť alebo časť podniku, alebo závodu, ktorej sa prevod týka, nachádza na území, na ktoré sa zmluva vzťahuje. | N | 311/2001 Z. z. | § 7  O: 1  O: 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. | Ú |  |
| Č: 1  O: 3 | Táto Smernica sa nevzťahuje na námorné lode. | N | 311/2001 Z. z. | § 3  O: 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. | Ú |  |
| Č: 2  O: 1  P: (a) | Na účely tejto smernice:  „prevádzateľom" sa rozumie každá fyzická alebo právnická osoba, ktorá z dôvodu prevodu v zmysle článku 1 ods. 1 prestáva byť zamestnávateľom vo vzťahu k podniku, závodu alebo časti podniku alebo závodu; | N | 311/2001 Z. z. | § 27  § 28  O: 1  O: 2  O: 3  O: 4  O: 5  § 31  O: 1  O: 2  O: 3  O: 4  O: 5  O: 6  O: 7  O: 8  O: 9 | Ak zanikne zamestnávateľ, ktorý má právneho nástupcu, prechádzajú práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov na tohto nástupcu, ak osobitný predpis neustanovuje inak.  Ak sa prevádza hospodárska jednotka, ktorou je na účely tohto zákona, zamestnávateľ alebo časť zamestnávateľa alebo ak sa prevádza úloha alebo činnosť zamestnávateľa alebo ich časť k inému zamestnávateľovi, prechádzajú práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov voči prevedeným zamestnancom na preberajúceho zamestnávateľa.  Prevod podľa odseku 1 je prevod hospodárskej jednotky, ktorá si zachováva svoju totožnosť ako organizované zoskupenie zdrojov (hmotné zložky, nehmotné zložky a osobné zložky), ktorého cieľom je vykonávanie hospodárskej činnosti bez ohľadu na to, či je táto činnosť hlavná alebo doplnková.  Prevodca je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá prevodom podľa odseku 2 prestáva byť zamestnávateľom.  Preberajúcim zamestnávateľom je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá prevodom podľa odseku 2 pokračuje ako zamestnávateľ voči prevedeným zamestnancom.  Práva a povinnosti doterajšieho zamestnávateľa voči zamestnancom, ktorých pracovnoprávne vzťahy do dňa prevodu zanikli, zostávajú nedotknuté.  Ak sa predáva zamestnávateľ alebo jeho časť, práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov prechádzajú z predávajúceho zamestnávateľa na kupujúceho zamestnávateľa.  Ak po odstúpení od zmluvy o predaji zamestnávateľa alebo jeho časti nedôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov na ďalšieho nadobúdateľa, uspokojenie nárokov z pracovnoprávnych vzťahov zabezpečuje predávajúci zamestnávateľ.  Ak zamestnávateľ-prenajímateľ dá do nájmu časť zamestnávateľa inému zamestnávateľovi, práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov voči zamestnancom tejto časti prechádzajú na zamestnávateľa-nájomcu.  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; to sa nevzťahuje na zamestnancov prijatých do zamestnania zamestnávateľom-nájomcom odo dňa vzniku nájmu.  Ak sa zrušuje zamestnávateľ, určí orgán, ktorý zamestnávateľa zrušuje, ktorý zamestnávateľ je povinný uspokojiť nároky zamestnancov zrušeného zamestnávateľa alebo uplatňovať jeho nároky.  Ak sa pri zrušení zamestnávateľa vykonáva jeho likvidácia, má likvidátor povinnosť uspokojiť nároky zamestnancov zrušeného zamestnávateľa.  Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, je zamestnávateľ povinný dodržiavať kolektívnu zmluvu dohodnutú predchádzajúcim zamestnávateľom, a to až do skončenia jej účinnosti.  Pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov z doterajšieho zamestnávateľa na preberajúceho zamestnávateľa právne postavenie a funkcia zástupcov zamestnancov zostávajú zachované do uplynutia funkčného obdobia, ak sa nedohodnú inak.  Ustanovenia o prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov sa nevzťahujú na zamestnávateľa, na ktorého bol súdom vyhlásený konkurz. | Ú |  |
| Č: 2  Č: 1  P: (b) | „nadobúdateľom" sa rozumie každá fyzická alebo právnická osoba, ktorá z dôvodu prevodu v zmysle článku 1 ods. 1 sa stáva zamestnávateľom vo vzťahu k podniku, závodu alebo časti podniku alebo závodu; | N | 311/2001 Z. z. | § 27  § 28  O: 1  O: 2  O: 3  O: 4  O: 5  § 31  O: 1  O: 2  O: 3  O: 4  O: 5  O: 6  O: 7  O: 8  O: 9 | Ak zanikne zamestnávateľ, ktorý má právneho nástupcu, prechádzajú práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov na tohto nástupcu, ak osobitný predpis neustanovuje inak.  Ak sa prevádza hospodárska jednotka, ktorou je na účely tohto zákona, zamestnávateľ alebo časť zamestnávateľa alebo ak sa prevádza úloha alebo činnosť zamestnávateľa alebo ich časť k inému zamestnávateľovi, prechádzajú práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov voči prevedeným zamestnancom na preberajúceho zamestnávateľa.  Prevod podľa odseku 1 je prevod hospodárskej jednotky, ktorá si zachováva svoju totožnosť ako organizované zoskupenie zdrojov (hmotné zložky, nehmotné zložky a osobné zložky), ktorého cieľom je vykonávanie hospodárskej činnosti bez ohľadu na to, či je táto činnosť hlavná alebo doplnková.  Prevodca je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá prevodom podľa odseku 2 prestáva byť zamestnávateľom.  Preberajúcim zamestnávateľom je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá prevodom podľa odseku 2 pokračuje ako zamestnávateľ voči prevedeným zamestnancom.  Práva a povinnosti doterajšieho zamestnávateľa voči zamestnancom, ktorých pracovnoprávne vzťahy do dňa prevodu zanikli, zostávajú nedotknuté.  Ak sa predáva zamestnávateľ alebo jeho časť, práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov prechádzajú z predávajúceho zamestnávateľa na kupujúceho zamestnávateľa.  Ak po odstúpení od zmluvy o predaji zamestnávateľa alebo jeho časti nedôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov na ďalšieho nadobúdateľa, uspokojenie nárokov z pracovnoprávnych vzťahov zabezpečuje predávajúci zamestnávateľ.  Ak zamestnávateľ-prenajímateľ dá do nájmu časť zamestnávateľa inému zamestnávateľovi, práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov voči zamestnancom tejto časti prechádzajú na zamestnávateľa-nájomcu.  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; to sa nevzťahuje na zamestnancov prijatých do zamestnania zamestnávateľom-nájomcom odo dňa vzniku nájmu.  Ak sa zrušuje zamestnávateľ, určí orgán, ktorý zamestnávateľa zrušuje, ktorý zamestnávateľ je povinný uspokojiť nároky zamestnancov zrušeného zamestnávateľa alebo uplatňovať jeho nároky.  Ak sa pri zrušení zamestnávateľa vykonáva jeho likvidácia, má likvidátor povinnosť uspokojiť nároky zamestnancov zrušeného zamestnávateľa.  Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, je zamestnávateľ povinný dodržiavať kolektívnu zmluvu dohodnutú predchádzajúcim zamestnávateľom, a to až do skončenia jej účinnosti.  Pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov z doterajšieho zamestnávateľa na preberajúceho zamestnávateľa právne postavenie a funkcia zástupcov zamestnancov zostávajú zachované do uplynutia funkčného obdobia, ak sa nedohodnú inak.  Ustanovenia o prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov sa nevzťahujú na zamestnávateľa, na ktorého bol súdom vyhlásený konkurz. | Ú |  |
| Č: 2  O: 1  P: (c) | „zástupcami zamestnancov" a s nimi súvisiacimi výrazmi sa rozumejú zástupcovia zamestnancov v zmysle pracovných predpisov alebo praxe členských štátov; | N | 311/2001 Z. z. | § 11a  O: 1  § 231  O: 1  § 233  O: 1  O: 3 | Zástupcovia zamestnancov sú príslušný odborový orgán, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník. Pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci je zástupcom zamestnancov aj zástupca zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci podľa osobitného predpisu.  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.  Zamestnanecká rada je orgán, ktorý zastupuje všetkých zamestnancov zamestnávateľa.  U zamestnávateľa, ktorý zamestnáva menej ako 50 zamestnancov, ale najmenej päť zamestnancov, môže pôsobiť zamestnanecký dôverník. Práva a povinnosti zamestnaneckého dôverníka sú rovnaké ako práva a povinnosti zamestnaneckej rady. | Ú |  |
| Č: 2  O: 1  P: (d) | "zamestnancom" sa rozumie každá osoba, ktorá je v danom členskom štáte chránená ako zamestnanec podľa vnútroštátnych pracovných predpisov o zamestnanosti. | N | 311/2001 Z. z. | § 11  O: 1 | Zamestnanec je fyzická osoba, ktorá v pracovnoprávnych vzťahoch, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu. | Ú |  |
| Č: 2  O: 2  V: 1 | Táto smernica platí bez toho, aby boli dotknuté vnútroštátne pracovnoprávne predpisy týkajúce sa definície pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu. | n. a. |  |  |  |  |  |
| Č: 2  O: 2  V: 2 | Členské štáty však nevylúčia z rozsahu pôsobnosti tejto smernice pracovné zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy len z dôvodu: | N | 311/2001 Z. z. | § 1  O: 1  O: 5 | Tento zákon upravuje individuálne pracovnoprávne vzťahy v súvislosti s výkonom závislej práce fyzických osôb pre právnické osoby alebo fyzické osoby a kolektívne pracovnoprávne vzťahy.  Pracovnoprávne vzťahy vznikajú najskôr od uzatvorenia pracovnej zmluvy alebo dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru, ak tento zákon alebo osobitný predpis neustanovuje inak. | Ú |  |
| Č: 2  O: 2  P: (a) | pracovného času, ktorý bol alebo má byť odpracovaný, | N | 311/2001 Z. z. | § 223  O: 1  § 226  O: 1 | Zamestnávateľ môže na plnenie svojich úloh alebo na zabezpečenie svojich potrieb výnimočne uzatvárať s fyzickými osobami dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a dohodu o brigádnickej práci študentov), ak ide o prácu, ktorá je vymedzená výsledkom (dohoda o vykonaní práce) alebo ak ide o príležitostnú činnosť vymedzenú druhom práce (dohoda o pracovnej činnosti, dohoda o brigádnickej práci študentov). Na pracovnoprávny vzťah založený dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa vzťahujú ustanovenia prvej časti.  Dohodu o vykonaní práce zamestnávateľ môže uzatvoriť s fyzickou osobou, ak predpokladaný rozsah práce (pracovnej úlohy), na ktorý sa táto dohoda uzatvára, nepresahuje 350 hodín v kalendárnom roku. Do predpokladaného rozsahu práce sa započítava aj práca vykonávaná zamestnancom pre zamestnávateľa na základe inej dohody o vykonaní práce. | Ú |  |
| Č: 2  O: 2  P: (b) | že ide o pracovnoprávne vzťahy, na ktoré sa vzťahuje pracovná zmluva na dobu určitú v zmysle článku 1 ods. 1 smernice Rady 91/383/EHS z 25. júna 1991dopĺňajúca opatrenia na podporu zlepšení pri ochrane bezpečnosti a zdravia pri práci pracovníkov s pracovným pomerom na dobu určitú alebo s dočasným pracovným pomerom([[1]](#footnote-2)1), alebo  (1) Ú. v. ES L 206, 29. 7. 1991, str. 19. | N | 311/2001 Z. z. | § 48  O: 1  O: 7 | 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.  Zamestnanca v pracovnom pomere na určitú dobu nemožno zvýhodniť alebo obmedziť, ak ide o pracovné podmienky a podmienky zamestnávania podľa tohto zákona a o pracovné podmienky súvisiace s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci podľa osobitného predpisu, v porovnaní s porovnateľným zamestnancom. | Ú |  |
| Č: 2  O: 2  P: (c) | že ide o dočasné pracovnoprávne vzťahy v zmysle článku 1 ods. 2 smernice 91/383/EHS a prevádzaný podnik, závod alebo časť podniku alebo závodu je alebo sčasti je dočasným zamestnávateľským podnikom, ktorý je zamestnávateľom. | N | 311/2001 Z. z. | § 49  O: 1  O: 5 | Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť v pracovnej zmluve kratší pracovný čas, ako je ustanovený týždenný pracovný čas.  Zamestnanec v pracovnom pomere na kratší pracovný čas sa nesmie zvýhodniť alebo obmedziť v porovnaní s porovnateľným zamestnancom. | Ú |  |
| Č: 3  O: 1  V: 1 | Zachovanie práv zamestnancov  Práva a povinnosti prevádzateľa vyplývajúce z pracovnej zmluvy alebo z pracovnoprávneho vzťahu, ktorý existoval ku dňu prevodu, sa z dôvodu tohto prevodu prevedú na nadobúdateľa. | N | 311/2001 Z. z. | § 27  § 28  O: 1  O: 2  O: 3  O: 4  O: 5  § 31  O: 1  O: 2  O: 3  O: 4  O: 5  O: 6  O: 7  O: 8  O: 9 | Ak zanikne zamestnávateľ, ktorý má právneho nástupcu, prechádzajú práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov na tohto nástupcu, ak osobitný predpis neustanovuje inak.  Ak sa prevádza hospodárska jednotka, ktorou je na účely tohto zákona, zamestnávateľ alebo časť zamestnávateľa alebo ak sa prevádza úloha alebo činnosť zamestnávateľa alebo ich časť k inému zamestnávateľovi, prechádzajú práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov voči prevedeným zamestnancom na preberajúceho zamestnávateľa.  Prevod podľa odseku 1 je prevod hospodárskej jednotky, ktorá si zachováva svoju totožnosť ako organizované zoskupenie zdrojov (hmotné zložky, nehmotné zložky a osobné zložky), ktorého cieľom je vykonávanie hospodárskej činnosti bez ohľadu na to, či je táto činnosť hlavná alebo doplnková.  Prevodca je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá prevodom podľa odseku 2 prestáva byť zamestnávateľom.  Preberajúcim zamestnávateľom je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá prevodom podľa odseku 2 pokračuje ako zamestnávateľ voči prevedeným zamestnancom.  Práva a povinnosti doterajšieho zamestnávateľa voči zamestnancom, ktorých pracovnoprávne vzťahy do dňa prevodu zanikli, zostávajú nedotknuté.  Ak sa predáva zamestnávateľ alebo jeho časť, práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov prechádzajú z predávajúceho zamestnávateľa na kupujúceho zamestnávateľa.  Ak po odstúpení od zmluvy o predaji zamestnávateľa alebo jeho časti nedôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov na ďalšieho nadobúdateľa, uspokojenie nárokov z pracovnoprávnych vzťahov zabezpečuje predávajúci zamestnávateľ.  Ak zamestnávateľ-prenajímateľ dá do nájmu časť zamestnávateľa inému zamestnávateľovi, práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov voči zamestnancom tejto časti prechádzajú na zamestnávateľa-nájomcu.  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; to sa nevzťahuje na zamestnancov prijatých do zamestnania zamestnávateľom-nájomcom odo dňa vzniku nájmu.  Ak sa zrušuje zamestnávateľ, určí orgán, ktorý zamestnávateľa zrušuje, ktorý zamestnávateľ je povinný uspokojiť nároky zamestnancov zrušeného zamestnávateľa alebo uplatňovať jeho nároky.  Ak sa pri zrušení zamestnávateľa vykonáva jeho likvidácia, má likvidátor povinnosť uspokojiť nároky zamestnancov zrušeného zamestnávateľa.  Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, je zamestnávateľ povinný dodržiavať kolektívnu zmluvu dohodnutú predchádzajúcim zamestnávateľom, a to až do skončenia jej účinnosti.  Pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov z doterajšieho zamestnávateľa na preberajúceho zamestnávateľa právne postavenie a funkcia zástupcov zamestnancov zostávajú zachované do uplynutia funkčného obdobia, ak sa nedohodnú inak.  Ustanovenia o prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov sa nevzťahujú na zamestnávateľa, na ktorého bol súdom vyhlásený konkurz. |  |  |
| Č: 3  O: 1  V: 2 | Členské štáty môžu ustanoviť, že po dni prevodu bude popri nadobúdateľovi aj prevádzajúci spoločne a každý zvlášť zodpovedný za záväzky, ktoré vznikli pred dňom prevodu na základe pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu existujúcich v deň prevodu. | D |  |  |  |  |  |
| Č: 3  O: 2 | Členské štáty môžu prijať primerané opatrenia, ktorými zabezpečia, že prevádzateľ oboznámi nadobúdateľa so všetkými právami a povinnosťami, ktoré budú prevedené na nadobúdateľa podľa tohto článku, pokiaľ tieto práva a povinnosti sú alebo by mali byť známe prevádzateľovi v čase prevodu. Neoboznámenie nadobúdateľa s týmito právami a povinnosťami prevádzateľom nebude mať vplyv na prevod daného práva alebo povinnosti a na práva zamestnancov proti prevádzateľovi a/alebo nadobúdateľovi vo vzťahu k danému právu alebo povinnosti. | D | 513/1991 Zb. | § 484 | Predávajúci je povinný najneskôr v zápisnici spísanej 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 upozornením zabrániť. | Ú |  |
| Č: 3  O: 3  V: 1 | Po prevode nadobúdateľ naďalej dodržiava podmienky dohodnuté v každej kolektívnej zmluve za tých istých podmienok, ktoré platili pre prevádzateľa podľa danej zmluvy, až do dňa ukončenia alebo uplynutia kolektívnej zmluvy, alebo nadobudnutia platnosti, alebo uplatnenia inej kolektívnej zmluvy. | N | 311/2001 Z. z. | § 31  O: 7 | Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, je zamestnávateľ povinný dodržiavať kolektívnu zmluvu dohodnutú predchádzajúcim zamestnávateľom, a to až do skončenia jej účinnosti. | Ú |  |
| Č: 3  O: 3  V: 2 | Členské štáty môžu obmedziť obdobie dodržiavania týchto podmienok s výhradou, že nebude kratšie ako jeden rok. | D |  |  |  |  |  |
| Č: 3  O: 4  P: (a) | Pokiaľ členské štáty neupravia inak, odseky 1 až 3 neplatia vo vzťahu k zamestnaneckým právam na dávky v starobe, invalidite alebo pozostalostné dávky podľa doplnkových podnikových alebo medzipodnikových dôchodkových systémov, ktoré nie sú súčasťou zákonných systémov sociálneho zabezpečenia v členských štátoch. | D | 650/2004 Z. z. | § 11  O: 1 | Účastníkovi zaniká doplnkové dôchodkové sporenie zánikom účastníckej zmluvy podľa § 57 ods. 5 písm. a) až e), smrťou účastníka alebo vyhlásením účastníka za mŕtveho. | Č |  |
| Č: 3  O: 4  P: (b) | Aj v prípade, že nezabezpečia v súlade s písmenom a), aby odseky 1 a 3 platili na tieto práva, členské štáty prijmú potrebné opatrenia na ochranu záujmov zamestnancov a osôb, ktoré už nie sú zamestnané v závode prevádzateľa v čase prevodu, pokiaľ ide o práva, z ktorých im vyplýva okamžitý alebo budúci nárok na dávky v starobe vrátane pozostalostných dávok na základe doplnkových systémov uvedených v písmene a). | N | 311/2001 Z. z. | § 28  O: 5 | Práva a povinnosti doterajšieho zamestnávateľa voči zamestnancom, ktorých pracovnoprávne vzťahy do dňa prevodu zanikli, zostávajú nedotknuté. | Č |  |
| Č: 4  O: 1  V: 1 a 2 | Prevod podniku, závodu alebo časti podniku alebo závodu nemôže byť automaticky dôvodom na prepúšťanie z práce zo strany prevádzateľa alebo nadobúdateľa. Toto ustanovenie však nebráni prepúšťaniu, ku ktorému môže dôjsť z hospodárskych technických alebo organizačných dôvodov zahŕňajúcich zmeny týkajúce sa pracovníkov. | N | 311/2001 Z. z. | § 29a  § 54  § 61  O: 2  § 63  O: 1  P: b | Ak sa prevodom zmenia pracovné podmienky dohodnuté v pracovnej zmluve a zamestnanec nesúhlasí so zmenou pracovných podmienok, skončí pracovný pomer zamestnávateľ z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. b) alebo dohodou z tých istých dôvodov.  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.  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.  Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak  sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách, | Ú |  |
| Č: 4  O: 1  V: 3 | Členské štáty môžu ustanoviť, že prvý pododsek sa nebude vzťahovať na niektoré špecifické kategórie zamestnancov, ktorých pracovné predpisy alebo prax členských štátov nechránia pred prepustením. | D |  |  |  |  |  |
| Č: 4  O: 2 | Ak dôjde k zrušeniu pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu z dôvodu, že prevod má za následok zásadnú zmenu pracovných podmienok v neprospech zamestnanca, zodpovednosť za skončenie pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu sa bude pripisovať zamestnávateľovi. | N | 311/2001 Z. z. | § 29a  § 54  § 63  O: 1  P: b | Ak sa prevodom zmenia pracovné podmienky dohodnuté v pracovnej zmluve a zamestnanec nesúhlasí so zmenou pracovných podmienok, skončí pracovný pomer zamestnávateľ z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. b) alebo dohodou z tých istých dôvodov.  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.  Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak  sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách, | Ú |  |
| Č: 5  O: 1 | Pokiaľ členské štáty nezabezpečia inak, články 3 a 4 neplatia pre prevody podnikov, závodov alebo častí podnikov, alebo závodov, pri ktorých je prevádzateľ subjektom konkurzného konania, alebo iného podobného konania riešiaceho platobnú neschopnosť, ktoré bolo ustanovené v súvislosti s likvidáciou majetku prevádzateľa a ktoré je pod dozorom príslušného verejného orgánu (ktorým môže byť profesionálny odborník vo veciach platobnej neschopnosti splnomocnený príslušným verejným orgánom). | D |  |  |  |  |  |
| Č: 5  O: 2 | Keď sa články 3 a 4 vzťahujú na prevod počas konkurzného konania, ktoré sa začalo vo vzťahu k prevádzateľovi (bez ohľadu na to, či bolo toto konanie ustanovené v súvislosti s likvidáciou majetku prevádzateľa, alebo nie) a za predpokladu, že takéto konania sú pod dozorom príslušného verejného orgánu (ktorým môže byť profesionálny odborník vo veciach platobnej neschopnosti, ustanovený podľa vnútroštátnych právnych predpisov), môže členský štát zabezpečiť, že: | D | 311/2001 Z. z.  7/2005 Z. z. | § 31  O: 5  O: 6  § 56 | Ak sa zrušuje zamestnávateľ, určí orgán, ktorý zamestnávateľa zrušuje, ktorý zamestnávateľ je povinný uspokojiť nároky zamestnancov zrušeného zamestnávateľa alebo uplatňovať jeho nároky.  Ak sa pri zrušení zamestnávateľa vykonáva jeho likvidácia, má likvidátor povinnosť uspokojiť nároky zamestnancov zrušeného zamestnávateľa.  Vyhlásením konkurzu prechádza na správcu oprávnenie konať za úpadcu v pracovnoprávnych vzťahoch vo vzťahu k zamestnancom úpadcu. | Ú |  |
| Č: 5  O: 2  P: (a) | bez ohľadu na článok 3 ods. 1 dlhy prevádzateľa vyplývajúce z akýchkoľvek pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov a splatné pred prevodom alebo pred začatím konkurzného konania sa neprevedú na nadobúdateľa za predpokladu, že takého konanie zabezpečí podľa zákona daného členského štátu najmenej takú rovnocennú ochranu, aká je zabezpečená v situáciách, na ktoré sa vzťahuje smernica Rady 80/987/EHS z 20. októbra 1980 o aproximácii právnych predpisov členských štátov vzťahujúcich sa na ochranu zamestnancov v prípade platobnej neschopnosti ich zamestnávateľa (1), alebo, že  (1) Ú. v. ES L 283, 20.10.1980, s. 23. Smernica zmenená a doplnená Aktom o pristúpení z roku 1994. | O | 311/2001 Z. z. | § 21  § 28  O: 5 | Ak sa zamestnávateľ stane platobne neschopným a nemôže uspokojiť nároky zamestnancov z pracovnoprávnych vzťahov, tieto nároky sa uspokoja dávkou garančného poistenia podľa osobitného predpisu.  Práva a povinnosti doterajšieho zamestnávateľa voči zamestnancom, ktorých pracovnoprávne vzťahy do dňa prevodu zanikli, zostávajú nedotknuté. | Ú |  |
| Č: 5  O: 2  P: (b) | nadobúdateľ, prevádzateľ alebo osoba alebo osoby vykonávajúce funkcie prevádzateľa na jednej strane a zástupcovia zamestnancov na druhej strane môžu odsúhlasiť, pokiaľ to platné právne predpisy alebo prax umožňujú, zmeny zamestnaneckých podmienok zamestnancov určených na zachovanie pracovných príležitostí tým, že sa zabezpečí prežitie podniku, závodu alebo časti podniku alebo závodu. | O | 311/2001 Z. z. | § 29  O: 1  P: a  P: b  P: c  P: d  O: 2  O: 3 | Zamestnávateľ je povinný najneskôr jeden mesiac pred tým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, písomne informovať zástupcov zamestnancov, a ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, priamo zamestnancov o  dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,  dôvodoch prechodu,  pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,  plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov.  Zamestnávateľ je povinný s cieľom dosiahnuť dohodu najneskôr mesiac pred tým, ako uskutoční opatrenia vzťahujúce sa na zamestnancov, prerokovať tieto opatrenia so zástupcami zamestnancov.  Povinnosti ustanovené v odsekoch 1 a 2 sa vzťahujú aj na preberajúceho zamestnávateľa. | Ú |  |
| Č: 5  O: 3  V: 1 | Členský štát môže uplatniť odsek 20 písm. b) na každý prevod, ak sa prevádzateľ nachádza vo vážnej hospodárskej kríze, ktorá je definovaná vnútroštátnymi právnymi predpismi, za predpokladu, že takúto situáciu vyhlási príslušný verejný orgán a že je pod súdnym dozorom, za podmienky, že tieto ustanovenia už existovali vo vnútroštátnych predpisoch 17. júla 1998. | D |  |  |  |  |  |
| Č: 5  O: 3  V: 2 | Komisia predloží správu o účinkoch tohto ustanovenia do 17. júla 2003 a predloží Rade všetky potrebné návrhy. | n. a. |  |  |  |  |  |
| Č: 5  O: 4 | Členské štáty prijmú potrebné opatrenia na zabránenie zneužívania postupov pre prípad platobnej neschopnosti, ktoré by viedli k odňatiu práv zamestnancov stanovených touto smernicou. | N | návrh  (Čl. LII)  461/2003 Z. z.  návrh  (Čl. LII) | § 1  O: 2  Piata hlava  § 102 až 103a  § 109  O: 1  § 168a  O: 1  § 148  O: 1  O: 2    O: 3 | **Tento zákon upravuje aj poskytovanie garančnej dávky ako štátnej sociálnej dávky, právne vzťahy pri poskytovaní garančnej dávky, financovanie poskytovania garančnej dávky a konanie o garančnej dávke. Účelom garančnej dávky je uspokojovanie nárokov zamestnanca pre prípad platobnej neschopnosti zamestnávateľa.**   * **Podmienky nároku na garančnú dávku** * **Výška garančnej dávky**   **Nárok na dávky sociálneho poistenia, dávky úrazového poistenia a garančnú dávku (ďalej len „dávka“) vzniká odo dňa splnenia podmienok ustanovených týmto zákonom. Nárok na dávku zamestnanca nezávisí od plnenia povinností zamestnávateľa odvádzať poistné na sociálne poistenie a poistné na úrazové poistenie; to neplatí na nárok na dávku zamestnanca zamestnávateľa uvedeného v § 7 ods. 2.**  Štát poskytuje finančné prostriedky na osobitný účet Sociálnej poisťovne na úhradu nákladov na ivalidné dôchodky podľa § 70 ods. 2, vdovské dôchodky, vdovecké dôchodky a sirotské dôchodky po poberateľovi invalidného dôchodku podľa § 70 ods. 2**, úhradu nákladov na garančnú dávku a úhradu nákladov spojených s jej výplatou**.  Pohľadávky na poistnom, dávkach, náhradách škody podľa § 238 ods. 6 neuhradených Sociálnej poisťovni tretími osobami, pokutách podľa § 239 a penále podľa § 240 (ďalej len „pohľadávka“) vymáha Sociálna poisťovňa podľa tohto zákona a podľa osobitných predpisov. .  Právoplatné a vykonateľné rozhodnutie možno vykonať najneskôr do desiatich rokov odo dňa nadobudnutia jeho právoplatnosti.  Po vyplatení **garančnej dávky** sa zamestnávateľ stáva dlžníkom Sociálnej poisťovne a Sociálna poisťovňa sa stáva veriteľom dlžníka. Odseky 1 a 2 platia rovnako. | Ú |  |
| Č: 6  O: 1  V: 1 | Ak si podnik, podnikateľská činnosť alebo časť podniku alebo závodu zachová autonómnosť, postavenie a funkcia zástupcov alebo zastúpenia zamestnancov dotknutých prevodom sa zachová za takých istých podmienok, za akých existovala pred dňom prevodu na základe ustanovení zákonov, iných právnych predpisov a správnych opatrení alebo dohody za predpokladu, že podmienky nevyhnutné na vytvorenie zastúpenia zamestnancov sú splnené. | N | 311/2001 Z. z. | § 31  O: 7  O: 8  O: 9 | Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, je zamestnávateľ povinný dodržiavať kolektívnu zmluvu dohodnutú predchádzajúcim zamestnávateľom, a to až do skončenia jej účinnosti.  Pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov z doterajšieho zamestnávateľa na preberajúceho zamestnávateľa právne postavenie a funkcia zástupcov zamestnancov zostávajú zachované do uplynutia funkčného obdobia, ak sa nedohodnú inak.  Ustanovenia o prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov sa nevzťahujú na zamestnávateľa, na ktorého bol súdom vyhlásený konkurz. | Ú |  |
| Č: 6  O: 1  V: 2 | Prvý pododsek sa neuplatní, ak podľa zákonov, iných právnych predpisov a správnych opatrení alebo praxe v členských štátoch alebo na základe dohody so zástupcami zamestnancov podmienky nevyhnutné na opätovné menovanie zástupcov zamestnancov alebo opätovné ustanovenie zastúpenia zamestnancov sú splnené. | N | 311/2001 Z. z. | § 230  O: 1  O: 2  § 233  O: 1  O: 3  § 234  O: 8  § 235  O: 1  P: a  P: b  P: c  P: d | Odborová organizácia je občianske združenie podľa osobitného predpisu. Odborová organizácia je povinná písomne informovať zamestnávateľa o začatí svojho pôsobenia u zamestnávateľa a predložiť mu zoznam členov odborového orgánu.  Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie odborových organizácií na pracovisku.  Zamestnanecká rada je orgán, ktorý zastupuje všetkých zamestnancov zamestnávateľa.  U zamestnávateľa, ktorý zamestnáva menej ako 50 zamestnancov, ale najmenej päť zamestnancov, môže pôsobiť zamestnanecký dôverník. Práva a povinnosti zamestnaneckého dôverníka sú rovnaké ako práva a povinnosti zamestnaneckej rady.  Volebné obdobie zamestnaneckej rady a zamestnaneckého dôverníka je štvorročné.  Zamestnanecká rada zaniká  uplynutím volebného obdobia,  odstúpením zamestnaneckej rady, ak odstúpenie bolo prijaté na zhromaždení zamestnancov,  odvolaním zamestnaneckej rady nadpolovičnou väčšinou zamestnancov prítomných na hlasovaní,  poklesom počtu zamestnancov u zamestnávateľa na menej ako 50. | Ú |  |
| Č: 6  O: 1  V: 3 | Keď je prevádzateľ subjektom konkurzného konania alebo akéhokoľvek podobného konania súvisiaceho s platobnou neschopnosťou, ktoré bolo ustanovené v súvislosti s likvidáciou majetku prevádzateľa a je pod dozorom príslušného verejného orgánu (ktorým môže byť profesionálny odborník vo veciach platobnej neschopnosti, splnomocnený príslušným verejným orgánom), členské štáty môžu prijať potrebné opatrenia, ktoré zabezpečia, aby prevedení zamestnanci mali riadne zastúpenie až do nového zvolenia alebo určenia zástupcov zamestnancov. | D | 311/2001 Z. z. | § 29  O: 1  P: a  P: b  P: c  P: d  § 31  O: 8  O: 9 | Zamestnávateľ je povinný najneskôr jeden mesiac pred tým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, písomne informovať zástupcov zamestnancov, a ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, priamo zamestnancov o  dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,  dôvodoch prechodu,  pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,  plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov.  Pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov z doterajšieho zamestnávateľa na preberajúceho zamestnávateľa právne postavenie a funkcia zástupcov zamestnancov zostávajú zachované do uplynutia funkčného obdobia, ak sa nedohodnú inak.  Ustanovenia o prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov sa nevzťahujú na zamestnávateľa, na ktorého bol súdom vyhlásený konkurz. | Ú |  |
| Č: 6  O: 1  V: 4 | Ak si podnik, závod alebo časť podniku alebo závodu nezachová autonómnosť, členské štáty prijmú potrebné opatrenia, ktoré zabezpečia, aby prevedení zamestnanci, ktorí mali zastúpenie pred prevodom, mali aj naďalej riadne zastúpenie v období, počas ktorého dôjde k opätovnému ustanoveniu, alebo opätovnému menovaniu zastúpenia zamestnancov v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi alebo praxou. | N | 311/2001 Z. z. | § 31  O: 5  O: 8  O: 9 | Ak sa zrušuje zamestnávateľ, určí orgán, ktorý zamestnávateľa zrušuje, ktorý zamestnávateľ je povinný uspokojiť nároky zamestnancov zrušeného zamestnávateľa alebo uplatňovať jeho nároky.  Pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov z doterajšieho zamestnávateľa na preberajúceho zamestnávateľa právne postavenie a funkcia zástupcov zamestnancov zostávajú zachované do uplynutia funkčného obdobia, ak sa nedohodnú inak.  Ustanovenia o prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov sa nevzťahujú na zamestnávateľa, na ktorého bol súdom vyhlásený konkurz. | Ú |  |
| Č: 6  O: 2 | Ak funkčné obdobie zástupcov zamestnancov dotknutých prevodom uplynie v dôsledku prevodu, zástupcovia naďalej požívajú ochranu poskytovanú zákonmi, inými právnymi predpismi a správnymi opatreniami alebo praxou členského štátu. | N | 311/2001 Z. z. | § 240  O: 7 | Zástupcovia zamestnancov sú v čase funkčného obdobia a počas jedného roka po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať vrátane skončenia pracovného pomeru a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou. | Ú |  |
| Č: 7  O: 1  V: 1 a 2 | Informácie a porady  Od prevádzateľa a nadobúdateľa sa vyžaduje, aby informovali zástupcov zamestnancov dotknutých prevodom o nasledujúcich skutočnostiach:   * o dátume alebo o navrhnutom dátume prevodu, * o dôvodoch prevodu, * o právnych, hospodárskych a sociálnych dôsledkoch prevodu na zamestnancov, * o všetkých predpokladaných opatreniach vo vzťahu k zamestnancom.   Prevádzateľ musí poskytnúť takéto informácie zástupcom svojich zamestnancov v dostatočnom predstihu pred uskutočnením prevodu. | N | 311/2001 Z. z. | § 29  O: 1  P: a  P: b  P: c  P: d  O: 3 | Zamestnávateľ je povinný najneskôr jeden mesiac pred tým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, písomne informovať zástupcov zamestnancov, a ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, priamo zamestnancov o  dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,  dôvodoch prechodu,  pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,  plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov.  Povinnosti ustanovené v odsekoch 1 a 2 sa vzťahujú aj na preberajúceho zamestnávateľa. | Ú |  |
| Č: 7  O: 1  V: 3 | Prevádzateľ musí poskytnúť takéto informácie zástupcom svojich zamestnancov v dostatočnom predstihu pred uskutočnením prevodu a v každom prípade skôr, ako sú jeho zamestnanci priamo dotknutí prevodom, pokiaľ ide o ich pracovné podmienky a zamestnanosť. | N | 311/2001 Z. z. | § 29  O: 1  P: a  P: b  P: c  P: d | Zamestnávateľ je povinný najneskôr jeden mesiac pred tým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, písomne informovať zástupcov zamestnancov, a ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, priamo zamestnancov o  dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,  dôvodoch prechodu,  pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,  plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov. | Ú |  |
| Č: 7  O: 2 | Keď prevádzateľ alebo nadobúdateľ predpokladá opatrenia vo vzťahu k jeho zamestnancom, konzultuje ich s predstaviteľmi týchto zamestnancov v dostatočnom predstihu s cieľom dosiahnuť dohodu. | N | 311/2001 Z. z. | § 29  O: 2  O: 3 | Zamestnávateľ je povinný s cieľom dosiahnuť dohodu najneskôr mesiac pred tým, ako uskutoční opatrenia vzťahujúce sa na zamestnancov, prerokovať tieto opatrenia so zástupcami zamestnancov.  Povinnosti ustanovené v odsekoch 1 a 2 sa vzťahujú aj na preberajúceho zamestnávateľa. | Ú |  |
| Č: 7  O: 3 | Členské štáty, ktorých zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia ustanovujú, že zástupcovia zamestnancov sa môžu odvolať v rozhodcovskom konaní, aby dosiahli rozhodnutie o opatreniach, ktoré sa majú prijať vo vzťahu k zamestnancom, môžu obmedziť povinnosti stanovené v odsekoch 1 a 2 na prípady, keď uskutočnený prevod vyvolá zmenu v závode, ktorá pravdepodobne prinesie zjavné nevýhody značnému počtu zamestnancov. | D |  |  |  |  |  |
| Č: 7  O: 3  V: 2 | Informácie a porady sa musia týkať minimálne predpokladaných opatrení, ktoré súvisia so zamestnancami. | N | 311/2001 Z. z. | § 29  O: 1  P: c  P: d | Zamestnávateľ je povinný najneskôr jeden mesiac pred tým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, písomne informovať zástupcov zamestnancov, a ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, priamo zamestnancov o  pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,  plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov. | Ú |  |
| Č: 7  O: 3  V: 3 | Informácie je potrebné poskytnúť a porady sa musia uskutočniť v dostatočnom časovom predstihu pred uskutočnením zmeny v závode, ako sa uvádza v prvom pododseku. | N | 311/2001 Z. z. | § 29  O: 1  P: c  P: d  O: 2 | Zamestnávateľ je povinný najneskôr jeden mesiac pred tým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, písomne informovať zástupcov zamestnancov, a ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, priamo zamestnancov o  pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,  plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov.  Zamestnávateľ je povinný s cieľom dosiahnuť dohodu najneskôr mesiac pred tým, ako uskutoční opatrenia vzťahujúce sa na zamestnancov, prerokovať tieto opatrenia so zástupcami zamestnancov. | Ú |  |
| Č: 7  O: 4  V: 1 | Povinnosti ustanovené v tomto článku platia bez ohľadu na to, či rozhodnutie vedúce k prevodu urobí zamestnávateľ alebo podnik riadiaci zamestnávateľa. | N | 311/2001 Z. z. | § 7  O: 1  O: 2  § 9  O: 1  § 10  O: 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.  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.  V pracovnoprávnych vzťahoch robí právne úkony za zamestnávateľa, ktorý je právnická osoba, štatutárny orgán; zamestnávateľ, ktorý je fyzická osoba, 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 určených organizačnými predpismi.  Právne úkony štatutárnych orgánov a poverených zamestnancov (§ 9 ods. 1 a 2) zaväzujú zamestnávateľa, ktorý na základe týchto úkonov nadobúda práva a povinnosti. | Ú |  |
| Č: 7  O: 4  V: 2 | Pri posudzovaní údajných porušení povinnosti poskytnúť informácie a uskutočniť porady, ustanovenej v tejto smernici, sa argument, že takéto porušenie sa vyskytlo, pretože informácie neposkytol podnik riadiaci zamestnávateľa, neakceptuje ako ospravedlnenie. | N | 311/2001 Z. z. | § 7  O: 1  O: 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. | Ú |  |
| Č: 7  O: 5 | Členské štáty môžu obmedziť povinnosti stanovené v odsekoch 1, 2 a 3 na podniky alebo podnikateľské činnosti, ktoré počtom zamestnancov spĺňajú podmienky na voľbu alebo menovanie kolegiátneho orgánu zastupujúceho zamestnancov. | D |  |  |  |  |  |
| Č: 7  O: 6 | V prípade, že v podniku alebo závode nie sú zástupcovia zamestnancov bez ich vlastného zavinenia, členské štáty zabezpečia aby príslušní zamestnanci boli vopred informovaní:  - o dátume alebo o navrhovanom dátume prevodu,   * o dôvode prevodu, * o právnych, hospodárskych a sociálnych dôsledkoch prevodu na zamestnancov, * o všetkých predpokladaných opatreniach vo vzťahu k zamestnancom. | N | 311/2001 Z. z. | § 29  O: 1  P: a  P: b  P: c  P: d | Zamestnávateľ je povinný najneskôr jeden mesiac pred tým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, písomne informovať zástupcov zamestnancov, a ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, priamo zamestnancov o  dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,  dôvodoch prechodu,  pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,  plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov. | Ú |  |
| Č: 8 | Záverečné ustanovenia  Táto smernica nemá vplyv na právo členských štátov uplatňovať alebo prijímať zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia, ktoré sú pre zamestnancov výhodnejšie, alebo podporovať, alebo povoľovať uzatváranie kolektívnych zmlúv alebo zmlúv medzi sociálnymi partnermi, ktoré sú pre zamestnancov výhodnejšie. | n. a. |  |  |  |  |  |
| Č: 9 | Členské štáty zavedú do svojich vnútroštátnych právnych systémov také opatrenia, ktoré sú potrebné, aby umožnili všetkým zamestnancom a zástupcom zamestnancov, ktorí sa považujú za poškodených z dôvodu nesplnenia záväzkov vyplývajúcich z tejto smernice, uplatňovať svoje nároky v súdnom konaní po možnom odvolaní sa na iných príslušných orgánoch. | 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: 10 | Komisia predloží Rade analýzu dopadov ustanovení tejto smernice do 17. júla 2006. Navrhne všetky zmeny a doplnky, ktoré sa ukážu byť potrebné. | n. a. |  |  |  |  |  |
| Č: 11 | Členské štáty oznámia Komisii texty zákonov, iných právnych predpisov a správnych opatrení, ktoré prijmú v oblasti, na ktorú sa vzťahuje táto smernica. | 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: 12 | Smernica 77/187/EHS zmenená a doplnená smernicou uvedenou v prílohe I, časti A, sa ruší bez toho, aby boli dotknuté záväzky členských štátov týkajúce sa časových obmedzení pre ich uplatnenie uvedené v prílohe I, časť B.  Odkazy na zrušenú smernicu sa považujú za odkazy na túto smernicu a interpretujú sa v súlade s korelačnou tabuľkou v prílohe II. | n. a. |  |  |  |  |  |
| Č: 13 | Táto smernica nadobúda účinnosť dvadsiaty deň po dni jej uverejnenia v Úradnom vestníku Európskych spoločenstiev. |  |  |  |  |  |  |
| Č: 14 | Táto smernica je adresovaná členským štátom. | n. a. |  |  |  |  |  |
| PRÍLOHA I | ČASŤ A  Zrušená smernica a smernica, ktorá ju mení a dopĺňa  (uvedená v článku 12)  Smernica Rady 77/187/EHS (Ú. v. ES L 61, 5.3.1977, s. 26)  Smernica Rady 98/50/ES (Ú. v. ES L 201, 17.7.1998, s. 88)  ČASŤ B  Termíny transpozície do vnútroštátneho práva  (uvedené v článku 12)  Smernica | Termín zavedenia |  77/187/EHS | 16. februára 1979 |  98/50/ES | 17. júla 2001 | |  |  |  |  |  |  |
| PRÍLOHA II | KORELAČNÁ TABUĽKA |  |  |  |  |  |  |

1. [↑](#footnote-ref-2)