|  |
| --- |
| TABUĽKA ZHODY**právneho predpisu** **s  právom Európskej únie** |
| **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. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov** **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** **Zákon č. 200/1998 Z. z. o štátnej službe colníkov a o zmene a doplnení niektorých ďalších zákonov v znení neskorších predpisov****Zákon č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore v znení neskorších predpisov****Zákon č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy v znení neskorších predpisov****Zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov** **Zákon č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov****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****Zákon č. 571/2009 Z. z. o rodičovskom príspevku a o zmene a doplnení niektorých zákonov 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** | 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.a. |  |  |  |  |  |
| **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.****125/2006 Z. z.** | **§ 2****O: 1****P: a****Bod 1, 2,5****P: b****§ 19****O: 1, 2, 3 a 6** | (1) Inšpekcia práce jedozor nad dodržiavaním* 1. pracovnoprávnych predpisov, 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,
	2. právnych predpisov, ktoré upravujú štátnozamestnanecké vzťahy,

záväzkov, ktoré vyplývajú z kolektívnych zmlúv,vyvodzovanie zodpovednosti za porušovanie predpisov uvedených v písmene a) a za porušovanie záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv,(1) Inšpektorát práce je oprávnený uložiť pokutu, ak tento zákon neustanovuje inak,a)zamestnávateľovi za porušenie povinností vyplývajúcich z tohto zákona, z predpisov uvedených v [§ 2 ods. 1 písm. a) prvom bode až treťom bode](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2006/125/20150101#paragraf-2.odsek-1.pismeno-a.bod-1) a [šiestom bode](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2006/125/20150101#paragraf-2.odsek-1.pismeno-a.bod-6) alebo za porušenie záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv až do 100 000 eur, a ak v dôsledku tohto porušenia vznikol pracovný úraz, ktorým bola spôsobená smrť alebo ťažká ujma na zdraví, najmenej 33 000 eur, b)fyzickej osobe, ktorá je podnikateľom a nie je zamestnávateľom, za porušenie povinností vyplývajúcich z tohto zákona a z predpisov uvedených v [§ 2 ods. 1 písm. a) treťom bode](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2006/125/20150101#paragraf-2.odsek-1.pismeno-a.bod-3) v sume podľa písmena a), c)vedúcim zamestnancom a štatutárnym orgánom podľa osobitného predpisu,[25)](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2006/125/20150101#poznamky.poznamka-25) ktorí svojím zavinením porušili povinnosti vyplývajúce z predpisov uvedených v [§ 2 ods. 1 písm. a)](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2006/125/20150101#paragraf-2.odsek-1.pismeno-a), záväzky vyplývajúce z kolektívnych zmlúv, dali pokyn na také porušenie alebo zatajili skutočnosti dôležité na výkon inšpekcie práce, až do štvornásobku ich priemerného mesačného zárobku. (2)Inšpektorát práce uloží pokutua)zamestnávateľovi alebo fyzickej osobe za1.porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania od 2 000 eur do 200 000 eur, a ak ide o nelegálne zamestnávanie dvoch a viac fyzických osôb súčasne, najmenej 5 000 eur, 2.vykonávanie činnosti bez oprávnenia, osvedčenia, preukazu alebo povolenia, ak na vykonávanie činnosti je potrebné oprávnenie, osvedčenie, preukaz alebo povolenie, ktoré vydáva Národný inšpektorát práce, inšpektorát práce, fyzická osoba alebo právnická osoba podľa osobitného predpisu,[25a)](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2006/125/20150101#poznamky.poznamka-25a) od 300 eur do 33 000 eur, b)zamestnávateľovi alebo fyzickej osobe, ktorá je podnikateľom a nie je zamestnávateľom, za 1.závažné porušenie povinností vyplývajúcich z predpisov uvedených v [§ 2 ods. 1 písm. a)](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2006/125/20150101#paragraf-2.odsek-1.pismeno-a) od 1 000 eur do 200 000 eur, 2.nesplnenie povinnosti uloženej opatrením podľa [§ 12 ods. 2 písm. b) až i)](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2006/125/20150101#paragraf-12.odsek-2.pismeno-b) od 300 eur do 100 000 eur. (3)Závažné porušenie povinností vyplývajúcich z predpisov uvedených v [§ 2 ods. 1 písm. a)](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2006/125/20150101#paragraf-2.odsek-1.pismeno-a) je a)nedodržanie podmienok ustanovených pre pracovný čas a dobu odpočinku pri výkone prác zaradených orgánom štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva do tretej kategórie alebo štvrtej kategórie podľa osobitného predpisu,[3b)](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2006/125/20150101#poznamky.poznamka-3b)b)presiahnutie odpracovaného času nad rozsah pracovného času uvedeného v evidencii pracovného času vedenej zamestnávateľom[25b)](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2006/125/20150101#poznamky.poznamka-25b) o viac ako 10 % najmenej však o 30 minút v jednom dni pri práci vykonávanej na základe dohody o brigádnickej práci študentov alebo dohody o pracovnej činnosti, c)nedodržanie podmienok ustanovených pre prácu tehotných žien, matiek do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiacich žien, mladistvých zamestnancov a zamestnancov so zdravotným postihnutím, d)nezabezpečenie ochranného zariadenia alebo bezpečnostného zariadenia na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci alebo nezabezpečenie fungovania tohto ochranného zariadenia alebo bezpečnostného zariadenia, e)neprijatie opatrení v priestoroch podľa osobitného predpisu[18b)](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2006/125/20150101#poznamky.poznamka-18b) na vylúčenie ohrozenia života a zdravia zamestnancov, nevykonanie nevyhnutných opatrení v týchto priestoroch na obmedzenie možných následkov ohrozenia života a zdravia zamestnancov alebo umožnenie prístupu do týchto priestorov zamestnancom, ktorí nie sú riadne a preukázateľne oboznámení, nemajú výcvik a vybavenie podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, f)neposkytnutie potrebných účinných osobných ochranných pracovných prostriedkov alebo ich neudržiavanie vo funkčnom stave. (6)Inšpektorát práce pri ukladaní pokuty podľa odsekov 1 a 2 zohľadňuje jej preventívne pôsobenie a pri určovaní výšky pokuty prihliada najmä na a)závažnosť zisteného porušenia povinností a závažnosť ich následkov,b)počet zamestnancov zamestnávateľa a riziká, ktoré sa vyskytujú v činnosti zamestnávateľa,c)počet nelegálne zamestnaných fyzických osôb, ak ide o uloženie pokuty podľa odseku 2 písm. a) prvého bodu, d)skutočnosť, či zistené porušenie povinností je dôsledkom neúčinného systému riadenia ochrany práce u zamestnávateľa alebo či ide o ojedinelý výskyt nedostatku, e)opakované zistenie toho istého nedostatku. | **Ú** |  |
| **Č: 3****O: 1 až 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. | **N****n.a.****n.a.** | **575/2001 Z. z.****73/1998 Z. z.****200/1998 Z. z.****311/2001 Z. z.****315/2001 Z. z.****281/2015 Z. z.****Návrh zákona** | **§ 35****O: 7****§287b****§ 268f****§ 254a****§ 209a****§ 236****§ 194** | (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.Týmto zákonom sa preberajú právne záväzné akty Európskej únie uvedené v prílohe č. 4.Týmto zákonom sa preberajú právne záväzné akty Európskej únie uvedené v prílohe č. 2.Týmto zákonom sa preberajú právne záväzné akty Európskej únie uvedené v prílohe č. 2.Týmto zákonom sa preberajú právne záväzné akty Európskej únie uvedené v prílohe č. 4.Týmto zákonom sa preberajú právne záväzné akty Európskej únie uvedené v prílohe č. 4.Týmto zákonom sa preberajú právne záväzné akty Európskej únie uvedené v prílohe č. 6. | **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.** |  |  |  |  |  |
| **PRÍLOHA****Č: 1****O: 1****Č: 1****O: 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. | **N****N** | **311/2001 Z. z.****311/2001 Z. z.****552/2003 Z. z.** | **Č: 6****§ 11****O: 1****§ 1****O: 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. (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.(4) Na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa vzťahuje Zákonník práce, ak tento zákon alebo osobitný predpis neustanovuje inak.  | **Ú** |  |
| **Č: 1****O: 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** | **311/2001 Z. z.****311/2001 Z. z.****311/2001 Z. z.** | **§ 48** **O: 7** **§ 49****O: 5****§ 40****O: 9** | (7) Zamestnanca v pracovnom pomere na určitú dobu nemožno zvýhodniť alebo obmedziť, ak ide o pracovné podmienky a podmienky zamestnávania podľa tohto zákona a o pracovné podmienky súvisiace s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci podľa osobitného predpisu, v porovnaní s porovnateľným zamestnancom.(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. |  |  |
| **Č: 2****O: 1****Č: 2****O: 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. | **N****N** | **311/2001 Z. z.****311/2001 Z. z.**  | **§ 166****O: 1 a 2****§ 169****O: 1 a 2** | (1) V súvislosti s pôrodom a starostlivosťou o narodené dieťa patrí žene materská dovolenka v trvaní 34 týždňov. Osamelej žene patrí materská dovolenka v trvaní 37 týždňov a žene, ktorá porodila zároveň dve alebo viac detí, patrí materská dovolenka v trvaní 43 týždňov. V súvislosti so starostlivosťou o narodené dieťa patrí aj mužovi od narodenia dieťaťa rodičovská dovolenka v rovnakom rozsahu, ak sa stará o narodené dieťa. (2) 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.(1) 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.(2) Materská dovolenka alebo rodičovská dovolenka podľa § 166 ods. 1 sa poskytuje žene a mužovi odo dňa prevzatia dieťaťa v trvaní 28 týždňov, osamelej žene a osamelému mužovi v trvaní 31 týždňov a žene a mužovi, ktorý prevzal dve deti alebo viac detí, sa poskytuje v trvaní 37 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. | **Ú** |  |
| **Č: 3****O: 1****P: a****Č: 3****O: 1****P: b****Č: 3****O: 1****P: c****Č: 3****O: 1****P: d****Č: 3****O: 2****Č: 3****O: 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. | **D****D****D****D****D****N****N** | **311/2001 Z. z.** **311/2001 Z. z.** **311/2001 Z. z.** **311/2001 Z. z****311/2001 Z. z.** **73/1998 Z. z.****311/2001 Z. z.** | **§ 166****O: 1 a 2****§ 167****O: 1 a 2****§ 168** **O: 1 až 5****§ 169****O: 1 a 2****§166****O: 3****§152** **O:8****§ 169****O: 2 a 3** | (1) V súvislosti s pôrodom a starostlivosťou o narodené dieťa patrí žene materská dovolenka v trvaní 34 týždňov. Osamelej žene patrí materská dovolenka v trvaní 37 týždňov a žene, ktorá porodila zároveň dve alebo viac detí, patrí materská dovolenka v trvaní 43 týždňov. V súvislosti so starostlivosťou o narodené dieťa patrí aj mužovi od narodenia dieťaťa rodičovská dovolenka v rovnakom rozsahu, ak sa stará o narodené dieťa. (2) 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.(1) Žena nastupuje materskú dovolenku spravidla od začiatku šiesteho týždňa pred očakávaným dňom pôrodu, najskôr však od začiatku ôsmeho týždňa pred týmto dňom.(2) 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 28 týždňov; osamelej žene sa poskytne materská dovolenka do uplynutia 31 týždňov a žene, ktorá porodila zároveň dve alebo viac detí, sa poskytne materská dovolenka do uplynutia 37 týždňov. (1) 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.(2) 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.(3) Ak sa dieťa narodilo mŕtve, patrí žene materská dovolenka po dobu 14 týždňov.(4) 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.(5) 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.(1) 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.(2) Materská dovolenka alebo rodičovská dovolenka podľa § 166 ods. 1 sa poskytuje žene a mužovi odo dňa prevzatia dieťaťa v trvaní 28 týždňov, osamelej žene a osamelému mužovi v trvaní 31 týždňov a žene a mužovi, ktorý prevzal dve deti alebo viac detí, sa poskytuje v trvaní 37 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.(3) 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 nadriadenému najmenej jeden mesiac vopred predpokladaný dátum nástupu na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, predpokladaný dátum ich skončenia a zmeny týkajúce sa dátumu nástupu a skončenia materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky.(2) Materská dovolenka alebo rodičovská dovolenka podľa § 166 ods. 1 sa poskytuje žene a mužovi odo dňa prevzatia dieťaťa v trvaní 28 týždňov, osamelej žene a osamelému mužovi v trvaní 31 týždňov a žene a mužovi, ktorý prevzal dve deti alebo viac detí, sa poskytuje v trvaní 37 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.(3) Zamestnávateľ sa môže so zamestnancom dohodnúť, že ak ide o dieťa s dlhodobo nepriaznivým zdravotným stavom vyžadujúcim osobitnú starostlivosť, rodičovskú dovolenku možno poskytnúť najdlhšie do dňa, v ktorom dieťa dovŕši osem rokov veku, a to najviac v rozsahu, v ktorom sa táto dovolenka v období podľa odseku 2 tretej vety nečerpala. | **Ú****Ú** |  |
| **Č: 4** | AdopciaČlenské štáty a/alebo sociálni partneri posúdia potrebu ďalších opatrení v záujme zohľadnenia osobitných potrieb adoptívnych rodičov. | **n.a.** |  |  |  |  |  |
| **Č: 5****O: 1 a 2****Č: 5****O: 3****Č: 5****O: 4****Č: 5****O: 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 dovolenky.5. 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. | **N****N****N****N** | **311/2001 Z. z.****Návrh zákona****73/1998 Z. z.****200/1998 Z. z.****346/2005 Z. z.****311/2001 Z. z.****311/2001 Z. z.****311/2001 Z. z.****Návrh zákona****311/2001 Z. z.****311/2001 Z. z.****311/2001 Z. z.****311/2001 Z. z.****Návrh zákona****571/2009 Z. z.****571/2009 Z. z.** | **§ 157****O: 1****§ 105****O: 1 a 2****§ 152****O: 6** **§ 143****O: 7****§ 116****O: 3 a 4****§ 46****§ 47****O: 1****P: a, b****§ 64****O: 1****P: c****§ 105****O: 1 a 2****§ 106****O: 1 a 2****§ 64****O:1****P: c****§ 64****O: 3****P: a, b a c****§ 68****O: 1 a 3****§ 156****§ 78****O: 3****§ 1****O: 2****§ 2****§ 3****O: 2** | (1) 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.(1) Ak štátna zamestnankyňa, ktorá je tehotná, ktorá je matkou do konca deviateho mesiaca po pôrode alebo ktorá je dojčiaca, vykonáva štátnu službu, ktorá jej je podľa osobitného predpisu zakázaná alebo ktorá je jej 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. (2) Ak úprava služobných podmienok ani preloženie podľa odseku 1 nie sú možné, služobný úrad zaradí štátnu zamestnankyňu mimo činnej štátnej služby podľa § 65.(6) Počas materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky podľa odseku 1 zotrváva policajtka alebo policajt vo svojej funkcii; ak dôjde k organizačnej zmene, v dôsledku ktorej policajtka alebo policajt nebudú môcť zotrvať vo svojej funkcii, ustanovia sa do inej vhodnej funkcie podľa tohto zákona za podmienok, ktoré nie sú pre nich menej priaznivé. Policajtka alebo policajt majú po skončení materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky podľa odseku 1 právo na prospech z každého zlepšenia podmienok výkonu služby, na ktoré by podľa tohto zákona mali právo aj počas výkonu svojej funkcie.(7) 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 za podmienok, ktoré pre colníčku alebo colníka nie sú menej priaznivé ako podmienky pred nástupom na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku podľa odseku 1. Colníčka po skončení materskej dovolenky alebo colník po skončení rodičovskej dovolenky podľa odseku 1 má nárok aj na zlepšenie 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. (3) Profesionálnu vojačku počas materskej dovolenky a profesionálneho vojaka počasrodičovskej dovolenky, počas ktorej majú nárok na materské podľa osobitného predpisu,34a) 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.(4) 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. Pracovný pomer vzniká odo dňa, ktorý bol dohodnutý v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce. (1) Odo dňa, keď vznikol pracovný pomer,a) 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,b) zamestnanec je povinný podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať práce osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu.(1) Zamestnávateľ nesmie dať zamestnancovi výpoveď v ochrannej dobe, a toc) v dobe, keď je zamestnankyňa tehotná, keď je zamestnankyňa na materskej dovolenke, keď je zamestnankyňa a zamestnanec na rodičovskej dovolenke alebo keď sa osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky,(1) Ak štátna zamestnankyňa, ktorá je tehotná, ktorá je matkou do konca deviateho mesiaca po pôrode alebo ktorá je dojčiaca, vykonáva štátnu službu, ktorá jej je podľa osobitného predpisu zakázaná alebo ktorá je jej 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. (2) Ak úprava služobných podmienok ani preloženie podľa odseku 1 nie sú možné, služobný úrad zaradí štátnu zamestnankyňu mimo činnej štátnej služby podľa § 65..(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. (2) Ustanovenie odseku 1 sa vzťahuje rovnako na štátneho zamestnanca po návrate z rodičovskej dovolenky.(1) Zamestnávateľ nesmie dať zamestnancovi výpoveď v ochrannej dobe, a toc) v dobe, keď je zamestnankyňa tehotná, keď je zamestnankyňa na materskej dovolenke, keď je zamestnankyňa a zamestnanec na rodičovskej dovolenke alebo keď sa osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky,Zákaz výpovede sa nevzťahuje na výpoveď danú zamestnancovia)z dôvodov ustanovených1.v [§ 63 ods. 1 písm. a) prvom bode](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20150401#paragraf-63.odsek-1.pismeno-a.bod-1), 2.v [§ 63 ods. 1 písm. a) druhom bode](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20150401#paragraf-63.odsek-1.pismeno-a.bod-2) v dobe, keď sa osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky, a v dobe, keď je zamestnanec pracujúci v noci uznaný na základe lekárskeho posudku dočasne nespôsobilým na nočnú prácu, b)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](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20150401#paragraf-166)); 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, c)pre iné porušenie pracovnej disciplíny [[§ 63 ods. 1 písm. e)](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20150401#paragraf-63.odsek-1.pismeno-e)], ak nejde o tehotnú zamestnankyňu alebo ak nejde o zamestnankyňu na materskej dovolenke alebo zamestnankyňu a zamestnanca na rodičovskej dovolenke, (1) Zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne a to iba vtedy, ak zamestnaneca) bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin,b) porušil závažne pracovnú disciplínu*.* (3) 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.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.(3) Služobný úrad nemôže okamžite skončiť štátnozamestnanecký pomer s tehotnou štátnou zamestnankyňou, so štátnou zamestnankyňou na materskej dovolenke alebo so štátnym zamestnancom na rodičovskej dovolenke, s osamelým štátnym zamestnancom, ak sa stará o dieťa mladšie ako tri roky, alebo so štátnym zamestnancom, ktorý sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je osobou s ťažkým zdravotným postihnutím. Služobný úrad však môže so štátnymi zamestnancami podľa prvej vety okrem štátnej zamestnankyne na materskej dovolenke a štátneho zamestnanca na rodičovskej dovolenke (§ 166 ods. 1 Zákonníka práce) z dôvodu uvedeného v odseku 1 skončiť štátnozamestnanecký pomer výpoveďou.(2) Rodičovský príspevok je štátna sociálna dávka, ktorou štát prispieva oprávnenej osobe na zabezpečenie riadnej starostlivosti o dieťa.(1) Oprávnená osoba má nárok na rodičovský príspevok, aka) zabezpečuje riadnu starostlivosť o dieťa ab) má trvalý pobytalebo prechodný pobyt na území Slovenskej republiky (ďalej len "pobyt") alebo je osobou podľa osobitného predpisu.c) manžel (manželka) rodiča dieťaťa, ak žije s rodičom dieťaťa v domácnosti.Dieťaťom podľa odseku 1 písm. a) je dieťaa)do troch rokov veku,b)do šiestich rokov veku, ktoré má dlhodobo nepriaznivý zdravotný stav, alebo c) do šiestich rokov veku, ktoré je zverené do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov podľa [§ 2 písm. b)](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2009/571/20140630#paragraf-2.pismeno-b), najdlhšie tri roky od právoplatnosti prvého rozhodnutia o zverení dieťaťa do starostlivosti tej istej oprávnenej osobe. | **Ú****Ú****Ú****Ú** |  |
| **Č: 6****O:1** | 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. | **N** | **311/2001 Z. z.****Návrh zákona**  | **§ 164****O: 1 až 3****§ 106****O: 1 a 2** | (1) Zamestnávateľ je povinný prihliadať pri zaraďovaní zamestnancov do pracovných zmien aj na potreby tehotných žien a žien a mužov starajúcich sa o deti.(2) 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 ich žiadosti vyhovieť, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.(3) Tehotná žena, žena alebo muž trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako tri roky, osamelá žena alebo osamelý muž, ktorí sa trvale starajú o dieťa mladšie ako 15 rokov, sa môžu zamestnávať prácou nadčas len s ich súhlasom. Pracovná pohotovosť sa s nimi môže len dohodnúť.(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. (2) Ustanovenie odseku 1 sa vzťahuje rovnako na štátneho zamestnanca po návrate z rodičovskej dovolenky. | **Ú** |  |
| **Č: 6****O: 2** | 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. | **n.a.** |  |  |  |  |  |
| **Č: 7****O: 1** | 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.  | **N** | **311/2001 Z. z.** | **§ 141** **O: 1** | (1) Zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci za čas jeho pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz, po čas 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 dôvodovv 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 mimopracovného času zamestnanca. Za tento čas nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy, ak osobitný predpis neustanovuje inak.  | **Ú** |  |
| **Č: 7****O: 2** | 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. | **N** | **311/2001 Z. z.** | **§ 141****O: 2****P: a****Bod 1** | (2) Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno z týchto dôvodov a v tomto rozsahu:a) vyšetrenie alebo ošetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení1. pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak vyšetrenie alebo ošetrenie nebolo možné vykonať mimo pracovného času, | **Ú** |  |
| **Č: 8****O: 1****Č: 8****O: 2****Č: 8****O: 3****Č: 8****O: 4****Č: 8****O: 5****Č: 8****O: 6****Č: 8****O: 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.** |  |  |  |  |  |

*\* členenie smernice je vecou gestora*