|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **TABUĽKA ZHODY**  **právneho predpisu**  **s právom Európskej únie** | | | | | | | |
| SMERNICA RADY 98/59/ES z 20. júla 1998 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 05/zv.3) v platnom znení | | | * **zákon č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov** * **zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov** * **zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov** * **zákon č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov** * **návrh zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony (ďalej len „novela Zákonníka práce“)** | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| **Č: 1**  **O: 1**  **P: a** | 1. Na účely tejto smernice:  (a) „hromadné prepúšťanie“ znamená prepúšťanie vyvolané zamestnávateľom z jedného alebo viacerých dôvodov, ktoré sa nevzťahujú na jednotlivých príslušných zamestnancov, ak počet nadbytočných pracovných miest je podľa voľby v členských štátoch: | **N** | **Novela**  **Zákonníka práce**  **Novela Zákonníka práce**  **311/2001 Z. z.** | **§ 73**  **O: 1**  **P: b. c**  **§ 63**  **O: 1**  **P: a**  **§ 63**  **O: 1**  **P: b** | (1) O hromadné prepúšťanie ide, ak zamestnávateľ alebo časť zamestnávateľa rozviaže pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) alebo ak sa pracovný pomer skončí iným spôsobom z dôvodu, ktorý nespočíva v osobe zamestnanca počas 30 dní   1. najmenej s desiatimi zamestnancami u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva viac ako 20 a menej ako 100 zamestnancov, 2. najmenej s 10 % zamestnancov z celkového počtu zamestnancov u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva **najmenej** 100 a menej ako 300 zamestnancov, 3. najmenej s 30 zamestnancami u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva **najmenej** 300 zamestnancov.     (1) Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak  **a) sa zamestnávateľ alebo jeho časť**  **1. zrušuje alebo**  **2. premiestňuje a zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce,**  b) sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách, | **Ú** |  |
| **Č: 1**  **O: 1**  **P: a (i)** | (i) buď, počas obdobia 30 dní:   * aspoň 10 v zariadeniach, ktoré zamestnávajú viac ako 20 a menej ako 100 zamestnancov, * aspoň 10 % počtu pracujúcich v zariadeniach, ktoré zvyčajne zamestnávajú aspoň 100, ale nie viac ako 300 zamestnancov, * aspoň 30 v zariadeniach, ktoré zamestnávajú 300 alebo viac zamestnancov, | **O** | **Novela Zákonníka práce** | **§ 73**  **O: 1**  **P: b, c** | (1) O hromadné prepúšťanie ide, ak zamestnávateľ alebo časť zamestnávateľa rozviaže pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) alebo ak sa pracovný pomer skončí iným spôsobom z dôvodu, ktorý nespočíva v osobe zamestnanca počas 30 dní  a) najmenej s desiatimi zamestnancami u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva viac ako 20 a menej ako 100 zamestnancov,  b) najmenejs 10 % zamestnancov z celkového počtu zamestnancov u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva **najmenej** 100 a menej ako 300 zamestnancov,  c) najmenej s 30 zamestnancami u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva **najmenej** 300 zamestnancov. | **Ú** |  |
| **Č: 1**  **O: 1**  **P: a (ii)** | (ii) alebo, počas obdobia 90 dní, aspoň 20 bez závislosti na počte zamestnancov zvyčajne zamestnaných v danom zariadení; | **O** |  |  |  |  |  |
| **Č: 1**  **O: 1**  **P: b** | (b) „zástupcovia zamestnancov“ znamenajú zástupcov zamestnancov, ako to ustanovujú právne predpisy alebo prax členských štátov. | **N** | **83/1990 Zb.**  **311/2001 Z. z.**  **311/2001 Z. z.**  **311/2001 Z. z.**  **311/2001 Z. z.** | **§ 2**  **O: 1**  **§ 11a**  **O: 1**  **§ 230**  **O: 1**  **§ 233**  **O: 1**  **§ 233**  **O: 3** | (1) Občania môžu zakladať spolky, spoločnosti, zväzy, hnutia, kluby a iné občianske združenia, ako aj odborové organizácie (ďalej len „združenia“) a združovať sa v nich.  (1) 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.  (1) 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.  (1) Zamestnanecká rada je orgán, ktorý zastupuje všetkých zamestnancov zamestnávateľa.  (3) U zamestnávateľa, ktorý zamestnáva menej ako 50 zamestnancov, ale najmenej trochzamestnancov, môže pôsobiť zamestnanecký dôverník. Práva a povinnosti zamestnaneckého dôverníka sú rovnaké ako práva a povinnosti zamestnaneckej rady. | **Ú** |  |
| **Č: 1**  **O: 1** | 1. Na účely výpočtu počtu prepustení stanoveného v prvom pododseku bodu (a), ukončenie pracovnej zmluvy, ktoré je vyvolané z iniciatívy zamestnávateľa z jedného alebo viacerých dôvodov, ktoré sa nevzťahujú na jednotlivých príslušných pracujúcich, sa považuje za prepustenie, za predpokladu, že ide aspoň o päť prepustení. | **O** |  |  |  |  |  |
| **Č: 1**  **O: 2**  **P: a** | 2. Táto smernica sa nevzťahuje na:  (a) hromadné prepúšťanie vyplývajúce zo zmlúv o dočasnom pracovnom pomere a zo zmlúv pre špecifické úlohy s výnimkou toho, ak sa takéto prepustenie uskutoční pred dátumom vypršania alebo ukončenia týchto zmlúv; | **N** | **311/2001 Z. z.** | **§ 73**  **O: 9**  **P: a** | (9) Ustanovenia odsekov 1 až 8 sa nevzťahujú na   1. skončenie pracovného pomeru uzatvoreného na určitú dobu uplynutím tejto doby | **Ú** |  |
| **Č: 1**  **O: 2**  **P: b** | (b) zamestnancov verejných správnych orgánov alebo zariadení spravovaných verejným právom (alebo zodpovedajúcimi orgánmi v členských štátoch, kde podobná koncepcia nie je zaužívaná); | **N** | **552/2003 Z. z.**  **400/2009 Z. z.** | **§ 1**  **O: 4**  **§ 46**  **O: 1, 2**  **§ 47**  **§ 52**  **O: 1** | (4) Na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa vzťahuje Zákonník práce, ak tento zákon alebo osobitný predpis 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.  (1) Štátnozamestnanecký pomer možno skončiť  a) dohodou o skončení štátnozamestnaneckého pomeru,  b) výpoveďou,  c) okamžitým skončením,  d) skončením v skúšobnej dobe.  (2) Štátnozamestnanecký pomer sa skončí aj na základe zákona.  Služobný úrad môže dať štátnemu zamestnancovi výpoveď, ak  a) štátny zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť na vykonávanie štátnej služby na konkrétnom štátnozamestnaneckom mieste, služobný úrad nemá pre neho iné vhodné štátnozamestnanecké miesto alebo štátny zamestnanec nesúhlasí s trvalým preložením v služobnom úrade a nedohodne sa so služobným úradom inak,  b) sa zrušuje alebo zrušilo štátnozamestnanecké miesto, služobný úrad nemá pre štátneho zamestnanca iné vhodné štátnozamestnanecké miesto alebo štátny zamestnanec nesúhlasí s trvalým preložením v služobnom úrade a nedohodne sa so služobným úradom inak,  c) štátneho zamestnanca, ktorý bol odvolaný z funkcie vedúceho zamestnanca podľa § 37 ods. 1 alebo ods. 3 písm. a) alebo ktorého funkcia vedúceho zamestnanca sa skončila na základe zákona podľa § 38, nemožno zaradiť na vykonávanie štátnej služby na štátnozamestnanecké miesto v tom istom odbore štátnej služby a na tú istú funkciu (§ 29), pretože služobný úrad takéto štátnozamestnanecké miesto nemá, a štátny zamestnanec sa nedohodne so služobným úradom inak,  d) štátny zamestnanec, ktorý bol odvolaný z funkcie vedúceho zamestnanca podľa § 37 ods. 3 písm. b) a c) alebo podľa § 37 ods. 4 a 5, nesúhlasí so zaradením na vykonávanie štátnej služby na štátnozamestnanecké miesto v tom istom odbore štátnej služby a na tú istú funkciu (§ 29) a nedohodne sa so služobným úradom inak,  e) štátneho zamestnanca, ktorý bol odvolaný z funkcie vedúceho zamestnanca podľa § 37 ods. 3 písm. d), nemožno zaradiť na vykonávanie štátnej služby na štátnozamestnanecké miesto v tom istom odbore štátnej služby a na tú istú funkciu (§ 29) a nedohodne sa so služobným úradom inak,  f) štátneho zamestnanca, ktorý bol odvolaný z funkcie vedúceho zamestnanca podľa § 37 ods. 2, nemožno zaradiť na vykonávanie štátnej služby na štátnozamestnanecké miesto v tom istom odbore štátnej služby a na tú istú funkciu (§ 29), pretože služobný úrad takéto štátnozamestnanecké miesto nemá, a štátny zamestnanec sa nedohodne so služobným úradom inak,  g) štátny zamestnanec neuspokojivo plní služobné úlohy a služobný úrad ho v posledných šiestich mesiacoch písomne vyzval na odstránenie nedostatkov a štátny zamestnanec ich v primerane určenej lehote neodstránil,  h) štátny zamestnanec opakovane porušil služobnú disciplínu menej závažným spôsobom a bol v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením služobnej disciplíny písomne upozornený na možnosť skončenia štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou,  i) je u štátneho zamestnanca dôvod na okamžité skončenie štátnozamestnaneckého pomeru.  (1) Štátnozamestnanecký pomer sa skončí dňom  a) nadobudnutia právoplatnosti schváleného zmieru alebo dňom nadobudnutia právoplatnosti uznesenia o podmienečnom zastavení trestného stíhania, ak bol štátny zamestnanec zaradený mimo činnej štátnej služby podľa § 42 ods. 1,  b) nadobudnutia právoplatnosti rozsudku, ktorým bol štátny zamestnanec odsúdený za úmyselný trestný čin,  c) nadobudnutia právoplatnosti rozsudku, ktorým bol štátny zamestnanec odsúdený za nedbanlivostný trestný čin, ak výkon trestu odňatia slobody nebol podmienečne odložený,  d) nadobudnutia právoplatnosti rozsudku ukladajúceho štátnemu zamestnancovi, ktorý nie je občanom Slovenskej republiky, trest vyhostenia z územia Slovenskej republiky,  e) nadobudnutia právoplatnosti rozhodnutia, ktorým bol štátny zamestnanec pozbavený spôsobilosti na právne úkony alebo ktorým bola jeho spôsobilosť na právne úkony obmedzená,  f) keď štátny zamestnanec neúspešne vykonal alebo z vlastnej viny nevykonal skúšku na získanie osobitného kvalifikačného predpokladu podľa osobitného predpisu v lehote určenej osobitným predpisom alebo služobným úradom,  g) nadobudnutia právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa zrušuje platnosť osvedčenia na oboznamovanie sa s utajovanými skutočnosťami podľa osobitného predpisu,33) alebo dňom nadobudnutia právoplatnosti rozhodnutia o nesplnení predpokladov na oboznamovanie sa s utajovanými skutočnosťami, ak sa takéto osvedčenie na vykonávanie štátnej služby vyžaduje podľa osobitného predpisu33) a ak štátny zamestnanec nebol trvale preložený alebo sa nedohodol so služobným úradom inak,  h) straty občianstva (§ 3),  i) uplynutia dočasnej štátnej služby. | **Ú** |  |
| **Č: 1**  **O: 2**  **P: c** | (c) posádky námorných plavidiel. | **N** | **311/2001 Z. z.** | **§ 73**  **O: 9**  **P: b** | (9)Ustanovenia odsekov 1 až 8 sa nevzťahujú na   1. členov posádok lodí plávajúcich pod štátnou vlajkou Slovenskej republiky. | **Ú** |  |
| **Č: 2**  **O: 1** | 1. Ak zamestnávateľ uvažuje o hromadnom prepúšťaní, začne s konzultáciami so zástupcami zamestnancov včas, aby mohla byť dosiahnutá dohoda. | **N** | **311/2001 Z. z.** | **§ 73**  **O: 2**  **V: 1** | (2) S cieľom dosiahnuť dohodu je zamestnávateľ povinný najneskôr jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania prerokovať so zástupcami zamestnancov, a ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov priamo s dotknutými zamestnancami opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť, predovšetkým prerokovať možnosť ich umiestnenia vo vhodnom zamestnaní na iných svojich pracoviskách, a to aj po predchádzajúcej príprave, a opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov hromadného prepúšťania zamestnancov. | **Ú** |  |
| **Č: 2**  **O: 2**  **V: 1** | 2. Tieto konzultácie obsiahnu aspoň spôsoby a prostriedky, ako zabrániť hromadnému prepúšťaniu alebo zníženiu počtu postihnutých pracujúcich a ako zmierniť následky prijatím sprievodných sociálnych opatrení zameraných, medzi iným, na pomoc pre opätovné zamestnanie alebo rekvalifikáciu prepustených pracujúcich. | **N** | **311/2001 Z. z.**  **Novela Zákonníka práce**  **Novela Zákonníka práce**  **Novela Zákonníka práce**  **311/2001 Z. z.** | **§ 73**  **O: 2**  **§ 73**  **O: 3**  **§ 73**  **O: 4**  **§ 73**  **O: 7**  **§ 73**  **O:11** | (2) S cieľom dosiahnuť dohodu je zamestnávateľ povinný najneskôr jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania prerokovať so zástupcami zamestnancov, a ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov priamo s dotknutými zamestnancami opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť, predovšetkým prerokovať možnosť ich umiestnenia vo vhodnom zamestnaní na iných svojich pracoviskách, a to aj po predchádzajúcej príprave, a opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov hromadného prepúšťania zamestnancov. Na ten účel je zamestnávateľ povinný poskytnúť zástupcom zamestnancov všetky potrebné informácie a písomne ho informovať najmä o  a) dôvodoch hromadného prepúšťania,  b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,  c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,  d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,  e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať.  **(3) Zamestnávateľ doručí odpis písomnej informácie podľa odseku 2 spolu s menami, priezviskami a adresami trvalého pobytu zamestnancov, s ktorými sa má rozviazať pracovný pomer, súčasne aj úradu práce, sociálnych vecí a rodiny na účely hľadania riešení problémov spojených s hromadným prepúšťaním podľa odseku 7.**  (4) Zamestnávateľ po prerokovaní hromadného prepúšťania so zástupcami zamestnancov je povinný **doručiť** písomnú informáciu o výsledku prerokovania   1. úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, 2. zástupcom zamestnancov.   (7) Lehotu ustanovenú v odseku 6 úradpráce, sociálnych vecí a rodiny využije na hľadanie riešení problémov spojených s plánovaným hromadným prepúšťaním. Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny môže lehotu podľa odseku 6 **z objektívnych dôvodov** primerane skrátiť, o čom bezodkladne písomne informuje zamestnávateľa.  (11)Ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, zamestnávateľ plní povinnosti ustanovené v odsekoch 2 až 4 priamo voči dotknutým zamestnancom. | **Ú** |  |
| **Č: 2**  **O: 2**  **V: 2** | Členské štáty môžu stanoviť, že zástupcovia zamestnancov môžu využiť služby odborníkov v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou. | **D** |  |  |  |  |  |
| **Č: 2**  **O: 3** | 3. Aby zástupcovia zamestnancov mohli predkladať konštruktívne návrhy, zamestnávatelia včas v priebehu konzultácií: | **N** |  |  |  |  |  |
| **Č: 2**  **O: 3**  **P: a** | (a) im poskytnú všetky príslušné informácie a | **N** | **311/2001 Z. z.**  **311/2001 Z. z.** | **§ 73**  **O: 2**  **§ 73**  **O: 11** | (2) S cieľom dosiahnuť dohodu je zamestnávateľ povinný najneskôr jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania prerokovať so zástupcami zamestnancov, a ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov priamo s dotknutými zamestnancami opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť, predovšetkým prerokovať možnosť ich umiestnenia vo vhodnom zamestnaní na iných svojich pracoviskách, a to aj po predchádzajúcej príprave, a opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov hromadného prepúšťania zamestnancov. Na ten účel je zamestnávateľ povinný poskytnúť zástupcom zamestnancov všetky potrebné informácie a písomne ho informovať najmä o  a) dôvodoch hromadného prepúšťania,  b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,  c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,  d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,  e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať.  (11)Ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, zamestnávateľ plní povinnosti ustanovené v odsekoch 2 až 4 priamo voči dotknutým zamestnancom. | **Ú** |  |
| **Č: 2**  **O: 3**  **P: b** | (b) ich v každom prípade písomne upovedomia o: | **N** | **311/2001 Z. z.** | **§ 73**  **O: 2** | (2) S cieľom dosiahnuť dohodu je zamestnávateľ povinný najneskôr jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania prerokovať so zástupcami zamestnancov, a ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov priamo s dotknutými zamestnancami opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť, predovšetkým prerokovať možnosť ich umiestnenia vo vhodnom zamestnaní na iných svojich pracoviskách, a to aj po predchádzajúcej príprave, a opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov hromadného prepúšťania zamestnancov. Na ten účel je zamestnávateľ povinný poskytnúť zástupcom zamestnancov všetky potrebné informácie a písomne ho informovať najmä o | **Ú** |  |
| **Č: 2**  **O: 3**  **P: b (i)** | (i) dôvodoch plánovaného prepúšťania; | **N** | **311/2001 Z. z.** | **§ 73**  **O: 2**  **P: a** | 1. dôvodoch hromadného prepúšťania, | **Ú** |  |
| **Č: 2**  **O: 3**  **P: b (ii)** | (ii) počte kategórií pracovníkov, ktorí budú prepustení; | **N** | **311/2001 Z. z.** | **§ 73**  **O: 2,**  **P: b** | 1. počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať, | **Ú** |  |
| **Č: 2**  **O: 3**  **P: b (iii)** | (iii) počte a kategóriách bežne zamestnaných pracovníkov; | **N** | **311/2001 Z. z.** | **§ 73**  **O: 2,**  **P: c** | 1. celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva, | **Ú** |  |
| **Č: 2**  **O: 3**  **P: b (iv)** | (iv) období, za ktoré sa plánované prepustenie uskutoční; | **N** | **311/2001 Z. z.** | **§ 73**  **O: 2**  **P: d** | 1. dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať, | **Ú** |  |
| **Č: 2**  **O: 3**  **P: b (v)** | (v) navrhovaných kritériách pre výber pracovníkov určených na prepustenie, ak vnútroštátne právne predpisy a/alebo prax pripúšťajú takúto právomoc pre zamestnávateľa; | **N** | **311/2001 Z. z.** | **§ 73**  **O: 2**  **P: e** | 1. kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať. | **Ú** |  |
| **Č: 2**  **O: 3**  **P: b (vi)** | (vi) metóde výpočtu všetkých náhrad súvisiacich s prepúšťaním, ktoré sú iné ako tie, ktoré vyplývajú z vnútroštátnych právnych predpisov a/alebo praxe. | **N** | **311/2001 Z. z.** | **§ 231**  **O: 1** | **(**1) Odborový orgán uzatvára so zamestnávateľom kolektívnu zmluvu, ktorá upravuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania, vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, vzťahy medzi zamestnávateľmi alebo ich organizáciami a jednou organizáciou alebo viacerými organizáciami zamestnancov výhodnejšie, ako ich 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. | **Ú** |  |
| **Č: 2**  **O: 3** | Zamestnávateľ predloží príslušnému verejnému orgánu aspoň kópiu základných prvkov písomného upovedomenia, ktoré sú stanovené v prvom pododseku, bod (b), podbody (i) až (v). | **N** | **311/2001 Z. z.** | **§ 73**  **O: 3** | **(3) Zamestnávateľ doručí odpis písomnej informácie podľa odseku 2 spolu s menami, priezviskami a adresami trvalého pobytu zamestnancov, s ktorými sa má rozviazať pracovný pomer, súčasne aj úradu práce, sociálnych vecí a rodiny na účely hľadania riešení problémov spojených s hromadným prepúšťaním podľa odseku 7.** | **Ú** |  |
| **Č: 2**  **O: 4**  **V: 1** | 4. Povinnosti stanovené v odsekoch 1, 2 a 3 platia bez ohľadu na to, či rozhodnutia, ktoré sa týkajú hromadného prepúšťania, prijme zamestnávateľ alebo organizácia, ktorá zamestnávateľa riadi. | **N** | **311/2001 Z. z.**  **311/2001 Z. z.**  **Novela Zákonníka práce** | **§ 7**  **O: 1, 2**  **§ 73**  **O: 12**  **§ 73**  **O: 13** | (1) Zamestnávateľ je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu v pracovnoprávnom vzťahu, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch.  (2) Zamestnávateľ vystupuje v pracovnoprávnych vzťahoch vo svojom mene a má zodpovednosť vyplývajúcu z týchto vzťahov. Zamestnávateľom je aj organizačná jednotka zamestnávateľa, ak to ustanovujú osobitné predpisy alebo stanovy podľa osobitného predpisu. Ak je účastníkom pracovnoprávneho vzťahu zamestnávateľ, nemôže ním byť súčasne jeho organizačná jednotka a naopak.    (12)Povinnosti ustanovené v odsekoch 2 až 4 plní zamestnávateľ aj vtedy, ak rozhodnutie o hromadnom prepúšťaní prijal riadiaci zamestnávateľ uvedený v § 243 ods. 3.  **(13) Na účely hromadného prepúšťania sa za časť zamestnávateľa považuje aj organizačná zložka zamestnávateľa, ktorá má postavenie odštepného závodu zapísaného do obchodného registra podľa osobitného predpisu.** | **Ú** |  |
| **Č: 2**  **O: 4**  **V: 2** | Pri posudzovaní údajných porušení požiadaviek na informovanie, konzultácie a upovedomenie, ktoré sú stanovené touto smernicou, sa nezohľadnia žiadne námietky zamestnávateľa, ktoré spočívajú v tom, že mu potrebné informácie neboli poskytnuté organizáciou, ktorá uskutočnila rozhodnutie vedúce ku hromadnému prepúšťaniu. | **N** | **311/2001 Z. z.** | **§ 7**  **O: 1, 2** | (1) Zamestnávateľ je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu v pracovnoprávnom vzťahu, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch.  (2) Zamestnávateľ vystupuje v pracovnoprávnych vzťahoch vo svojom mene a má zodpovednosť vyplývajúcu z týchto vzťahov. Zamestnávateľom je aj organizačná jednotka zamestnávateľa, ak to ustanovujú osobitné predpisy alebo stanovy podľa osobitného predpisu. Ak je účastníkom pracovnoprávneho vzťahu zamestnávateľ, nemôže ním byť súčasne jeho organizačná jednotka a naopak. | **Ú** |  |
| **Č: 3**  **O: 1**  **V: 1** | 1. Zamestnávatelia písomne upovedomia príslušný verejný orgán o každom hromadnom prepúšťaní. | **N** | **311/2001 Z. z.** | **§ 73**  **O: 3** | **(3) Zamestnávateľ doručí odpis písomnej informácie podľa odseku 2 spolu s menami, priezviskami a adresami trvalého pobytu zamestnancov, s ktorými sa má rozviazať pracovný pomer, súčasne aj úradu práce, sociálnych vecí a rodiny na účely hľadania riešení problémov spojených s hromadným prepúšťaním podľa odseku 7.** | **Ú** |  |
| **Č: 3**  **O: 1**  **V: 2** | Členské štáty však môžu stanoviť, že v prípade plánovaného hromadného prepúšťania, ktoré vyplýva z ukončenia činnosti zariadenia v dôsledku súdneho rozhodnutia, je zamestnávateľ povinný písomne upovedomiť príslušný verejný orgán, ak ho tento o to požiada. | **D** | **311/2001 Z. z.** | **§ 73**  **O: 10** | (10)Ustanovenia odsekov 6 a 7 sa nevzťahujú na zamestnávateľa, na ktorého bol súdom vyhlásený konkurz. | **Ú** |  |
| **Č: 3**  **O: 1**  **V: 3** | Toto oznámenie obsahuje všetky dôležité informácie, ktoré sa týkajú plánovaného hromadného prepúšťania a konzultácií so zástupcami zamestnancov podľa článku 2 a najmä dôvody prepúšťania, počet pracovníkov, ktorí majú byť prepustení, počet bežne zamestnaných pracovníkov a obdobie, za ktoré sa prepustenie má uskutočniť. | **N** | **Novela Zákonníka práce**  **Novela Zákonníka práce**  **311/2001 Z. z.** | **§ 73**  **O: 3**  **73**  **O:4**  **§ 73**  **O: 11** | **(3) Zamestnávateľ doručí odpis písomnej informácie podľa odseku 2 spolu s menami, priezviskami a adresami trvalého pobytu zamestnancov, s ktorými sa má rozviazať pracovný pomer, súčasne aj úradu práce, sociálnych vecí a rodiny na účely hľadania riešení problémov spojených s hromadným prepúšťaním podľa odseku 7.**  (4) Zamestnávateľ po prerokovaní hromadného prepúšťania so zástupcami zamestnancov je povinný **doručiť** písomnú informáciu o výsledku prerokovania   1. úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, 2. zástupcom zamestnancov.   (11)Ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, zamestnávateľ plní povinnosti ustanovené v odsekoch 2 až 4 priamo voči dotknutým zamestnancom. | **Ú** |  |
| **Č: 3**  **O: 2**  **V: 1** | 2. Zamestnávatelia poskytnú zástupcom zamestnancov kópiu oznámenia uvedeného v odseku 1. | **N** | **Novela Zákonníka práce**  **311/2001 Z. z.** | **§ 73**  **O: 4**  **§ 73**  **O: 11** | (4) Zamestnávateľ po prerokovaní hromadného prepúšťania so zástupcami zamestnancov je povinný **doručiť** písomnú informáciu o výsledku prerokovania   1. úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, 2. zástupcom zamestnancov.   (11) Ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, zamestnávateľ plní povinnosti ustanovené v odsekoch 2 až 4 priamo voči dotknutým zamestnancom. | **Ú** |  |
| **Č: 3**  **O: 2**  **V: 2** | Zástupcovia zamestnancov môžu predložiť príslušnému verejnému orgánu všetky poznámky, ktoré môžu mať. | **N** | **311/2001 Z. z.** | **§ 73**  **O: 5** | (5) Zástupcovia zamestnancov môžu úradu práce, sociálnych vecí a rodiny predložiť pripomienky týkajúce sa hromadného prepúšťania. |  |  |
| **Č: 4**  **O: 1**  **V: 1** | 1. K plánovanému hromadnému prepúšťaniu oznámenému príslušnému verejnému orgánu môže dôjsť najskôr 30 dní po oznámení uvedenom v článku 3 (1) bez toho, aby boli dotknuté ustanovenia upravujúce individuálne práva vzhľadom na oznámenie o prepustení. | **N** | **Novela Zákonníka práce** | **§ 73**  **O: 6** | (6) Pri hromadnom prepúšťaní zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) alebo návrh na rozviazanie pracovného pomeru dohodou z tých istých dôvodov najskôr po uplynutí jedného mesiaca odo dňa doručenia písomnej informácie podľa odseku 4 **písm. a)**. | **Ú** |  |
| **Č: 4**  **O: 1**  **V: 2** | Členské štáty môžu udeliť príslušnému verejnému orgánu právomoc skrátiť lehotu uvedenú v predchádzajúcom pododseku. | **D** |  |  |  |  |  |
| **Č: 4**  **O: 2** | 2. Lehotu uvedenú v odseku 1 využije príslušný verejný orgán na nájdenie riešení vzniknutých problémov, ktoré boli spôsobené plánovaným hromadným prepúšťaním. | **N** | **Novela Zákonníka práce** | **§ 73**  **O: 7** | (7) Lehotu ustanovenú v odseku 6 úrad práce, sociálnych vecí a rodiny využije na hľadanie riešení problémov spojených s plánovaným hromadným prepúšťaním. Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny môže lehotu podľa odseku 6 **z objektívnych dôvodov** primerane skrátiť, o čom bezodkladne písomne informuje zamestnávateľa. | **Ú** |  |
| **Č: 4**  **O: 3**  **V: 1** | 3. Ak je počiatočná lehota uvedená v odseku 1 kratšia ako 60 dní, môžu členské štáty udeliť príslušnému verejnému orgánu právomoc predĺžiť počiatočnú lehotu na 60 dní po oznámení, ak problémy spôsobené plánovaným hromadným prepúšťaním nebudú pravdepodobne vyriešené v počiatočnom období. | **D** |  |  |  |  |  |
| **Č: 4**  **O: 3**  **V: 2** | Členské štáty môžu udeliť príslušnému verejnému orgánu právomoc skrátiť lehotu uvedenú v predchádzajúcom pododseku. | **D** |  |  |  |  |  |
| **Č: 4**  **O: 3**  **V: 3** | Zamestnávateľ musí byť informovaný o predĺžení a dôvodoch, ktoré k nemu viedli, pred uplynutím počiatočnej lehoty uvedenej v odseku 1. | **D** |  |  |  |  |  |
| **Č: 4**  **O: 4** | 4. Členské štáty nemusia uplatniť tento článok na hromadné prepúšťanie, ktoré vyplýva z ukončenia činnosti zariadenia v dôsledku súdneho rozhodnutia. | **D** | **311/2001 Z. z.** | **§ 73**  **O: 10** | (10) Ustanovenia odsekov 6 a 7 sa nevzťahujú na zamestnávateľa, na ktorého bol súdom vyhlásený konkurz. | **Ú** |  |
| **Č: 5** | Táto smernica sa nedotýka práva členských štátov prijať zákony, iné predpisy alebo administratívne opatrenia, ktoré sú výhodnejšie pre pracujúcich alebo podporovať, či dovoliť prijatie kolektívnych dohôd výhodnejších pre pracujúcich. | **n. a.** |  |  |  |  |  |
| **Č: 6** | Členské štáty zabezpečia, aby boli súdne a/alebo administratívne postupy pre vykonanie záväzkov podľa tejto smernice dostupné pre zástupcov zamestnancov a/alebo zamestnancov. | **N** | **311/2001 Z. z.**  **311/2001 Z. z.**  **311/2001 Z. z.**  **311/2001 Z. z.** | **Č: 9**  **§ 73**  **O: 8**  **§ 77**  **§ 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.  (8) Ak zamestnávateľ poruší povinnosti ustanovené v odsekoch 2 až 4 a 6, má zamestnanec, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer v rámci hromadného prepúšťania, nárok na náhradu mzdy najmenej v sume dvojnásobku jeho priemerného zárobku podľa § 134.  Neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže zamestnanec, ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť.  Spory medzi zamestnancom a zamestnávateľom o nároky z pracovnoprávnych vzťahov prejednávajú a rozhodujú súdy. | **Ú** |  |
| **Č: 7** | Členské štáty predložia komisii znenie všetkých už prijatých alebo prijímaných základných ustanovení vnútroštátneho práva v oblasti upravenej touto smernicou. | **N** | **Zákon č. 575/2001 Z. z.** | **§ 35**  **O: 7** | (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: 8**  **O: 1** | 1. Smernice uvedené v prílohe I, časť A sa týmto rušia bez toho, aby boli dotknuté záväzky členských štátov o príslušných hraničných termínoch pre transpozíciu danej smernice uvedených v prílohe I, časť B. | **n. a.** |  |  |  |  |  |
| **Príloha** | PRÍLOHA I  ČASŤ A:  Zrušené smernice (uvedené v článku 8):  Smernica Rady 75/129/EHS a jej nasledujúca novelizácia: Smernica Rady 92/56/EHS.  PRÍLOHA I, ČASŤ B:  Hraničné termíny pre transpozíciu do vnútroštátnej legislatívy:  - smernice Rady 75/129/EHS: 19. február 1977  - smernice Rady 92/56/EHS: 24. jún 1994 | **n. a.** |  |  |  |  |  |
| **Č: 8**  **O: 2** | 2. Odkazy na zrušené smernice sa chápu ako odkazy na túto smernicu a vykladajú sa v súlade s korelačnou tabuľkou uvedenou v prílohe II. | **n. a.** |  |  |  |  |  |
| **Č: 9** | Táto smernica nadobúda účinnosť 20. deň po jej uverejnení v Úradnom vestníku Európskych spoločenstiev (Official Journal of the European Communities). | **n. a.** |  |  |  |  |  |
| **Č: 10** | Táto smernica je adresovaná členským štátom. | **n. a.** |  |  |  |  |  |

\* členenie smernice je vecou gestora

LEGENDA:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| V stĺpci (1):  Č – článok  O – odsek  V – veta  P – písmeno (číslo) | V stĺpci (3):  N – bežná transpozícia  O – transpozícia s možnosťou voľby  D – transpozícia podľa úvahy (dobrovoľná)  n.a. – transpozícia sa neuskutočňuje | V stĺpci (5):  Č – článok  § – paragraf  O – odsek  V – veta  P – písmeno (číslo) | V stĺpci (7): Poznámka v stĺpci 8  Ú – úplná zhoda  Č – čiastočná zhoda  R – rozpor (v príp., že zatiaľ  nedošlo k transpozícii, ale  príde k nej v budúcnosti)  n.a.– neaplikovateľné |

|  |  |
| --- | --- |
| Zoznam všeobecne záväzných právnych predpisov preberajúcich smernicu 98/59/ES | |
| Por. č. | Názov predpisu |
|  | Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov |
|  | Zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone prác vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov |
|  | Zákon č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov |