|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **TABUĽKA ZHODY**  **právneho predpisu**  **s právom Európskych spoločenstiev a právom Európskej únie** | | | | | | | |
| **SMERNICA RADY č. 97/81/ES z 15. decembra 1997** týkajúca sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC**v znení SMERNICE RADY 98/23/ES zo 7. apríla 1998** o rozšírení Smernice Rady 97/81/ES o rámcovej dohode o práci na čiastočný úväzok, ktorú uzatvorili UNICE, CEEP a ETUC, na Spojené kráľovstvo Veľkej Británie a Severného Írska | | | * **Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov** * **Zákon č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy v znení neskorších predpisov** * **Návrh zákona o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „návrh zákona“)** | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| **Č: 1** | Cieľom tejto smernice je vykonanie rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, uzavretej dňa 6. júna 1997 medzi všeobecnými prierezovými priemyselnými organizáciami (UNICE, CEEP a ETUC), tu v prílohe. | n. a. |  |  |  |  |  |
| **Č: 2**  **O: 1** | 1. Členské štáty uvedú do platnosti zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na vykonanie tejto smernice najneskôr do 20. januára 2000 alebo zabezpečia, aby najneskôr do toho dňa sociálni partneri zaviedli potrebné opatrenia pomocou dohody, pričom sa od členských štátov žiada, aby podnikli akékoľvek potrebné opatrenia umožňujúce, aby boli vždy v stave zaručiť výsledky uložené touto smernicou. Budú o tom okamžite informovať Komisiu.  Členské štáty môžu podľa potreby dostať maximálne jeden rok naviac na zohľadnenie zvláštnych ťažkostí alebo vykonania prostredníctvom kolektívnej dohody. V takom prípade budú okamžite informovať Komisiu.  Keď členské štáty prijmú opatrenia uvedené v prvom pododseku, tieto opatrenia budú obsahovať odkaz na túto smernicu alebo k nim bude tento odkaz pripojený pri ich úradnom uverejnení. Metodiku tohto odkazu ustanovia členské štáty. | **N** | **575/2001 Z. z.** | **§ 35**  **O: 7** | (7) Ministerstvá a ostatné ústredné orgány štátnej správy v rozsahu vymedzenej pôsobnosti plnia voči orgánom Európskych spoločenstiev a Európskej únie informačnú a oznamovaciu povinnosť, ktorá im vyplýva z právne záväzných aktov týchto orgánov. | Ú |  |
| **Č: 2**  **O: 1a** | 1a. Pokiaľ ide o Spojené kráľovstvo Veľkej Británie a Severného Írska, nahrádza sa dátum 20. január 2000 v odseku 1 dátumom 7. apríl 2000. | n. a. |  |  |  |  |  |
| Č: 2  **O: 2** | 2. Členské štáty oznámia Komisii text hlavných ustanovení vnútroštátneho práva, ktoré prijali alebo ktoré prijímajú v oblasti, ktorá sa riadi podľa tejto smernice. | **N** | **575/2001 Z. z.** | **§ 35**  **O: 7** | (7) Ministerstvá a ostatné ústredné orgány štátnej správy v rozsahu vymedzenej pôsobnosti plnia voči orgánom Európskych spoločenstiev a Európskej únie informačnú a oznamovaciu povinnosť, ktorá im vyplýva z právne záväzných aktov týchto orgánov. | Ú |  |
| Č: 3 | Táto smernica nadobudne účinnosť v deň svojho uverejnenia v Úradnom vestníku Európskych spoločenstiev. | n. a. |  |  |  |  |  |
| Č: 4 | Táto smernica je adresovaná členským štátom. | n. a. |  |  |  |  |  |
| **PRÍLOHA**  **Doložka 1**  **P: a** | **Účel**  Účelom tejto rámcovej dohody je:  (a) zabezpečiť odstránenie diskriminácie pracovníkov na čiastočný úväzok a zlepšiť kvalitu práce na čiastočný úväzok; | N | **311/2001 Z. z.**  **Návrh zákona** | **§ 49**  **O: 5**  **§ 40**  **O: 9**  **§ 99**  **O: 3** | (5) Zamestnanec v pracovnom pomere na kratší pracovný čas sa nesmie zvýhodniť alebo obmedziť v porovnaní s porovnateľným zamestnancom.  (9) Porovnateľný zamestnanec na účely tohto zákona je zamestnanec, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na neurčitý čas a na ustanovený týždenný pracovný čas u toho istého zamestnávateľa alebo u zamestnávateľa podľa § 58, ktorý vykonáva alebo by vykonával rovnaký druh práce alebo obdobný druh práce s prihliadnutím na kvalifikáciu a odbornú prax.  (3) Štátny zamestnanec v štátnozamestnaneckom pomere s kratším služobným časom nesmie byť zvýhodnený alebo znevýhodnený v porovnaní s porovnateľným štátnym zamestnancom. | **Ú** |  |
| **Doložka 1**  **P: b** | (b) umožniť rozvoj práce na čiastočný úväzok na základe dobrovoľnosti a prispieť k pružnej organizácii pracovného času spôsobom, ktorý zohľadní potreby zamestnávateľov a pracovníkov. | **N** | **311/2001 Z. z.** | **§ 49**  **O: 6** | (6) Zamestnávateľ informuje zrozumiteľným spôsobom zamestnancov a zástupcov zamestnancov o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas. | Ú |  |
| **Doložka 2**  **Bod 1** | Rozsah  1. Táto dohoda platí pre pracovníkom na čiastočný úväzok, ktorí majú pracovnú zmluvu alebo pracovný pomer podľa definície v zákone, kolektívnej zmluve alebo platnej praxe v každom členskom štáte. | **N** | **311/2001 Z. z.**  **Návrh zákona** | **§ 1**  **O: 1**  **§ 42**  **O: 1**  **§ 49**  **O: 1**  **§ 99**  **O: 1** | (1) Tento zákon upravuje individuálne pracovnoprávne vzťahy v súvislosti s výkonom závislej práce fyzických osôb pre právnické osoby alebo fyzické osoby a kolektívne pracovnoprávne vzťahy.    (1) Pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Jedno písomné vyhotovenie pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.   1. Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť v pracovnej   zmluve kratší pracovný čas ako je ustanovený týždenný pracovný čas.  (1) Služobný úrad môže so štátnym zamestnancom dohodnúť v služobnej zmluve kratší služobný čas, ako je ustanovený týždenný služobný čas. | Ú |  |
| **Doložka 2**  **Bod 2** | 2. Členské štáty, po konzultácii so sociálnymi partnermi v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi zmluvami alebo praxou a/alebo sociálni partneri na príslušnej úrovni v súlade s praxou vnútroštátnych pracovných vzťahov môžu, z objektívnych dôvodov, z podmienok tejto dohody úplne alebo čiastočne vylúčiť pracovníkov na čiastočný úväzok, ktorí pracujú ako príležitostní pracovníci. Tieto vylúčenia je potrebné pravidelne kontrolovať a stanoviť, či objektívne dôvody pre ne sú stále platné. | **D** |  |  |  | **Ú** |  |
| **Doložka 3**  **Bod 1** | Definície Pre účely tejto dohody:  1. Termín “pracovník na čiastočný úväzok” sa vzťahuje na zamestnanca, ktorého normálna pracovná doba, vypočítaná na základe týždňa alebo priemeru doby zamestnania do jedného roka, je kratšia ako normálna pracovná doba porovnateľného pracovníka na plný úväzok. | **N** | **311/2001 Z. z.**  **Návrh zákona** | **§ 11**  **O: 1**  **§ 49**  **O: 1**  **§ 99**  **O: 1** | (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 .   1. Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť v pracovnej   zmluve kratší pracovný čas ako je ustanovený týždenný pracovný čas.  (1) Služobný úrad môže so štátnym zamestnancom dohodnúť v služobnej zmluve kratší služobný čas, ako je ustanovený týždenný služobný čas. | **Ú** |  |
| **Doložka 3**  **Bod 2**  **V: 1** | 2. Termín “porovnateľný pracovník na plný úväzok” znamená pracovníka na plný úväzok v rovnakej organizácii, ktorý má rovnaký druh pracovnej zmluvy alebo pracovného pomeru, ktorý je prijatý na rovnakú alebo podobnú prácu/zamestnanie, pričom sa primerane zohľadňujú ostatné činitele, ktoré môžu zahŕňať služobný vek a kvalifikáciu/odbornosť. | **N** | **311/2001 Z. z.** | **§ 11**  **O: 1**  **§ 40**  **O: 9**  **§ 85**  **O: 1, 8** | (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 .    (9) Porovnateľný zamestnanec na účely tohto zákona je zamestnanec, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na neurčitý čas a na ustanovený týždenný pracovný čas u toho istého zamestnávateľa alebo u zamestnávateľa podľa § 58, ktorý vykonáva alebo by vykonával rovnaký druh práce alebo obdobný druh práce s prihliadnutím na kvalifikáciu a odbornú prax.  (1) Pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou.  (8) Pracovný čas, ktorý zamestnávateľ určí podľa odsekov 1, 5 až 7 je ustanovený týždenný pracovný čas. | **Ú** |  |
| **Doložka 3**  **Bod 2**  **Dovetok** | Tam, kde nejestvuje porovnateľný pracovník na plný úväzok v tej istej organizácii, porovnanie sa vykoná pomocou odkazu na platnú kolektívnu zmluvu alebo, kde nejestvuje platná kolektívna zmluva, v súlade s vnútroštátnym zákonom, kolektívnymi zmluvami alebo praxou. | **N** | **311/2001 Z. z.**  **Návrh zákona**  **311/2001 Z. z.** | **§ 49**  **O: 5**  **§ 99**  **O: 3**  **§ 85**  **O: 8** | (5) Zamestnanec v pracovnom pomere na kratší pracovný čas sa nesmie zvýhodniť alebo obmedziť v porovnaní s porovnateľným zamestnancom.  (3) Štátny zamestnanec v štátnozamestnaneckom pomere s kratším služobným časom nesmie byť zvýhodnený alebo znevýhodnený v porovnaní s porovnateľným štátnym zamestnancom.  (8) Pracovný čas, ktorý zamestnávateľ určí podľa odsekov 1, 5 až 7 je ustanovený týždenný pracovný čas. | **Ú** |  |
| **Doložka 4**  **Bod 1** | Zásada nediskriminácie 1. Pokiaľ ide o podmienky zamestnania, s pracovníkmi na čiastočný úväzok sa nebude zaobchádzať nevýhodnejším spôsobom ako s porovnateľnými pracovníkmi na plný úväzok len preto, že pracujú na čiastočný úväzok, pokiaľ nebude odlišné zaobchádzanie odôvodnené objektívnymi dôvodmi. | **N** | **311/2001 Z. z.**  **Návrh zákona** | **§ 49**  **O: 5**  **§ 40**  **O: 9**  **§ 99**  **O: 3** | (5) Zamestnanec v pracovnom pomere na kratší pracovný čas sa nesmie zvýhodniť alebo obmedziť v porovnaní s porovnateľným zamestnancom.  (9) Porovnateľný zamestnanec na účely tohto zákona je zamestnanec, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na neurčitý čas a na ustanovený týždenný pracovný čas u toho istého zamestnávateľa alebo u zamestnávateľa podľa § 58, ktorý vykonáva alebo by vykonával rovnaký druh práce alebo obdobný druh práce s prihliadnutím na kvalifikáciu a odbornú prax.  (3) Štátny zamestnanec v štátnozamestnaneckom pomere s kratším služobným časom nesmie byť zvýhodnený alebo znevýhodnený v porovnaní s porovnateľným štátnym zamestnancom. | **Ú** |  |
| **Doložka 4**  **Bod 2** | 2. Tam, kde to bude možné, bude platiť zásada časového pomeru (pro rata temporis). | **N** | 311/2001 Z. z. | **§ 49**  **O: 4** | (4) Zamestnancovi v pracovnom pomere na kratší pracovný čas patrí mzda zodpovedajúca dohodnutému kratšiemu pracovnému času. | **Ú** |  |
| **Doložka 4**  **Bod 3** | 3. Úpravy na aplikáciu tejto doložky budú definovať členské štáty a/alebo sociálni partneri, so zreteľom na európsku legislatívu, vnútroštátne právo, kolektívne zmluvy a prax. | **n. a.** |  |  |  |  |  |
| **Doložka 4**  **Bod 4** | 4. Tam, kde to bude odôvodnené objektívnymi dôvodmi, členské štáty po konzultácii so sociálnymi partnermi v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi zmluvami a praxou a/alebo sociálni partneri môžu, podľa potreby, umožniť prístup k zvláštnym podmienkam zamestnania podľa služobnej doby, odpracovaného času alebo pracovnej kvalifikácie. Kvalifikácie vzťahujúce sa na prístup pracovníkov na čiastočný úväzok k určitým podmienkam zamestnania je potrebné pravidelne kontrolovať so zreteľom na zásahu nediskriminácie vyjadrenú v doložke 4. 1. | **D** |  |  |  |  |  |
| **Doložka 5**  **Bod 1** | Príležitosti pre prácu na kratší pracovný čas 1. V súvislosti s doložkou 1 tejto dohody a zásadou nediskriminácie medzi pracovníkmi na kratší pracovný čas a plný úväzok:  (a) Členské štáty, po konzultácii so sociálnymi partnermi v súlade s vnútroštátnym právom alebo praxou by mali identifikovať a analyzovať prekážky zákonnej alebo administratívnej povahy, ktoré môžu obmedzovať príležitosti pre prácu na kratší pracovný čas a podľa možnosti ich odstraňovať;  (b) sociálni partneri, konajúc v rámci svojej sféry kompetencie a prostredníctvom postupov ustanovených v kolektívnych zmluvách, by mali identifikovať a analyzovať prekážky, ktoré môžu obmedzovať príležitosti pre prácu na kratší pracovný čas, a podľa možnosti ich odstraňovať. | **N** | 311/2001 Z. z. **Návrh zákona**  **311/2001 Z. z.** | **§ 49**  **O: 1 a 2**  **§ 99**  **O: 1**  **§ 90**  **O: 11** | (1) Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť v pracovnej zmluve kratší pracovný čas, ako je ustanovený týždenný pracovný čas.  (2) Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť zmenu ustanoveného týždenného pracovného času na kratší týždenný pracovný čas a zmenu kratšieho týždenného pracovného času na ustanovený týždenný pracovný čas.  (1) Služobný úrad môže so štátnym zamestnancom dohodnúť v služobnej zmluve kratší služobný čas, ako je ustanovený týždenný služobný čas.  (11) Ak to prevádzka zamestnávateľa dovoľuje, zamestnávateľ je povinný povoliť zamestnancovi na jeho žiadosť zo zdravotných dôvodov alebo z iných vážnych dôvodov na jeho strane vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času alebo ju s ním za tých istých podmienok dohodnúť v pracovnej zmluve. |  |  |
| **Doložka 5**  **Bod 2** | 2. Odmietnutie pracovníka prejsť z práce na plný úväzok práce na prácu na kratší pracovný čas alebo naopak by samo o sebe nemalo tvoriť platný dôvod na ukončenie zamestnania, bez vplyvu na ukončenie z iných dôvodov v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi zmluvami a praxou, ktoré môžu vzniknúť na základe prevádzkových požiadaviek príslušnej organizácie. | **N** | **311/2001 Z. z.**  **Návrh zákona** | **§ 61**  **O: 2**  **§ 63**  **O: 1**  **§ 75**  **O: 1** | (2) Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených v tomto zákone. Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť.  (1)  Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak   1. sa zrušuje alebo premiestňuje zamestnávateľ alebo jeho časť, 2. sa zamestnanec stane nadbytočným 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, 3. zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, alebo ak ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, 4. zamestnanec 5. nespĺňa predpoklady ustanovené právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce, 6. prestal spĺňať požiadavky podľa § 42 ods. 2, 7. nespĺňa bez zavinenia zamestnávateľa požiadavky na riadny výkon dohodnutej práce určené zamestnávateľom vo vnútornom predpise, alebo 8. neuspokojivo plní pracovné úlohy a zamestnávateľ ho v posledných šiestich mesiacoch písomne vyzval na odstránenie nedostatkov a zamestnanec ich v primeranom čase neodstránil, 9. sú u zamestnanca dôvody, pre ktoré by s ním zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer, alebo pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny; pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny možno dať zamestnancovi výpoveď, ak bol v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede.   (1) Služobný úrad môže dať štátnemu zamestnancovi výpoveď,   1. štátny zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť na vykonávanie štátnej služby na konkrétnom štátnozamestnaneckom mieste, alebo ak ju nesmie dlhodobo vykonávať pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu faktorom práce a pracovného prostredia určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva a služobný úrad nemá pre neho vhodnéštátnozamestnanecké miesto alebo štátny zamestnanec nesúhlasí s trvalým preložením na vhodné štátnozamestnanecké miesto a nedohodne sa so služobným úradom inak, 2. sa má zrušiť, zrušilo alebo zaniklo štátnozamestnanecké miesto v dôsledku organizačnej zmeny podľa § 24 ods. 1 a služobný úrad nemá pre štátneho zamestnanca vhodné štátnozamestnanecké miesto alebo štátny zamestnanec nesúhlasí s trvalým preložením na vhodné štátnozamestnanecké miesto a nedohodne sa so služobným úradom inak, 3. štátneho zamestnanca, ktorý bol odvolaný z funkcie vedúceho zamestnanca podľa § 61 ods. 1 až 4, nie je možné trvale preložiť na vykonávanie štátnej služby na vhodné štátnozamestnanecké miesto, pretože ho služobný úrad nemá, alebo štátny zamestnanec nesúhlasí s trvalým preložením na vhodné štátnozamestnanecké miesto a nedohodne sa so služobným úradom inak, 4. štátneho zamestnanca, ktorého funkcia vedúceho zamestnanca skončila na základe zákona podľa § 62 ods. 1, nie je možné trvale preložiť na vykonávanie štátnej služby na vhodné štátnozamestnanecké miesto, pretože ho služobný úrad nemá, alebo štátny zamestnanec nesúhlasí s trvalým preložením na vhodné štátnozamestnanecké miesto a nedohodne sa so služobným úradom inak, 5. štátny zamestnanec dosiahne neuspokojivé výsledky v opakovanom služobnom hodnotení, 6. štátny zamestnanec opakovane menej závažne porušil služobnú disciplínu, 7. je u štátneho zamestnanca dôvod na okamžité skončenie štátnozamestnaneckého pomeru. | **Ú** |  |
| **Doložka 5**  **Bod 3** | 3. Zamestnávatelia by mali podľa možnosti venovať pozornosť: | **n. a.** |  |  |  |  |  |
| **Doložka 5**  **Bod 3**  **P: a** | (a) žiadostiam pracovníkov o prechod z práce na plný úväzok na prácu na kratší pracovný čas, ktorý je v organizácii možný; | **N** | **311/2001 Z. z.**  **Návrh zákona**  **311/2001 Z. z.** | **§ 49**  **O: 2**  **§ 99**  **O: 1**  **§ 49**  **O: 6** | (2) Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť zmenu ustanoveného týždenného pracovného času na kratší týždenný pracovný čas a zmenu kratšieho týždenného pracovného času na ustanovený týždenný pracovný čas.  (1) Služobný úrad môže so štátnym zamestnancom dohodnúť v služobnej zmluve kratší služobný čas, ako je ustanovený týždenný služobný čas.  (6) Zamestnávateľ informuje zrozumiteľným spôsobom zamestnancov a zástupcov zamestnancov o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas. | **Ú** |  |
| **Doložka 5**  **Bod 3**  **P: b** | (b) žiadostiam pracovníkov o prechod z práce na kratší pracovný čas na prácu na plný úväzok alebo predlženie pracovného času, ak na to vznikne príležitosť; | **N** | **311/2001 Z. z.**  **Návrh zákona** | **§ 49**  **O: 2**  **§ 49**  **O: 6**  **§ 99**  **O: 1** | (2) Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť zmenu ustanoveného týždenného pracovného času na kratší týždenný pracovný čas a zmenu kratšieho týždenného pracovného času na ustanovený týždenný pracovný čas.  (6) Zamestnávateľ informuje zrozumiteľným spôsobom zamestnancov a zástupcov zamestnancov o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas.  (1) Služobný úrad môže so štátnym zamestnancom dohodnúť v služobnej zmluve kratší služobný čas, ako je ustanovený týždenný služobný čas. | Ú |  |
| **Doložka 5**  **Bod 3**  **P: c** | (c) poskytovaniu včasných informácií o dostupnosti miest na kratší pracovný čas a na plný úväzok v organizácii, aby sa umožnil prechod z práce na plný úväzok práce na prácu na čiastočný úväzok alebo naopak; | **N** | **311/2001 Z. z.**  **Návrh zákona** | **§ 49**  **O: 6**  **Č 4** | (6) Zamestnávateľ informuje zrozumiteľným spôsobom zamestnancov a zástupcov zamestnancov o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas.  Služobný úrad riadi svojich štátnych zamestnancov efektívne a hospodárne. Princíp efektívneho riadenia štátnych zamestnancov sa uplatňuje najmä riadením a kontrolou štátnych zamestnancov vedúcimi štátnymi zamestnancami, vytváraním podmienok na riadne vykonávanie štátnej služby, prostredníctvom systemizácie štátnozamestnaneckých miest a služobného hodnotenia. | **Ú** |  |
| **Doložka 5**  **Bod 3**  **P: d** | (d) opatreniam na uľahčenie prijímania pracovníkov na kratší pracovný čas na všetkých úrovniach podniku, vrátane odborných a vedúcich miest a podľa možnosti umožňovať prijímanie pracovníkov s čiastočným úväzkom na odborné školenia na zvýšenie príležitostí na postup v zamestnaní a pracovnej mobility; | **N** | **311/2001 Z. z.**  **Návrh zákona** | **§ 49**  **O: 5**  **§ 40**  **O: 9**  **§ 49**  **O: 6**  **§ 99**  **O: 3**  **Č 4** | (5) Zamestnanec v pracovnom pomere na kratší pracovný čas sa nesmie zvýhodniť alebo obmedziť v porovnaní s porovnateľným zamestnancom.  (9) Porovnateľný zamestnanec na účely tohto zákona je zamestnanec, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na neurčitý čas a na ustanovený týždenný pracovný čas u toho istého zamestnávateľa alebo u zamestnávateľa podľa § 58, ktorý vykonáva alebo by vykonával rovnaký druh práce alebo obdobný druh práce s prihliadnutím na kvalifikáciu a odbornú prax.  (**6**) Zamestnávateľ informuje zrozumiteľným spôsobom zamestnancov a zástupcov zamestnancov o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas.  (3) Štátny zamestnanec v štátnozamestnaneckom pomere s kratším služobným časom nesmie byť zvýhodnený alebo znevýhodnený v porovnaní s porovnateľným štátnym zamestnancom.  Služobný úrad riadi svojich štátnych zamestnancov efektívne a hospodárne. Princíp efektívneho riadenia štátnych zamestnancov sa uplatňuje najmä riadením a kontrolou štátnych zamestnancov vedúcimi štátnymi zamestnancami, vytváraním podmienok na riadne vykonávanie štátnej služby, prostredníctvom systemizácie štátnozamestnaneckých miest a služobného hodnotenia. | **Ú** |  |
| **Doložka 5**  **Bod 3**  **P: e** | (e) poskytovaniu príslušných informácií o práci na kratší  pracovný čas v podniku jestvujúcim orgánom zastupujúcim pracovníkov. | **N** | **311/2001 Z. z.**  **Návrh zákona** | **§ 49**  **O: 6**  **§ 229**  **O: 4**  **Č 4** | (**6**) Zamestnávateľ informuje zrozumiteľným spôsobom zamestnancov a zástupcov zamestnancov o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas.  (4) Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom príslušného odborového orgánu, zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok   1. spolurozhodovaním, 2. prerokovaním, 3. právom na informácie, 4. kontrolnou činnosťou.   Služobný úrad riadi svojich štátnych zamestnancov efektívne a hospodárne. Princíp efektívneho riadenia štátnych zamestnancov sa uplatňuje najmä riadením a kontrolou štátnych zamestnancov vedúcimi štátnymi zamestnancami, vytváraním podmienok na riadne vykonávanie štátnej služby, prostredníctvom systemizácie štátnozamestnaneckých miest a služobného hodnotenia. | Ú |  |
| **Doložka 6**  **Bod 1** | Ustanovenia o vykonaní 1. Členské štáty a/alebo sociálni partneri môžu mať alebo zaviesť výhodnejšie pracovné miesta, ako ustanovuje táto dohoda. | **D** |  |  |  |  |  |
| **Doložka 6**  **Bod 2** | 2. Vykonanie ustanovení tejto dohody nebude predstavovať platné dôvody na zníženie všeobecnej úrovne ochrany poskytovanej pracovníkov v oblasti tejto dohody. Nemá vplyv na právo členských štátov a/alebo sociálnych partnerov vypracovať odlišné legislatívne, regulačné alebo zmluvné ustanovenia, v svetle meniacich sa okolností a nevplýva na aplikáciu doložky 5.1, pokiaľ sa dodržiava zásada nediskriminácie vyjadrená v doložke 4.1. | n. a. |  |  |  |  |  |
| **Doložka 6**  **Bod 3** | 3. Táto dohoda nemá vplyv na právo sociálnych partnerov uzatvárať, na príslušnej úrovni, vrátane európskej úrovne, dohody upravujúce a/alebo dopĺňajúce ustanovenia tejto dohody tak, aby brali do úvahy zvláštne potreby príslušných sociálnych partnerov. | n. a. |  |  |  |  |  |
| **Doložka 6**  **Bod 4** | 4. Táto dohoda nebude mať vplyv na nijaké ďalšie zvláštne ustanovenia spoločenstva a najmä na ustanovenia spoločenstva, týkajúce sa rovnakého zaobchádzania alebo príležitostí pre mužov a ženy. | n. a. |  |  |  |  |  |
| **Doložka 6**  **Bod 5** | 5. Pri predchádzaní vzniku sporov a sťažností z aplikácie tejto dohody a pri ich urovnaní sa bude postupovať v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi zmluvami a praxou. | N | **311/2001 Z. z**  **Návrh zákona** | **Č: 9**  **§ 14**  **§ 176** | 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.  Spor medzi štátnym zamestnancom a služobným úradom týkajúci sa štátnozamestnaneckého vzťahu prejednáva a rozhoduje súd podľa Civilného sporového poriadku. | **Ú** |  |
| **Doložka 6**  **Bod 6** | 6. Zmluvné strany zrevidujú túto dohodu o päť rokov odo dňa rozhodnutia Rady, ak o to požiada jedna zo zmluvných strán. | n. a. |  |  |  |  |  |