|  |  |
| --- | --- |
| **SMERNICA RADY 2010/18/EÚ z  8. marca 2010, ktorou sa vykonáva revidovaná Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke uzavretá medzi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a ETUC a zrušuje smernica 96/34/ES**  | Zákon č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície v znení neskorších predpisov (ďalej len „73/1998 Z. z.“)Zákon č. 200/1998 Z. z. o štátnej službe colníkov a o zmene a doplnení niektorých ďalších zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „200/1998 Z. z.“)Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „311/2001 Z. z.“)Zákon č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore v znení neskorších predpisov (ďalej len „315/2001 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 práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „552/2003 Z. z.“)Zákon č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov ozbrojených síl Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „346/2005 Z. z.“)Zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „125/2006 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.“)Zákon č. 571/2009 Z. z. o rodičovskom príspevku a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „571/2009 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 | Touto smernicou sa uvádza do účinnosti revidovaná Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke uzavretá 18. júna 2009 európskymi medziodvetvovými organizáciami sociálnych partnerov (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a ETUC), ktorá je uvedená v prílohe. | N |  |  |  |  |  |
| Č: 2 | Členské štáty určia, aké sankcie sú uplatniteľné v prípade porušenia vnútroštátnych ustanovení prijatých podľa tejto smernice. Tieto sankcie musia byť účinné, primerané a odradzujúce. | N | 125/2006 Z. z. | § 2O: 1P: aBod 1Bod 2Bod 5P: b§ 19O: 2P: aO: 3O: 5P: aP: bP: cP: d | Inšpekcia práce jedozor nad dodržiavanímpracovnoprávnych predpisov, 2) ktoré upravujú pracovnoprávne vzťahy, najmä ich vznik, zmenu a skončenie, mzdové podmienky a pracovné podmienky zamestnancov vrátane pracovných podmienok žien, mladistvých, domáckych zamestnancov, osôb so zdravotným postihnutím a osôb, ktoré nedovŕšili 15 rokov veku, a kolektívne vyjednávanie, právnych predpisov, ktoré upravujú štátnozamestnanecké vzťahy, 2a)záväzkov, ktoré vyplývajú z kolektívnych zmlúv, vyvodzovanie zodpovednosti za porušovanie predpisov uvedených v písmene a) a za porušovanie záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv,Inšpektorát práce uloží pokutu zamestnávateľovi za porušeniepovinností vyplývajúcich z predpisov uvedených v § 2 ods. 1 písm. a) prvom a druhom bode alebo za porušenie záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv až do 100 000 eur,Pokutu podľa odsekov 1 a 2 možno uložiť do dvoch rokov odo dňa prerokovania protokolu o výsledku inšpekcie práce a najneskôr do troch rokov odo dňa, keď bola porušená povinnosť.Inšpektorát práce pri ukladaní pokuty podľa odsekov 1 a 2 zohľadňuje jej preventívne pôsobenie a pri určovaní výšky pokuty prihliada najmä nazávažnosť zisteného porušenia povinností a závažnosť ich následkov, počet zamestnancov zamestnávateľa a riziká, ktoré sa vyskytujú v činnosti zamestnávateľa, skutočnosť, či zistené porušenie povinností je dôsledkom neúčinného systému riadenia ochrany práce u zamestnávateľa alebo či ide o ojedinelý výskyt nedostatku, opakované zistenie toho istého nedostatku.  | Ú |  |
| Č: 3O: 1Č: 3O: 2Č: 3O: 3 | 1. Členské štáty uvedú do účinnosti zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou alebo zabezpečia, aby sociálni partneri zaviedli nevyhnutné opatrenia dohodou, najneskôr do 8. marca 2012. Bezodkladne o tom informujú Komisiu.Členské štáty uvedú priamo v prijatých ustanoveniach alebo pri ich úradnom uverejnení odkaz na túto smernicu. Podrobnosti o odkaze upravia členské štáty.2. Na účely dosiahnutia súladu s touto smernicou sa členským štátom môže toto obdobie predĺžiť maximálne o jeden rok, ak je to potrebné vzhľadom na osobitné ťažkosti alebo v prípade vykonávania prostredníctvom kolektívnej zmluvy. Komisii to oznámia najneskôr do 8. marca 2012, pričom uvedú dôvody, pre ktoré sa vyžaduje toto obdobie predĺžiť.3. Členské štáty oznámia Komisii znenie hlavných ustanovení vnútroštátnych právnych predpisov, ktoré prijmú v oblasti pôsobnosti tejto smernice. | Nn.a.n.a. | 311/2001 Z. z. 575/2001 Z. z.Návrh (Čl. XXIII73/1998 Z.z.) | § 254 a§ 35O: 7§ 287b**Príloha č. 4** **Bod 5** | Týmto zákonom sa preberajú právne záväzné akty Európskej únie uvedené v prílohe č. 2.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.Týmto zákonom sa preberajú právne záväzné akty Európskej únie uvedené v prílohe č. 4.5. Smernica Rady 2010/18/EÚ z 8. marca 2010, ktorou sa vykonáva revidovaná Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke uzavretá medzi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a ETUC a zrušuje smernica 96/34/ES (Ú. v. EÚ L 68, 18.3.2010). | Ú |  |
| Č: 4 | Smernica 96/34/ES sa zrušuje s účinnosťou od 8. marca 2012. Odkazy na smernicu 96/34/ES sa považujú za odkazy na túto smernicu. | n.a. |  |  |  |  |  |
| Č: 5 | Táto smernica nadobúda účinnosť dvadsiatym dňom po jej uverejnení v Úradnom vestníku Európskej únie. | n.a. |  |  |  |  |  |
| Č: 6 | Táto smernica je určená členským štátom. | n.a. |  |  |  |  |  |
| PRÍLOHAČ: 1O: 1Č: 1O: 2 | RÁMCOVÁ DOHODA O RODIČOVSKEJ DOVOLENKE (REVIDOVANÉ ZNENIE*)*Účel a rozsah pôsobnosti1. Touto dohodou sa stanovujú minimálne požiadavky na uľahčenie zosúladenia rodičovských a pracovných povinností pracujúcich rodičov s prihliadnutím na čoraz väčšiu rozmanitosť usporiadania rodiny pri súčasnom dodržiavaní vnútroštátnych právnych predpisov, kolektívnych zmlúv a/alebo zaužívanej praxe.2. Táto dohoda sa vzťahuje na všetkých pracovníkov a pracovníčky, ktorí majú pracovnú zmluvu alebo sú v pracovnoprávnom vzťahu vymedzenom zákonom, kolektívnymi zmluvami a/alebo zaužívanou praxou platnými v každom členskom štáte. | NN | 311/2001 Z. z.311/2001 Z. z.552/2003 Z. z.400/2009 Z. z.73/1998 Z.z. | Č: 6§ 11O: 1§ 1O: 4§ 120§ 2aO:1O:2O:3O:4 | 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.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.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.(1) Práva ustanovené týmto zákonom sa zaručujú rovnako všetkým občanom pri vstupe do štátnej služby a policajtom pri vykonávaní štátnej služby v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávnych a obdobných právnych vzťahoch ustanovenou osobitným zákonom. 1) V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa zakazuje diskriminácia aj z dôvodu manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia. (2) Výkon práv a povinností vyplývajúcich zo služobného pomeru musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého. Policajt nesmie byť v súvislosti s výkonom štátnej služby prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného policajta alebo nadriadeného sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania. (3) Občan pri vstupe do štátnej služby alebo po jej skončení alebo policajt, ktorý sa domnieva, že jeho právo alebo právom chránený záujem bol dotknutý nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania, môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany ustanovenej osobitným zákonom. 1) (4) Služobný úrad alebo nadriadený nesmie policajta postihovať alebo znevýhodňovať preto, že policajt uplatňuje svoje práva vyplývajúce zo služobného pomeru. | Ú |  |
| Č: 1O: 3 | 3. Členské štáty a/alebo sociálni partneri z rozsahu pôsobnosti a uplatňovania tejto smernice nevylučujú pracovníkov, pracovné zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy len preto, že sa týkajú pracovníkov na čiastočný úväzok, pracovníkov so zmluvou na dobu určitú alebo osôb, ktoré uzavreli pracovnú zmluvu alebo sú v pracovnoprávnom vzťahu s agentúrou dočasného zamestnávania. | N |  |  |  |  |  |
| Č: 2O: 1Č: 2O: 2 | Rodičovská dovolenka1. Táto dohoda poskytuje pracovníkom a pracovníčkam individuálne právo narodičovskú dovolenku z dôvodov narodenia alebo adopcie dieťaťa, aby sa mohli o toto dieťa starať do dosiahnutia veku, ktorý stanovia členské štáty a/alebo sociálni partneri, najviac však do veku 8 rokov.2. Rodičovská dovolenka sa poskytuje v trvaní najmenej štyroch mesiacov a v záujme podpory rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami by mala byť v zásade neprenosná. Na podporu vyváženejšieho čerpania dovolenky zo strany oboch rodičov by najmenej jeden z uvedených štyroch mesiacov mal byť neprenosný. Pravidlá týkajúce sa tohto neprenosného obdobia sa stanovujú na vnútroštátnej úrovni prostredníctvom právnych predpisov a/alebo kolektívnych zmlúv s prihliadnutím na existujúce ustanovenia o dovolenke v členských štátoch. | NN | návrh(Čl. XXXIV 311/2001 Z. z.)311/2001 Z. z.návrh(Čl. XXXIV 311/2001Z. z.)**Návrh (Čl. XXIII)****73/1998 Z.z.** | § 166O: 1O: 2§ 169O: 1O: 2**§152****O:1****O:2**§ 153O:1**O:2** | 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.**(1) V súvislosti s pôrodom a starostlivosťou o narodené dieťa patrí policajtke materská dovolenka po dobu 40 týždňov; policajtke, ktorá porodila zároveň dve deti alebo viac detí patrí materská dovolenka po dobu 49 týždňov. V súvislosti so starostlivosťou o narodené dieťa patrí aj policajtovi od narodenia dieťaťa rodičovská dovolenka v rovnakom rozsahu, ak sa stará o narodené dieťa.**(2) Na prehĺbenie starostlivosti o dieťa sa poskytne policajtke, policajtovi alebo policajtke a policajtovi, ak o to písomne požiadajú, rodičovská dovolenka až do dňa, v ktorom dieťa dovŕši tri roky veku. Ak ide o dieťa s dlhodobo nepriaznivým zdravotným stavom, vyžadujúci osobitnú starostlivosť, poskytne sa policajtke alebo policajtovi, ak o to písomne požiadajú, rodičovská dovolenka až do dňa, v ktorom dieťa dovŕši šesť rokov veku. Táto dovolenka sa poskytne v rozsahu, o ktorý policajt alebo policajtka žiada, najmenej však na jeden mesiac.(1) Nárok na materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku má aj policajtka alebo policajt, ktorý prevzal na základe právoplatného rozhodnutia príslušného orgánu dieťa do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov, ktoré mu bolo zverené rozhodnutím príslušných orgánov na neskoršie osvojenie alebo do pestúnskej starostlivosti, alebo dieťa, ktorého matka zomrela. (2) Materská dovolenka alebo rodičovská dovolenka sa poskytuje policajtke alebo policajtovi odo dňa prevzatia dieťaťa v trvaní 34 týždňov; policajtke alebo policajtovi, ktorý prevzal dve deti alebo viac detí, 43 týždňov, najdlhšie do dňa, v ktorom dieťa dovŕši tri roky veku. Rodičovská dovolenka podľa § 152 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. | Ú |  |
| Č: 3O: 1P: aČ: 3O: 1P: bČ: 3O: 1P: cČ: 3O: 1P: dČ: 3O: 2Č: 3O: 3 | Pravidlá uplatňovania rodičovskej dovolenkyPodmienky prístupu k rodičovskej dovolenke a podrobné pravidlá jej uplatňovania sa stanovujú zákonom a/alebo kolektívnou zmluvou v členských štátoch, pričom sa musia rešpektovať minimálne požiadavky uvedené v tejto dohode. Členské štáty a/alebo sociálni partneri môžu najmä:a) rozhodnúť, či sa rodičovská dovolenka poskytuje v rozsahu celého pracovného času alebo jeho časti, po častiach, alebo systémom časových úverov s prihliadnutím na potreby zamestnávateľov i zamestnancov;b) podmieniť nárok na rodičovskú dovolenku odpracovaním určitého času a/alebo určitou dĺžkou pracovného pomeru, ktorá nesmie presiahnuť jeden rok; členské štáty a sociálni partneri, ktorí uplatňujú toto ustanovenie, zaistia, že v prípade po sebe nasledujúcich pracovných zmlúv na dobu určitú v zmysle smernice Rady 1999/70/ES o práci na dobu určitú uzatvorených s tým istým zamestnávateľom sa na výpočet rozhodného obdobia zohľadňuje celkové trvanie takýchto zmlúv;c) vymedziť podmienky, za ktorých môže zamestnávateľ po konzultáciách v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi, kolektívnymi zmluvami a/alebo zaužívanou praxou odložiť poskytnutie rodičovskej dovolenky z oprávnených dôvodov týkajúcich sa prevádzky organizácie. Akýkoľvek problém vyplývajúci z uplatňovania tohto ustanovenia by sa mal riešiť v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi, kolektívnymi zmluvami a/alebo zaužívanou praxou;d) navyše k prípadom uvedeným v písmene c) povoliť osobitné opatrenia na uspokojenie prevádzkových a organizačných potrieb malých podnikov.Členské štáty a/alebo sociálni partneri stanovujú lehoty, v rámci ktorých musí pracovník zamestnávateľa upovedomiť o svojom úmysle uplatniť svoje právo na rodičovskú dovolenku a uviesť dátum začiatku a ukončenia tejto dovolenky; členské štáty a/alebo sociálni partneri pri stanovení dĺžky týchto lehôt zohľadňujú záujmy pracovníkov a zamestnávateľov.Členské štáty a/alebo sociálni partneri sa vyzývajú, aby posúdili potrebu prispôsobenia podmienok vzniku nároku na rodičovskú dovolenku a pravidlá je uplatňovania potrebám rodičov detí s postihnutím alebo rodičov dlhodobo chorých detí. | Dn.an.a.n.a.n.a.NN | návrh(čl.XXXIV 311/2001 Z. z.)311/2001 Z. z.311/2001 Z. z.+ návrh (čl. XXXIV 311/2001 Z. z.) 311/2001 Z. z.311/2001 Z. z.+ návrh (čl. XXXIV 311/2001 Z. z.) **Návrh (Čl. XXIII)****73/1998 Z.z.**311/2001 Z. z.**Návrh (Čl. XXIII) 73/1998 Z.z.**311/2001 Z.z.**(Čl. XXIII) 73/1998 Z.z.** | § 166O: 1§ 166O: 2§ 167O: 1§ 167O: 2§ 168O: 1O: 2O: 3O: 4O: 5§ 169O: 1§ 169O: 2**§152****O:1****O:2****O:3****O:4****O:5****§ 153****O:1****O:2****§154****O:1****O:2****O:3****O:4****§155**§ 166O: 3**§152****O:8**§ 166O: 2V: 2 a 3**§153** **O: 2****V:3** | 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.**(1) V súvislosti s pôrodom a starostlivosťou o narodené dieťa patrí policajtke materská dovolenka po dobu 40 týždňov; policajtke, ktorá porodila zároveň dve deti alebo viac detí patrí materská dovolenka po dobu 49 týždňov. V súvislosti so starostlivosťou o narodené dieťa patrí aj policajtovi od narodenia dieťaťa rodičovská dovolenka v rovnakom rozsahu, ak sa stará o narodené dieťa.**(2) Na prehĺbenie starostlivosti o dieťa sa poskytne policajtke, policajtovi alebo policajtke a policajtovi, ak o to písomne požiadajú, rodičovská dovolenka až do dňa, v ktorom dieťa dovŕši tri roky veku. Ak ide o dieťa s dlhodobo nepriaznivým zdravotným stavom, vyžadujúci osobitnú starostlivosť, poskytne sa policajtke alebo policajtovi, ak o to písomne požiadajú, rodičovská dovolenka až do dňa, v ktorom dieťa dovŕši šesť rokov veku. Táto dovolenka sa poskytne v rozsahu, o ktorý policajt alebo policajtka žiada, najmenej však na jeden mesiac.(3) Materskú dovolenku policajtka nastupuje spravidla od začiatku šiesteho týždňa pred očakávaným dňom pôrodu, najskôr však od začiatku ôsmeho týždňa pred týmto dňom. (4) Ak policajtka vyčerpá z materskej dovolenky pred pôrodom menej ako šesť týždňov z iného dôvodu, poskytne sa jej materská dovolenka odo dňa pôrodu len do uplynutia 34 týždňov; osamelej policajtke sa poskytne materská dovolenka do uplynutia 34 týždňov a policajtke, ktorá porodila súčasne dve deti alebo viac detí, sa poskytne materská dovolenka do uplynutia 43 týždňov. (5) Materská dovolenka policajtky v súvislosti s pôrodom musí byť najmenej 14 týždňov a nesmie sa skončiť ani prerušiť pred uplynutím šiestich týždňov odo dňa pôrodu.(1) Nárok na materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku má aj policajtka alebo policajt, ktorý prevzal na základe právoplatného rozhodnutia príslušného orgánu dieťa do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov, ktoré mu bolo zverené rozhodnutím príslušných orgánov na neskoršie osvojenie alebo do pestúnskej starostlivosti, alebo dieťa, ktorého matka zomrela. **(2) Materská dovolenka alebo rodičovská dovolenka sa poskytuje policajtke alebo policajtovi odo dňa prevzatia dieťaťa v trvaní 34 týždňov; policajtke alebo policajtovi, ktorý prevzal dve deti alebo viac detí, 43 týždňov, najdlhšie do dňa, v ktorom dieťa dovŕši tri roky veku. Rodičovská dovolenka podľa § 152 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.****(1) Ak dieťa zo zdravotných dôvodov prevzal do starostlivosti dojčenský ústav alebo iný liečebný ústav a policajtka alebo policajt zatiaľ nastúpi výkon štátnej služby, preruší sa týmto nástupom materská dovolenka alebo rodičovská dovolenka najskôr po uplynutí šiestich týždňov odo dňa pôrodu. Jej nevyčerpaná časť sa policajtke alebo policajtovi poskytne odo dňa, keď prevzal dieťa z ústavu opäť do svojej starostlivosti a prestal z tohto dôvodu vykonávať štátnu službu, najdlhšie do dňa, v ktorom dieťa dovŕši tri roky veku.**(2) Policajtke alebo policajtovi, ktorý sa prestal starať o narodené dieťa a ktorého dieťa bolo z tohto dôvodu umiestnené do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov, ako aj policajtke alebo policajtovi, ktorého dieťa je v dočasnej starostlivosti detského domova alebo obdobného ústavu z iných ako zdravotných dôvodov, nepatrí materská dovolenka alebo rodičovská dovolenka za obdobie, počas ktorého sa o dieťa nestará.(3) Ak sa dieťa narodilo mŕtve, patrí policajtke materská dovolenka po dobu 14 týždňov.(4) Ak dieťa zomrie v dobe, keď je policajtka na materskej dovolenke alebo policajtka a policajt 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 veku.Ak policajtka alebo policajt požiada nadriadeného o poskytnutie dovolenky tak, aby nadväzovala bezprostredne na skončenie materskej alebo rodičovskej dovolenky, je nadriadený povinný jej žiadosti vyhovieť. Ak policajtka alebo policajt nemôže vyčerpať dovolenku pre čerpanie materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky ani do konca budúceho kalendárneho roka, poskytne nadriadený nevyčerpanú dovolenku po skončení materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky.Žena a muž písomne oznámia zamestnávateľovi najmenej jeden mesiac vopred predpokladaný deň nástupu na materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku, predpokladaný deň ich prerušenia, skončenia a zmeny týkajúce sa nástupu, prerušenia a skončenia materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky.(8) Policajtka alebo policajt písomne oznámia zamestnávateľovi najmenej jeden mesiac vopred predpokladaný deň nástupu na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, predpokladaný deň ich prerušenia, skončenia a zmeny týkajúce sa nástupu, prerušenia a skončenia materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky.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.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. | ÚÚ |  |
| Č: 4 | AdopciaČlenské štáty a/alebo sociálni partneri posúdia potrebu ďalších opatrení v záujme zohľadnenia osobitných potrieb adoptívnych rodičov. | n.a. |  |  |  |  |  |
| Č: 5O: 1Č: 5O: 2Č: 5O: 3Č: 5O: 4Č: 5O: 5 | Zamestnanecké práva a zákaz diskriminácie1. Po skončení rodičovskej dovolenky majú pracovníci právo vrátiť sa na to isté pracovné miesto, alebo ak to nie je možné, na rovnocenné alebo podobné pracovné miesto, ktoré je v súlade s ich pracovnou zmluvou alebo pracovnoprávnym vzťahom.2. Práva, ktoré pracovník mal alebo na ktoré sa mu tvoril nárok v čase začatia rodičovskej dovolenky, sa zachovávajú v existujúcom rozsahu až do konca rodičovskej dovolenky. Po skončení rodičovskej dovolenky tieto práva platia vrátane akýchkoľvek ich zmien vyplývajúcich z vnútroštátnych právnych predpisov, kolektívnych zmlúv a/alebo zaužívanej praxe.3. Členské štáty a/alebo sociálni partneri vymedzia štatút pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu počas rodičovskej dovolenky.4. Aby sa pracovníkom umožnil výkon ich práva na rodičovskú dovolenku, členské štáty a/alebo sociálni partneri prijmú v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi zmluvami a/alebo zaužívanou praxou potrebné opatrenia na ochranu pracovníkov pred znevýhodňovaním alebo prepustením z dôvodu podania žiadosti o rodičovskú dovolenku alebo čerpania rodičovskej dovolenky5. Zvažovanie všetkých záležitostí týkajúcich sa sociálneho zabezpečenia vo vzťahu k tejto dohode a rozhodovanie o nich prináleží členským štátom a/alebo sociálnym partnerom v súlade s vnútroštátnym právom a/alebo kolektívnymi zmluvami, a to s prihliadnutím na dôležitosť zachovania nárokov na dávky sociálneho zabezpečenia v rámci rozličných systémov, najmä v oblasti zdravotnej starostlivosti.Zvažovanie všetkých záležitostí týkajúcich sa príjmov vo vzťahu k tejto dohode a rozhodovanie o nich prináleží členským štátom a/alebo sociálnym partnerom v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi zmluvami a/alebo zaužívanou praxou, a to s prihliadnutím na úlohu príjmov ako na jeden z faktorov, ktorý má vplyv na čerpanie rodičovskej dovolenky. | NNNNN | 311/2001 Z. z.400/2009 Z. z.**Návrh (Čl. XXIII)****73/1998 Z. z.**200/1998 Z. z.315/2001 Z. z.346/2005 Z. z.311/2001 Z. z.311/2001 Z. z.73/1998 Z.z.400/2009 Z. z.311/2001 Z. z.73/1998 Z.z.311/2001 Z. z.571/2009 Z. z. | § 157O: 1§ 72O: 1O: 2**§ 152****O: 7**§ 143O: 7§ 193§ 116O: 3O: 4§ 157O: 2§ 46§ 47O: 1P: aP: b§ 64O: 1P: c§44O:1P: a§ 71O: 1O: 2§ 72O: 1O: 2§ 64O: 1P: c§ 64O: 3P: aP: bP: c§ 68O: 1P: aP: b§ 68O: 3§147O:1O:2§ 156§ 1O: 2§ 3O: 1P: aP: bO: 2P: aP: bP: c | 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.Štátna zamestnankyňa sa po skončení materskej dovolenky alebo po skončení rodičovskej dovolenky zaradí na vykonávanie štátnej služby na to isté štátnozamestnanecké miesto, na ktorom vykonávala štátnu službu pred nástupom na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, za podmienok, ktoré pre ňu nie sú menej priaznivé. Ak zaradenie podľa prvej vety nie je možné, služobný úrad zaradí štátnu zamestnankyňu na štátnozamestnanecké miesto v tom istom odbore štátnej služby a v tej istej funkcii, ak sa štátna zamestnankyňa nedohodne so služobným úradom inak. Štátna zamestnankyňa po skončení materskej dovolenky alebo po skončení rodičovskej dovolenky a jej zaradení na vykonávanie štátnej služby má právo na prospech z každého zlepšenia podmienok vykonávania štátnej služby, ktoré by jej patrilo, ak by nebola na materskej dovolenke alebo na rodičovskej dovolenke.Ustanovenie odseku 1 sa vzťahuje rovnako na štátneho zamestnanca po návrate z rodičovskej dovolenky.Policajtka alebo policajt, ktorí boli zaradení do neplatenej zálohy z dôvodu poskytnutia rodičovskej dovolenky podľa odseku 2, sa po skončení zaradenia do neplatenej zálohy ustanovia do funkcie, do ktorej boli ustanovení pred odchodom na rodičovskú dovolenku; ak táto funkcie nie je voľná; ustanovia sa do inej vhodnej funkcie podľa tohto zákona za podmienok, ktoré nie sú pre nich menej priaznivé. Policajtka alebo policajt majú po skončení rodičovskej dovolenky podľa odseku 2 právo na prospech z každého zlepšenia podmienok výkonu služby, na ktoré by podľa tohto zákona mali právo, ak by vykonávali funkciu, do ktorej bol ustanovení pred odchodom na rodičovskú dovolenku.Colníčka po skončení materskej dovolenky alebo colník po skončení rodičovskej dovolenky podľa odseku 1 má právo vrátiť sa na výkon pôvodnej funkcie za rovnakých podmienok ako pred nástupom na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku podľa odseku 1. Ak návrat na výkon pôvodnej funkcie nie je možný z dôvodu organizačnej zmeny, prevedie sa na inú funkciu alebo sa preloží za podmienok, ktoré pre colníčku alebo colníka nie sú menej priaznivé ako podmienky pred nástupom na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku podľa odseku 1; ustanovenie § 141 sa v takom prípade nepoužije. Colníčka po skončení materskej dovolenky alebo colník po skončení rodičovskej dovolenky podľa odseku 1 má právo na prospech z každého zlepšenia podmienok vykonávania štátnej služby, ktoré by colníčke alebo colníkovi patrilo, ak by colníčka nebola na materskej dovolenke alebo colník na rodičovskej dovolenke podľa odseku 1.Na služobný pomer príslušníkov sa použijú primerane ustanovenia § 39, § 85 a 86, § 88 až 90, § 95, § 98 a 99, § 105, § 109 až 117, § 129 až 132, § 136 až 138, § 141 ods. 2 až 5, § 142 a 143, § 145 až 152 ods. 1 a 2, § 157 ods. 1, § 177 a 178, § 222, § 230 a 232 až 240 Zákonníka práce.Profesionálnu vojačku počas materskej dovolenky a profesionálneho vojaka počas rodičovskej dovolenky, počas ktorej majú nárok na materské podľa osobitného predpisu, 21a) nemožno odvolať z funkcií, do ktorých boli ustanovení pred materskou dovolenkou alebo rodičovskou dovolenkou. Ak počas tejto materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky dôjde k organizačnej zmene, v dôsledku ktorej profesionálna vojačka alebo profesionálny vojak nebudú môcť vykonávať funkcie, ktoré vykonávali pred materskou dovolenkou alebo rodičovskou dovolenkou, ustanovia sa do inej vhodnej funkcie podľa tohto zákona za podmienok, ktoré pre nich nie sú menej priaznivé.Profesionálna vojačka alebo profesionálny vojak podľa odseku 3 musia mať prospech z každého zlepšenia pracovných podmienok podľa tohto zákona, na ktoré by mali nárok, ak by vykonávali funkcie, do ktorých boli ustanovení pred odchodom na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku.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.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 tov dobe, keď je zamestnankyňa tehotná, keď je zamestnankyňa na materskej dovolenke, keď je zamestnankyňa a zamestnanec na rodičovskej dovolenke alebo keď sa osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky,(1) Do neplatenej zálohy sa zaradí policajt, ktorémua) bola udelená rodičovská dovolenka podľa § 152 ods. 2,Ak vykonáva štátna zamestnankyňa, ktorá je tehotná, matka do konca deviateho mesiaca po pôrode alebo dojčiaca štátna zamestnankyňa štátnu službu, ktorá jej je podľa osobitného predpisu zakázaná alebo ktorá je zakázaná podľa lekárskeho posudku zo zdravotných príčin spočívajúcich v jej osobe, služobný úrad je povinný vykonať dočasnú úpravu služobných podmienok, aby sa predišlo jej ohrozeniu. Ak to nie je možné, služobný úrad je povinný preložiť štátnu zamestnankyňu na vhodné štátnozamestnanecké miesto. Počas preloženia patrí štátnej zamestnankyni funkčný plat najmenej v sume, ktorá by jej patrila, ak by nedošlo k preloženiu.Ak úprava služobných podmienok ani preloženie podľa odseku 1 nie sú možné, služobný úrad zaradí štátnu zamestnankyňu mimo činnej štátnej služby podľa § 41.Štátna zamestnankyňa sa po skončení materskej dovolenky alebo po skončení rodičovskej dovolenky zaradí na vykonávanie štátnej služby na to isté štátnozamestnanecké miesto, na ktorom vykonávala štátnu službu pred nástupom na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, za podmienok, ktoré pre ňu nie sú menej priaznivé. Ak zaradenie podľa prvej vety nie je možné, služobný úrad zaradí štátnu zamestnankyňu na štátnozamestnanecké miesto v tom istom odbore štátnej služby a v tej istej funkcii, ak sa štátna zamestnankyňa nedohodne so služobným úradom inak. Štátna zamestnankyňa po skončení materskej dovolenky alebo po skončení rodičovskej dovolenky a jej zaradení na vykonávanie štátnej služby má právo na prospech z každého zlepšenia podmienok vykonávania štátnej služby, ktoré by jej patrilo, ak by nebola na materskej dovolenke alebo na rodičovskej dovolenke.Ustanovenie odseku 1 sa vzťahuje rovnako na štátneho zamestnanca po návrate z rodičovskej dovolenky.Zamestnávateľ nesmie dať zamestnancovi výpoveď v ochrannej dobe, a tov dobe, keď je zamestnankyňa tehotná, keď je zamestnankyňa na materskej dovolenke, keď je zamestnankyňa a zamestnanec na rodičovskej dovolenke alebo keď sa osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky,Zákaz výpovede sa nevzťahuje na výpoveď danú zamestnancoviz dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a), z dôvodu, pre ktorý môže zamestnávateľ okamžite skončiť pracovný pomer, ak nejde o zamestnankyňu na materskej dovolenke a o zamestnanca na rodičovskej dovolenke (§ 166 ods. 1); ak je daná zamestnankyni alebo zamestnancovi výpoveď z tohto dôvodu pred nástupom na materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku tak, že by výpovedná doba uplynula v čase tejto materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky, skončí sa výpovedná doba súčasne s materskou dovolenkou a rodičovskou dovolenkou, pre iné porušenie pracovnej disciplíny [§ 63 ods. 1 písm. e)], ak nejde o tehotnú zamestnankyňu alebo ak nejde o zamestnankyňu na materskej dovolenke alebo zamestnankyňu a zamestnanca na rodičovskej dovolenke,Zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne a to iba vtedy, ak zamestnanecbol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin, porušil závažne pracovnú disciplínu.Zamestnávateľ nemôže okamžite skončiť pracovný pomer s tehotnou zamestnankyňou, so zamestnankyňou na materskej dovolenke alebo so zamestnankyňou a zamestnancom na rodičovskej dovolenke, s osamelou zamestnankyňou alebo s osamelým zamestnancom, ak sa stará o dieťa mladšie ako tri roky, alebo so zamestnancom, ktorý sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je osobou s ťažkým zdravotným postihnutím. Môže však s nimi s výnimkou zamestnankyne na materskej dovolenke a zamestnanca na rodičovskej dovolenke (§ 166 ods. 1) z dôvodov uvedených v odseku 1 skončiť pracovný pomer výpoveďou.(1) Policajtka nesmie vykonávať štátnu službu, ktorá škodí jej zdraviu a organizmu. (2) Tehotná policajtka nesmie byť ustanovená alebo vymenovaná do funkcie, ani zaraďovaná na výkon štátnej služby, ktoré podľa lekárskeho posudku ohrozujú jej tehotnosť zo zdravotných dôvodov, ktoré spočívajú v jej osobe; to platí rovnako o matke do konca deviateho mesiaca po pôrode.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.Rodičovský príspevok je štátna sociálna dávka, ktorou štát prispieva oprávnenej osobe na zabezpečenie riadnej starostlivosti o dieťa.Oprávnená osoba má nárok na rodičovský príspevok, akzabezpečuje riadnu starostlivosť o dieťa amá trvalý pobyt3) alebo prechodný pobyt4) na území Slovenskej republiky (ďalej len "pobyt").Dieťaťom podľa odseku 1 písm. a) je dieťa do troch rokov veku, do šiestich rokov veku, ktoré má dlhodobo nepriaznivý zdravotný stav, 5) alebodo šiestich rokov veku, ktoré je zverené do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov podľa § 2 písm. b), najdlhšie tri roky od právoplatnosti prvého rozhodnutia o zverení dieťaťa do starostlivosti tej istej oprávnenej osobe. | ÚÚÚÚÚ |  |
| Č: 6O:1Č: 6O: 2 | Návrat do práce1. V záujme podpory lepšieho zosúladenia pracovného, súkromného a rodinného života členské štáty a/alebo sociálni partneri prijímajú potrebné opatrenia s cieľom zabezpečiť, aby pracovníci mohli pri návrate z rodičovskej dovolenky požiadať o zmenu dĺžky alebo rozvrhnutia pracovného času na stanovené obdobie. Zamestnávatelia tieto žiadosti zvažujú a reagujú na ne s prihliadnutím na potreby zamestnávateľov ako aj pracovníkov.Pravidlá v súvislosti s týmto odsekom sa stanovujú v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi zmluvami a/alebo zaužívanou praxou.2. V záujme uľahčenia návratu do práce po rodičovskej dovolenke sa pracovníci a zamestnávatelia vyzývajú, aby v priebehu rodičovskej dovolenky zostali v kontakte a aby sa zúčastnené strany dohodli na vhodných opatreniach zameraných na opätovné zapojenie pracovníka do pracovného procesu s prihliadnutím na vnútroštátne právne predpisy, kolektívne zmluvy a/alebo zaužívanú prax. | Nn.a. | 311/2001 Z. z.400/2009 Z. z.73/1998 Z.z. | § 164O: 1O: 2§ 72O: 1O: 2§ 148O:1O:2§ 150O:1O:2§151O:1O:2 | Zamestnávateľ je povinný prihliadať pri zaraďovaní zamestnancov do pracovných zmien aj na potreby tehotných žien a žien a mužov starajúcich sa o deti.Ak požiada tehotná žena a žena alebo muž trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako 15 rokov o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času, zamestnávateľ je povinný jej žiadosti vyhovieť, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.Štátna zamestnankyňa sa po skončení materskej dovolenky alebo po skončení rodičovskej dovolenky zaradí na vykonávanie štátnej služby na to isté štátnozamestnanecké miesto, na ktorom vykonávala štátnu službu pred nástupom na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, za podmienok, ktoré pre ňu nie sú menej priaznivé. Ak zaradenie podľa prvej vety nie je možné, služobný úrad zaradí štátnu zamestnankyňu na štátnozamestnanecké miesto v tom istom odbore štátnej služby a v tej istej funkcii, ak sa štátna zamestnankyňa nedohodne so služobným úradom inak. Štátna zamestnankyňa po skončení materskej dovolenky alebo po skončení rodičovskej dovolenky a jej zaradení na vykonávanie štátnej služby má právo na prospech z každého zlepšenia podmienok vykonávania štátnej služby, ktoré by jej patrilo, ak by nebola na materskej dovolenke alebo na rodičovskej dovolenke.Ustanovenie odseku 1 sa vzťahuje rovnako na štátneho zamestnanca po návrate z rodičovskej dovolenky.(1) Tehotná policajtka a policajtka starajúca sa o dieťa mladšie ako jeden rok sa nesmie zaraďovať na výkon štátnej služby nad základný čas služby v týždni a do služobnej pohotovosti. Policajtka, ktorá sa stará o dieťa mladšie ako 15 rokov, sa môže zaraďovať do služobnej pohotovosti len s jej písomným súhlasom. (2) Tehotná policajtka a policajtka starajúca sa o dieťa mladšie ako jeden rok sa nesmie vysielať na služobné cesty mimo miesta výkonu štátnej služby alebo trvalého pobytu.(1) Tehotnú policajtku a policajtku starajúcu sa o dieťa staršie ako jeden rok možno v čase, dokedy dieťa nedosiahlo vek osem rokov, vysielať na služobné cesty mimo miesta výkonu štátnej služby alebo trvalého pobytu, preložiť alebo preveliť do iného miesta výkonu štátnej služby alebo k inému služobnému úradu len s jej písomným súhlasom. (2) Ustanovenie odseku 1 platí aj pre osamelú policajtku starajúcu sa o dieťa mladšie ako 15 rokov.(1) Nadriadený je povinný pri zaraďovaní do výkonu štátnej služby prihliadať aj na povinnosti policajtky starajúcej sa o dieťa mladšie ako 15 rokov. (2) Nadriadený určí policajtke starajúcej sa o dieťa mladšie ako 15 rokov alebo tehotnej policajtke na jej žiadosť kratší čas služby v týždni alebo ho inak upraví, ak tomu nebráni dôležitý záujem štátnej služby. | Ú |  |
| Č: 7O: 1Č: 7O: 2 | Pracovné voľno z dôvodu vyššej moci1. Členské štáty a/alebo sociálni partneri prijmú v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi, kolektívnymi zmluvami a/alebo zaužívanou praxou potrebné opatrenia na to, aby sa pracovníkom zaručilo právo na pracovné voľno z dôvodu vyššej moci v dôsledku naliehavých rodinných dôvodov v prípadoch choroby alebo úrazu, pri ktorých je bezprostredná prítomnosť pracovníka nevyhnutná.2. Členské štáty a/alebo sociálni partneri môžu upresniť podmienky vzniku uvedeného práva a podrobné pravidlá uplatňovania článku 7 ods. 1 a obmedziť tento nárok na určité časové obdobie za rok a/alebo za prípad. | NN | návrh(Čl. LII)461/2003 Z. z.311/2001 Z. z.311/2001 Z. z.73/1998 Z.z. | § 33O: 1§ 39O: 1P: aP: bB: 1B: 2B: 3§ 141O: 1§ 141O: 2P: aBod 1§ 79§ 81O:1P:bP:cP:d | **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, alebosa stará o dieťa do desiatich rokov veku, akdieťaťu 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 alebofyzická 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.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:vyšetrenie alebo ošetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadenípracovné 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,Ak policajt nemôže pre prekážky z dôvodu všeobecného záujmu alebo pre dôležité osobné prekážky vykonávať štátnu službu, má nárok na udelenie služobného voľna. Služobné voľno sa neudeľuje, ak je neprítomnosť policajta v službe pre dôležitú osobnú prekážku ospravedlnená. Služobné voľno sa poskytuje na nevyhnutne potrebný čas v dňoch, ktoré sú inak obvyklými dňami služby policajta; ak ďalej nie je ustanovené inak.(1) Ak policajt nemôže vykonávať štátnu službu pre dôležité osobné prekážky, je nadriadený povinný poskytnúť mu služobné voľno s nárokom na služobný plat v rozsahu a za podmienok takto:b) pri narodení dieťaťa manželke policajta alebo jej na roveň postavenej sa služobné voľno poskytne v nevyhnutne potrebnom rozsahu na prevoz manželky policajta alebo jej na roveň postavenej do zdravotníckeho zariadenia a späť,c) pri sprevádzaní1. dieťaťa, manžela (manželky), rodiča policajta na vyšetrenie alebo ošetrenie do zdravotníckeho zariadenia pri náhlom ochorení alebo pri úraze alebo na pravidelné alebo vopred určené vyšetrenie alebo liečenie,2. zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej služby alebo do osobitnej internátnej školy a späť sa služobné voľno poskytne v nevyhnutne potrebnom rozsahu, najviac však na jeden deň v prípade uvedenom v bode 1, najviac na 15 dní v kalendárnom roku v prípade uvedenom v bode 2. Služobné voľno sa poskytne len jednému z oprávnených a len ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo času výkonu štátnej služby,d) pri ošetrovaní člena rodiny, starostlivosti o dieťa1. pri ošetrovaní chorého dieťaťa mladšieho ako desať rokov,2. pri starostlivosti o dieťa mladšie ako desať rokov z toho dôvodu, že2a. detské výchovné zariadenie, v ktorého starostlivosti dieťa inak je, alebo škola, do ktorej chodí, boli uzatvorené podľa nariadenia príslušných orgánov alebo2b. dieťa nemôže byť pre nariadenú karanténu v starostlivosti detského výchovného zariadenia alebo dochádzať do školy, alebo2c. osoba, ktorá sa inak o dieťa stará, ochorela alebo jej bola nariadená karanténa alebo karanténne opatrenie, alebo sa podrobila vyšetreniu alebo ošetreniu v zdravotníckom zariadení, ktoré nebolo možné zabezpečiť mimo času výkonu štátnej služby, a preto sa nemôže o dieťa starať,3. pri ošetrovaní iného chorého člena rodiny, ktorý žije s policajtom v spoločnej domácnosti, ak jeho zdravotný stav vyžaduje nevyhnutne ošetrenie inou osobou a chorého nie je možné alebo vhodné umiestniť v nemocnici,sa služobné voľno poskytne najviac po dobu prvých deväť po sebe idúcich kalendárnych dní, pokiaľ potreba ošetrovania alebo starostlivosti v nich trvá. Policajtovi, ktorý má v trvalej starostlivosti aspoň jedno dieťa vo veku do skončenia povinnej školskej dochádzky a je inak osamelý, sa poskytne služobné voľno po dobu prvých 14 po sebe idúcich kalendárnych dní, pokiaľ potreba ošetrovania alebo starostlivosti v nich trvá; v tom istom prípade ošetrovania alebo starostlivosti sa služobné voľno poskytne len raz a len jednému z oprávnených, | ÚÚ |  |
| Č: 8O: 1Č: 8O: 2Č: 8O: 3Č: 8O: 4Č: 8O: 5Č: 8O: 6Č: 8O: 7 | Záverečné ustanovenia1. Členské štáty môžu uplatňovať alebo zaviesť priaznivejšie ustanovenia než tie, ktoré sú ustanovené v tejto dohode.2. Vykonávanie ustanovení tejto dohody nie je právoplatným dôvodom na zníženie všeobecnej úrovne ochrany poskytovanej pracovníkom v oblasti patriacej do rozsahu pôsobnosti tejto dohody. Tým nie je dotknuté právo členských štátov a/alebo sociálnych partnerov vypracovať iné legislatívne, regulačné alebo zmluvné ustanovenia s prihliadnutím na meniace sa okolnosti (vrátane zavedenia neprenosnosti), pokiaľ sú dodržané minimálne požiadavky ustanovené v tejto dohode.3. Touto dohodou nie je dotknuté právo sociálnych partnerov uzatvárať na vhodnej úrovni, vrátane európskej, dohody, ktorými zmenia a/alebo doplnia ustanovenia tejto dohody tak, aby zohľadnili osobitné okolnosti.4. Členské štáty prijmú zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s rozhodnutím Rady do dvoch rokov od jeho prijatia alebo zabezpečia, aby do konca tohto obdobia potrebné opatrenia prijali sociálni partneri na základe dohody. V prípade potreby môžu členské štáty vzhľadom na osobitné ťažkosti alebo v prípade vykonávania prostredníctvom kolektívnej zmluvy predĺžiť obdobie potrebné na dosiahnutie súladu s týmto rozhodnutím, najviac však o jeden rok.5. Pri predchádzaní a riešení sporov a sťažností týkajúcich sa uplatňovania tejto dohody sa postupuje v súlade s vnútroštátnymprávom, kolektívnymi zmluvami a/alebo zaužívanou praxou.6. Bez toho, aby boli dotknuté príslušné úlohy Komisie, vnútroštátnych súdov a Európskeho súdneho dvora, každú vec týkajúcu sa výkladu tejto dohody na európskej úrovni by v prvom stupni mala Komisia postúpiť zmluvným stranám, ktoré poskytnú svoje stanovisko.7. Zmluvné strany preskúmajú uplatňovanie tejto dohody po piatich rokoch odo dňa prijatia rozhodnutia Rady, ak o to požiada jedna zo strán tejto dohody. | n.a.n.a.n.a.n.a.n.a.n.a.n.a. |  |  |  |  |  |