najpravo.sk

z 8. februára 2011,

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

Národná rada Slovenskej republiky sa uzniesla na tomto zákone:

Čl. I

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení zákona č. 165/2002 Z. z., zákona č. 408/2002 Z. z., zákona č. 210/2003 Z. z., zákona č. 461/2003 Z. z., zákona č. 5/2004 Z. z., zákona č. 365/2004 Z. z., zákona č. 82/2005 Z. z., zákona č. 131/2005 Z. z., zákona č. 244/2005 Z. z., zákona č. 570/2005 Z. z., zákona č. 124/2006 Z. z., zákona č. 231/2006 Z. z., zákona č. 348/2007 Z. z., zákona č. 200/2008 Z. z., zákona č. 460/2008 Z. z., zákona č. 49/2009 Z. z., zákona č. 184/2009 Z. z., zákona č. 574/2009 Z. z. a zákona č. 543/2010 Z.z. sa mení a dopĺňa takto:

1. Článok 1 znie:

„Čl. 1

Fyzické osoby majú právo na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a na ochranu proti svojvoľnému prepusteniu zo zamestnania v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon). Tieto práva im patria bez akýchkoľvek obmedzení a diskriminácie z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia s výnimkou prípadu, ak rozdielne zaobchádzanie je odôvodnené povahou činností vykonávaných

v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú, ak tento dôvod tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je legitímny a požiadavka primeraná.“.

2. V čl. 6 druhá veta znie: „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.“.

3. V čl. 6 sa na konci pripája táto veta: „Ženám a mužom sa zabezpečujú pracovné podmienky, ktoré im umožňujú vykonávať spoločenskú funkciu pri výchove detí a pri starostlivosti o ne.“.

4. V § 13 odsek 2 znie:

„(2) V pracovnoprávnych vzťahoch sa zakazuje diskriminácia zamestnancov z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia.“.

5. V § 73 ods. 13 sa slová „§ 243 ods. 3“ nahrádzajú slovami „§ 241a ods. 3“.

6. § 157 znie:

„§ 157

(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.

(2) Ak sa zamestnankyňa alebo zamestnanec vráti do práce po skončení rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 2, zamestnávateľ je povinný zaradiť ich na pôvodnú prácu a pracovisko. Ak zaradenie na pôvodnú prácu a pracovisko nie je možné, zamestnávateľ je povinný zaradiť ich na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve. Zamestnankyňa a zamestnanec majú právo po skončení rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 2 na zachovanie všetkých práv, ktoré mali alebo ktoré im vznikali v čase nástupu na túto rodičovskú dovolenku v pôvodnom rozsahu; tieto práva sa uplatnia vrátane zmien, ktoré vyplývajú z právnych predpisov, kolektívnej zmluvy alebo z obvyklých postupov u zamestnávateľa.

(3) Ak sa zamestnanec vráti do práce po skončení výkonu verejnej funkcie alebo činnosti pre odborovú organizáciu, po školení, po skončení mimoriadnej služby alebo

najpravo.sk

alternatívnej služby alebo ak sa zamestnanec vráti do práce po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti alebo karantény (karanténneho opatrenia), zamestnávateľ je povinný zaradiť ho na pôvodnú prácu a pracovisko. Ak zaradenie na pôvodnú prácu a pracovisko nie je možné, zamestnávateľ je povinný zaradiť ho na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve.“.

7. V § 161 ods. 1 prvá veta znie: „Tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiace ženy nesmú byť zamestnávané prácami, ktoré sú pre ne fyzicky neprimerané alebo škodia ich organizmu.“.

8. V § 166 odsek 2 znie:

„(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.“.

9. § 166 sa dopĺňa odsekom 3, ktorý znie:

„(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.“.

10. § 241 vrátane nadpisu znie:

„Právo na nadnárodné informácie a na prerokovanie

§ 241

(1) Právo zamestnancov zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov Európskej únie a Európskeho hospodárskeho priestoru (ďalej len „členský štát“) a skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov na nadnárodné informácie a na prerokovanie sa uskutočňuje prostredníctvom európskej zamestnaneckej rady alebo prostredníctvom iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi.

(2) Uplatnením práva na nadnárodné informácie a na prerokovanie nie je dotknuté informovanie a prerokovanie podľa § 29, § 73, § 237 a 238.

(3) Ak to ustanovuje osobitný predpis, na uplatnenie práva na nadnárodné informácie a na prerokovanie v európskej spoločnosti a v európskej družstevnej spoločnosti sa vzťahuje tento zákon.“.

11. Za § 241 sa vkladá § 241a, ktorý znie:

„§ 241a

(1) Na účely uplatňovania práva na nadnárodné informácie a na prerokovanie

a) zamestnávateľ pôsobiaci na území členských štátov je zamestnávateľ, ktorý zamestnáva najmenej 1 000 zamestnancov v členských štátoch a aspoň 150 zamestnancov v každom z najmenej dvoch členských štátov,
b) skupina zamestnávateľov je riadiaci zamestnávateľ a ním ovládaní zamestnávatelia,
c) skupina zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov je skupina zamestnávateľov, ktorá spolu zamestnáva najmenej 1 000 zamestnancov v členských štátoch, z ktorých najmenej dvaja zamestnávatelia skupiny zamestnávateľov pôsobia v dvoch rôznych členských štátoch a z ktorých najmenej jeden zamestnávateľ skupiny zamestnávateľov zamestnáva najmenej 150 zamestnancov v jednom členskom štáte a najmenej jeden ďalší zamestnávateľ skupiny zamestnávateľov zamestnáva najmenej 150 zamestnancov v inom členskom štáte,
d) zástupcami zamestnancov u zamestnávateľa alebo organizačnej zložky zamestnávateľa so sídlom alebo miestom podnikania (ďalej len „sídlo“) na území Slovenskej republiky sú zástupcovia zamestnancov podľa § 230 a 233, člen osobitného vyjednávacieho orgánu, člen európskej zamestnaneckej rady a zástupca zamestnancov zabezpečujúci iný postup informovania zamestnancov a prerokovania s nimi,
e) ústredné vedenie je ústredné vedenie zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo ústredné vedenie riadiaceho zamestnávateľa v prípade skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov; ak ústredné vedenie nemá sídlo v členskom štáte, za ústredné vedenie sa považuje zástupca ústredného vedenia v členskom štáte, ktorý sa ustanoví v prípade potreby, a ak takýto zástupca nie je ustanovený, za ústredné vedenie sa považuje vedenie organizačnej zložky zamestnávateľa alebo zamestnávateľa skupiny zamestnávateľov, ktorí zamestnávajú najväčší počet zamestnancov v ktoromkoľvek z členských štátov,
f) osobitný vyjednávací orgán je orgán zriadený podľa § 244 s cieľom uskutočňovať vyjednávanie s ústredným vedením o zriadení európskej zamestnaneckej rady alebo o zavedení iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi,
g) európska zamestnanecká rada je rada zriadená podľa § 245 alebo § 246 s cieľom informovania zamestnancov a prerokovania s nimi,
h) informovanie je poskytovanie informácií zamestnávateľom zástupcom zamestnancov, aby sa mohli oboznámiť s ich obsahom a posúdiť ich; informovanie sa uskutoční v takom čase, takým spôsobom a s takým obsahom, ktorý umožní zástupcom zamestnancov podrobne posúdiť možné dôsledky, ktoré vyplývajú z poskytnutých informácií, a v prípade potreby pripraviť sa na prerokovanie s príslušným orgánom zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov,
i) prerokovanie je dialóg a výmena názorov medzi ústredným vedením alebo inou primeranou úrovňou vedenia a zástupcami zamestnancov v takom čase, takým spôsobom a s takým obsahom, ktorý zástupcom zamestnancov na základe poskytnutých informácií umožňuje v primeranej lehote vyjadriť k navrhovaným opatreniam, ktorých sa prerokovanie týka, stanovisko, ktoré je možné zohľadniť v rámci rozhodovania zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov bez toho, aby boli dotknuté povinnosti vedenia,
j) nadnárodné otázky sú otázky týkajúce sa zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov ako celku alebo najmenej dvoch zamestnávateľov alebo organizačných zložiek zamestnávateľa alebo skupiny zamestnávateľov nachádzajúcich sa v dvoch rôznych členských štátoch.

(2) Na účely tohto zákona riadiaci zamestnávateľ je zamestnávateľ, ktorý môže vykonávať rozhodujúci vplyv na ovládaného zamestnávateľa alebo ovládaných zamestnávateľov skupiny zamestnávateľov najmä z dôvodu vlastníctva, majetkovej a finančnej účasti alebo pravidiel, ktorými sa riadi.

(3) Riadiaci zamestnávateľ je, ak sa nepreukáže inak, vždy zamestnávateľ, ktorý vo vzťahu k ovládanému zamestnávateľovi priamo alebo nepriamo

a) vlastní väčšinu základného imania tohto zamestnávateľa,
b) kontroluje väčšinu hlasovacích práv spojených so základným imaním tohto zamestnávateľa alebo
c) môže vymenovať viac ako polovicu členov správneho orgánu, riadiaceho orgánu alebo dozorného orgánu tohto zamestnávateľa.

(4) Na účely odseku 3 písm. b) a c) práva riadiaceho zamestnávateľa hlasovať alebo vymenovať zahŕňajú aj práva každého ním ovládaného zamestnávateľa a práva každej osoby alebo orgánu konajúcich vo vlastnom mene, ale v záujme riadiaceho zamestnávateľa alebo ktoréhokoľvek iného ním ovládaného zamestnávateľa.

(5) Rozhodujúci vplyv sa nepredpokladá výlučne z dôvodu vykonávania funkcie predbežného správcu, správcu konkurznej podstaty, likvidátora alebo inej úradnej osoby v prípade skončenia činnosti, likvidácie, platobnej neschopnosti, zastavenia platieb, vyrovnania alebo podobného postupu.

(6) Zamestnávateľ sa nepovažuje za riadiaceho zamestnávateľa vo vzťahu k zamestnávateľovi, v ktorom má účasť, ak je spoločnosťou uvedenou v čl. 3 ods. 5 písm. a) alebo c) nariadenia Rady (ES) č. 139/2004 z 20. januára 2004 o kontrole koncentrácií medzi podnikmi.

(7) Rozhodujúcim na určenie, či je zamestnávateľ riadiacim zamestnávateľom, je právny poriadok členského štátu, ktorým sa zamestnávateľ spravuje. Ak sa zamestnávateľ spravuje právnym poriadkom iného ako členského štátu, rozhodujúcim na určenie je právny poriadok členského štátu, na ktorého území má sídlo zástupca tohto zamestnávateľa, alebo ak takýto zástupca neexistuje, právny poriadok členského štátu, na ktorého území má sídlo vedenie organizačnej zložky zamestnávateľa alebo zamestnávateľa skupiny zamestnávateľov, ktoré zamestnávajú najväčší počet zamestnancov v ktoromkoľvek z členských štátov.

(8) Ak z dôvodu kolízie právnych poriadkov spĺňajú jedno kritérium alebo viac kritérií podľa odseku 3 dvaja zamestnávatelia alebo viac zamestnávateľov zo skupiny zamestnávateľov, za riadiaceho zamestnávateľa sa považuje zamestnávateľ, ktorý spĺňa kritérium podľa odseku 3 písm. c), ak sa nepreukáže, že iný zamestnávateľ je schopný vykonávať rozhodujúci vplyv.

(9) Na účely odseku 1 písm. a) a c) ustanovený minimálny počet zamestnancov vychádza z priemerného počtu zamestnancov vrátane zamestnancov na kratší pracovný čas, ktorí boli zamestnaní u zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov počas predchádzajúcich dvoch rokov.“.

najpravo.sk

12. § 242 a 243 znejú:

„§ 242

(1) Povinnosť poskytovať nadnárodné informácie a prerokovať podľa tohto zákona sa vzťahuje na

a) zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov a zamestnávateľa skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov, ktorý má sídlo v Slovenskej republike,
b) organizačnú zložku zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo zamestnávateľa skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov, ktorá má sídlo v Slovenskej republike,
c) ústredné vedenie zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo zamestnávateľa skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov, ktoré má sídlo v Slovenskej republike.

(2) Dohoda podľa § 245 ods. 1 alebo § 245a ods. 1 môže ustanoviť, že rozsah, právomoci a príslušnosť európskej zamestnaneckej rady a rozsah iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi sa vzťahuje aj na organizačnú zložku zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov, ktorá má sídlo mimo územia členských štátov, a zamestnávateľa skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov, ktorý má sídlo mimo územia členských štátov.

§ 243

(1) Na uplatnenie práva na nadnárodné informácie a na prerokovanie sa za podmienok ustanovených týmto zákonom u každého zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov a v každej skupine zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov zriadi európska zamestnanecká rada alebo zavedie iný postup informovania zamestnancov a prerokovania s nimi s cieľom zabezpečiť účinné informovanie zástupcov zamestnancov alebo priamo zamestnancov a prerokovanie s nimi tak, aby možnosť účinného rozhodovania zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov zostala zachovaná.

(2) Ak skupina zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov zahŕňa jedného zamestnávateľa alebo niekoľko zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov alebo skupín zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov, európska zamestnanecká rada sa zriadi na úrovni skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov, ak dohoda podľa § 245 ods. 1 neustanoví inak. Ustanovenie odseku 1 tým nie je dotknuté.

(3) Príslušná úroveň, na ktorej sa uskutoční informovanie a prerokovanie medzi vedením a zástupcami zamestnancov, sa určí na základe predmetu informovania a prerokovania.

(4) Informovanie a prerokovanie je obmedzené na nadnárodné otázky. Na tento účel právomoc európskej zamestnaneckej rady a rozsah iného postupu informovania

najpravo.sk

zamestnancov a prerokovania s nimi musia byť odlišné od právomoci zástupcov zamestnancov na národnej úrovni.“.

13. Za § 243 sa vkladá § 243a, ktorý vrátane nadpisu znie:

„§ 243a
Podmienky zriadenia európskej zamestnaneckej rady alebo zavedenia iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi

(1) Ústredné vedenie je zodpovedné za vytvorenie podmienok a poskytnutie prostriedkov potrebných na zriadenie európskej zamestnaneckej rady alebo na zavedenie iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi u zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov.

(2) Vedenie každého zamestnávateľa patriaceho do skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov a ústredné vedenie sú povinné získať a poskytnúť dotknutým stranám, ak o to požiadajú, informácie, ktoré sú potrebné na zistenie, či možno zriadiť európsku zamestnaneckú radu alebo zaviesť iný postup informovania zamestnancov a prerokovania s nimi, a začať vyjednávanie podľa § 244. Ide najmä o informácie týkajúce sa štruktúry zamestnávateľa alebo skupiny zamestnávateľov a ich zamestnancov vrátane informácií týkajúcich sa počtu zamestnancov podľa § 241a ods. 1 písm. a) a c), aby bolo možné určiť, či zamestnávateľ, u ktorého zamestnanci vykonávajú prácu, je zamestnávateľ pôsobiaci na území členských štátov alebo patrí do skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov.

(3) Ústredné vedenie je, ak sa dotknuté strany nedohodnú inak, povinné uhrádzať primerané náklady na

a) zriadenie a činnosť osobitného vyjednávacieho orgánu, európskej zamestnaneckej rady, užšieho výboru alebo na zavedenie iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi,
b) organizovanie rokovaní, tlmočenie, cestovné a ubytovanie členov osobitného vyjednávacieho orgánu, členov európskej zamestnaneckej rady, členov užšieho výboru alebo zástupcov zamestnancov zabezpečujúcich iný postup informovania zamestnancov a prerokovania s nimi a najmenej jedného prizvaného odborníka.“.

14. § 244 a 245 vrátane nadpisov znejú:

„§ 244
Osobitný vyjednávací orgán

(1) Ústredné vedenie začne z vlastnej iniciatívy alebo na základe písomnej žiadosti najmenej 100 zamestnancov najmenej u dvoch zamestnávateľov alebo najmenej v dvoch organizačných zložkách zamestnávateľa alebo zamestnávateľov najmenej v dvoch rôznych členských štátoch alebo na základe písomnej žiadosti ich zástupcov vyjednávanie o zriadení európskej zamestnaneckej rady alebo o zavedení iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi.

najpravo.sk

(2) Na účely vyjednávania podľa odseku 1 sa zriaďuje osobitný vyjednávací orgán, aby za zamestnancov vyjednával o zriadení európskej zamestnaneckej rady alebo o zavedení iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi.

(3) Členmi osobitného vyjednávacieho orgánu sú zamestnanci zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov. Členovia osobitného vyjednávacieho orgánu sa volia alebo vymenúvajú pomerne k počtu zamestnancov zamestnaných v každom členskom štáte zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov, pričom každému členskému štátu sa priradí jedno miesto na podiel zamestnancov zamestnaných v tomto členskom štáte, ktorý predstavuje 10 % zamestnancov celkovo zamestnaných vo všetkých členských štátoch alebo určitý zlomok z tohto podielu.

(4) Členov osobitného vyjednávacieho orgánu za zamestnancov zamestnaných v Slovenskej republike vymenúvajú a odvolávajú zástupcovia zamestnancov zo zamestnancov zamestnávateľov alebo organizačných zložiek zamestnávateľov zamestnaných v Slovenskej republike. Ak u zamestnávateľa alebo v organizačnej zložke zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, zamestnanci priamo volia členov osobitného vyjednávacieho orgánu. Ak sa zástupcovia zamestnancov nedohodnú, rozhodnú zástupcovia zamestnancov, ktorí zastupujú najväčší počet zamestnancov zamestnaných v Slovenskej republike. Rozdelenie hlasov sa určí pomerne podľa počtu zastupovaných zamestnancov.

(5) Osobitný vyjednávací orgán informuje o svojom zložení ústredné vedenie a dotknutých zamestnávateľov. Ústredné vedenie informuje príslušné uznané európske organizácie zamestnávateľov a zamestnancov, s ktorými Európska komisia prerokúva záležitosti podľa čl. 154 Zmluvy o fungovaní Európskej únie o zložení osobitného vyjednávacieho orgánu a o začatí vyjednávania.

(6) Ústredné vedenie a osobitný vyjednávací orgán sú povinné vyjednávať a spolupracovať s ohľadom na ich vzájomné práva a povinnosti s cieľom dosiahnuť dohodu podľa § 245 ods. 1 alebo § 245a ods. 1.

(7) Ústredné vedenie na účel uzatvorenia dohody podľa § 245 ods. 1 alebo § 245a ods. 1 zvolá zasadnutie s osobitným vyjednávacím orgánom a informuje o ňom vhodným spôsobom dotknutých zamestnávateľov.

(8) Ústredné vedenie a osobitný vyjednávací orgán sa môžu dohodnúť, že neuzatvoria dohodu podľa § 245 ods. 1, ale že európska zamestnanecká rada sa bude spravovať § 246 až 248.

(9) Osobitný vyjednávací orgán má právo pred každým zasadnutím a po každom zasadnutí s ústredným vedením zasadať bez ústredného vedenia. Osobitný vyjednávací orgán môže na účely vyjednávania požiadať o pomoc odborníkov vrátane zástupcov príslušných uznaných európskych organizácií zamestnancov podľa odseku 5, ktorí sa na žiadosť osobitného vyjednávacieho orgánu môžu zúčastňovať ako poradcovia na rokovaní o zriadení európskej zamestnaneckej rady alebo o zavedení iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi.

najpravo.sk

(10) Náklady na zriadenie a činnosť osobitného vyjednávacieho orgánu a na vyjednávanie uhrádza ústredné vedenie tak, aby osobitný vyjednávací orgán mohol primerane plniť svoju úlohu.

(11) Osobitný vyjednávací orgán prijíma závery nadpolovičnou väčšinou hlasov svojich členov za účasti nadpolovičnej väčšiny členov. Na účel uzatvorenia dohody podľa § 245 ods. 1 alebo § 245a ods. 1 rozhoduje osobitný vyjednávací orgán nadpolovičnou väčšinou hlasov všetkých členov. Osobitný vyjednávací orgán môže najmenej dvojtretinovou väčšinou hlasov všetkých členov rozhodnúť, že nezačne vyjednávanie o uzatvorenie dohody podľa § 245 ods. 1 alebo § 245a ods. 1 alebo že skončí už začaté vyjednávanie. Ak je prijaté rozhodnutie podľa tretej vety, § 246 až 248 sa nepoužijú.

(12) Ak sa dotknuté strany nedohodnú na kratšej lehote, nová žiadosť o zvolanie osobitného vyjednávacieho orgánu sa môže predložiť najskôr po uplynutí dvoch rokov odo dňa prijatia rozhodnutia podľa odseku 11 tretej vety.

§ 245
Dohoda o zriadení európskej zamestnaneckej rady

(1) Dohoda o zriadení európskej zamestnaneckej rady medzi ústredným vedením a osobitným vyjednávacím orgánom sa musí uzatvoriť písomne a musí obsahovať najmä
a) určenie všetkých zamestnávateľov a organizačných zložiek zamestnávateľa, na ktorých sa vzťahuje,
b) zloženie európskej zamestnaneckej rady, počet jej členov, dĺžku funkčného obdobia a rozdelenie miest, ktoré, ak je to možné, zohľadňuje potrebu vyváženého zastúpenia zamestnancov podľa ich činností, kategórií a pohlavia,
c) úlohy, práva a povinnosti európskej zamestnaneckej rady, postup informovania európskej zamestnaneckej rady a postup prerokovania s ňou,
d) spôsob prepojenia medzi informovaním a prerokovaním na nadnárodnej úrovni a informovaním a prerokovaním so zástupcami zamestnancov na národnej úrovni,
e) miesto konania, počet a trvanie zasadnutí európskej zamestnaneckej rady,
f) zloženie, spôsob vymenovania, úlohy a rokovací poriadok užšieho výboru, ak je to potrebné,
g) finančné a materiálne zdroje, ktoré sa majú prideliť európskej zamestnaneckej rade,
h) deň nadobudnutia účinnosti dohody a dobu, na ktorú sa uzatvorila,
i) podmienky, za ktorých možno dohodu zmeniť, doplniť alebo skončiť,
j) prípady, kedy by sa malo o dohode znovu rokovať a postup pri jej opätovnom uzatváraní vrátane, ak je to potrebné, prípadu zmeny štruktúry zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov.

(2) Ak je uzatvorená dohoda podľa odseku 1, nepoužijú sa § 246 až 248, ak nie je dohodnuté inak.

(3) Európska zamestnanecká rada môže byť rozšírená o zástupcov zamestnancov zamestnávateľa alebo skupiny zamestnávateľov z iných ako členských štátov, ak to dohodne ústredné vedenie a osobitný vyjednávací orgán.“.

15. Za § 245 sa vkladá § 245a, ktorý vrátane nadpisu znie:

najpravo.sk

„§ 245a
Dohoda o zavedení iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi

(1) Ústredné vedenie a osobitný vyjednávací orgán sa môžu dohodnúť, že namiesto európskej zamestnaneckej rady zavedú jeden alebo viac postupov informovania zamestnancov a prerokovania s nimi. Táto dohoda musí byť písomná a musí obsahovať najmä

a) vymedzenie nadnárodných otázok, ktoré sa týkajú dôležitých záujmov zamestnancov, ktoré musia byť predmetom informovania a prerokovania,
b) spôsob a zabezpečenie práva zástupcov zamestnancov spoločne prerokovať informácie, ktoré im boli oznámené,
c) spôsob prepojenia medzi informovaním a prerokovaním na nadnárodnej úrovni a informovaním a prerokovaním so zástupcami zamestnancov na národnej úrovni,
d) postupy informovania a prerokovania, ak sa predpokladá prijatie rozhodnutí o podstatných organizačných zmenách.

(2) Ak je uzatvorená dohoda podľa odseku 1, nepoužijú sa § 246 až 248, ak nie je dohodnuté inak.“.

16. Nadpis nad § 246 sa vypúšťa.

17. § 246 až 249 vrátane nadpisov znejú:

„§ 246
Európska zamestnanecká rada ustanovená podľa zákona

(1) Európska zamestnanecká rada sa ustanoví podľa zákona, ak

a) to spoločne dohodne ústredné vedenie s osobitným vyjednávacím orgánom,
b) ústredné vedenie odmietne začať vyjednávanie alebo nezačne vyjednávanie o zriadení európskej zamestnaneckej rady alebo o zavedení iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi do šiestich mesiacov od podania žiadosti podľa § 244 ods. 1 alebo
c) ústredné vedenie a osobitný vyjednávací orgán do troch rokov od podania žiadosti podľa § 244 ods. 1 neuzatvorili dohodu podľa § 245 ods. 1 alebo § 245a ods. 1 a osobitný vyjednávací orgán nerozhodol o skončení vyjednávania podľa § 244 ods. 11.

(2) Ak sa európska zamestnanecká rada ustanoví podľa odseku 1, postupuje sa podľa § 247 a 248; v takomto prípade sa nepoužijú § 245 a 245a.

§ 247
Zloženie európskej zamestnaneckej rady ustanovenej podľa zákona

(1) Členmi európskej zamestnaneckej rady sú zamestnanci zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov. Členovia európskej zamestnaneckej rady sa volia alebo vymenúvajú pomerne k počtu zamestnancov zamestnaných zamestnávateľom pôsobiacim na území členských štátov alebo skupinou zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov v každom členskom štáte, pričom každému členskému štátu sa priradí

najpravo.sk

jedno miesto na podiel zamestnancov zamestnaných v tomto členskom štáte, ktorý predstavuje 10 % zamestnancov celkovo zamestnaných vo všetkých členských štátoch alebo určitý zlomok z tohto podielu.

(2) Členov európskej zamestnaneckej rady za zamestnancov zamestnaných v Slovenskej republike vymenúvajú a odvolávajú zástupcovia zamestnancov zo zamestnancov zamestnávateľov alebo organizačných zložiek zamestnávateľov zamestnaných v Slovenskej republike. Ak u zamestnávateľa alebo v organizačnej zložke zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, zamestnanci priamo volia členov európskej zamestnaneckej rady. Ak sa zástupcovia zamestnancov nedohodnú, rozhodnú zástupcovia zamestnancov, ktorí zastupujú najväčší počet zamestnancov zamestnaných v Slovenskej republike. Rozdelenie hlasov sa určí pomerne podľa počtu zastupovaných zamestnancov.

(3) Európska zamestnanecká rada informuje o svojom zložení ústredné vedenie a ktorúkoľvek inú primeranú úroveň vedenia. Ústredné vedenie informuje o zložení európskej zamestnaneckej rady zamestnávateľov a zástupcov zamestnancov alebo priamo zamestnancov, ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov.

(4) Európska zamestnanecká rada si za účelom koordinácie svojich činností zvolí zo svojich členov užší výbor, ktorý má najviac päť členov. Užší výbor prijme svoj rokovací poriadok. Užší výbor musí mať utvorené podmienky na to, aby mohol svoju činnosť vykonávať pravidelne.

(5) Európska zamestnanecká rada po uplynutí štyroch rokov od svojho ustanovenia posúdi, či bude s ústredným vedením vyjednávať o uzatvorení dohody podľa § 245 ods. 1 alebo § 245a ods. 1 alebo či bude pokračovať ako európska zamestnanecká rada ustanovená podľa zákona. Ak je prijaté rozhodnutie o začatí vyjednávania, postavenie osobitného vyjednávacieho orgánu bude mať európska zamestnanecká rada.

(6) Európska zamestnanecká rada a užší výbor môžu požiadať o pomoc odborníkov, ak je to potrebné na plnenie ich úloh.

§ 248
Informovanie európskej zamestnaneckej rady ustanovenej podľa zákona a prerokovanie s ňou

(1) Ústredné vedenie informuje európsku zamestnaneckú radu najmä o organizačnej štruktúre, ekonomickej a finančnej situácii zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov a skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov a o predpokladanom vývoji ich činnosti, výroby a odbytu.

(2) Ústredné vedenie informuje európsku zamestnaneckú radu a prerokuje s ňou najmä
a) stav a predpokladaný vývoj zamestnanosti,
b) stav investícií, podstatné zmeny organizácie, zavádzanie nových pracovných metód alebo výrobných procesov,
c) prevody zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmenu právnej formy zamestnávateľa, obmedzovanie činnosti, zrušenie alebo zánik zamestnávateľa alebo jeho významných častí, presuny výroby,
d) hromadné prepúšťanie.

najpravo.sk

(3) Prerokovanie sa uskutočňuje tak, aby sa zástupcom zamestnancov umožňovalo stretávať sa s ústredným vedením, a ak zástupcovia zamestnancov vyjadria stanovisko, získať od ústredného vedenia odôvodnenú odpoveď.

(4) Európska zamestnanecká rada má právo stretnúť sa s ústredným vedením jedenkrát za rok, aby bola na základe správy vypracovanej ústredným vedením informovaná a aby sa s ňou prerokovali výsledky podnikania a predpokladaný vývoj u zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov; vhodným spôsobom sú informovaní aj dotknutí zamestnávatelia.

(5) Ak nastanú výnimočné okolnosti alebo ak sa prijmú rozhodnutia, ktoré sa podstatne týkajú záujmov zamestnancov, užší výbor alebo, ak užší výbor nie je zriadený, európska zamestnanecká rada má právo na informácie. Užší výbor alebo, ak užší výbor nie je zriadený, európska zamestnanecká rada má v takýchto prípadoch, ak o to požiada, právo stretnúť sa s ústredným vedením alebo s inou primeranou úrovňou vedenia zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov, ktorý má vlastnú rozhodovaciu právomoc, s cieľom prerokovať tieto informácie.

(6) Výnimočné okolnosti alebo rozhodnutia, ktoré sa podstatne týkajú záujmov zamestnancov, sú najmä
a) zrušenie, zánik alebo prevod zamestnávateľa alebo jeho časti,
b) hromadné prepúšťanie.

(7) Právo zúčastniť sa na stretnutí s užším výborom podľa odseku 5 majú aj tí členovia európskej zamestnaneckej rady, ktorí boli zvolení alebo vymenovaní za zamestnancov zamestnávateľov alebo organizačných zložiek zamestnávateľa, ktorých sa priamo týkajú výnimočné okolnosti alebo rozhodnutia, ktoré sa podstatne týkajú záujmov zamestnancov podľa odsekov 5 a 6.

(8) Stretnutie na účely informovania a prerokovania podľa odsekov 5 a 7 sa uskutoční na základe správy vypracovanej ústredným vedením alebo inou primeranou úrovňou vedenia zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov bez zbytočného odkladu; v závere stretnutia alebo v primeranej lehote po jeho skončení môže byť predložené stanovisko.

(9) Európska zamestnanecká rada a užší výbor majú pred stretnutím s ústredným vedením právo stretnúť sa bez prítomnosti príslušného vedenia.

§ 249
Informovanie zástupcov zamestnancov zamestnávateľa na území Slovenskej republiky a spôsob prepojenia medzi nadnárodnou a národnou úrovňou

(1) Osobitný vyjednávací orgán, európska zamestnanecká rada alebo zástupcovia zamestnancov zabezpečujúci iný postup informovania zamestnancov a prerokovania s nimi oboznamujú zástupcov zamestnancov u zamestnávateľa alebo v organizačnej zložke zamestnávateľa so sídlom na území Slovenskej republiky, alebo ak

u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, všetkých zamestnancov o obsahu a výsledku informovania a prerokovania.

(2) Spôsoby prepojenia medzi informovaním a prerokovaním na nadnárodnej úrovni a informovaním a prerokovaním na národnej úrovni sa vymedzia v dohode podľa § 245 ods. 1 alebo § 245a ods. 1. Ak sa tieto spôsoby prepojenia v dohode nevymedzili a ak má byť prijaté rozhodnutie, ktoré by viedlo k podstatným zmenám týkajúcim sa organizácie práce alebo pracovných vzťahov, ústredné vedenie je povinné okrem informovania európskej zamestnaneckej rady a prerokovania s ňou informovať aj zástupcov zamestnancov na národnej úrovni alebo priamo zamestnancov, ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, a prerokovať s nimi tieto informácie.“.

18. Za § 249 sa vkladá § 249a, ktorý vrátane nadpisu znie:

„§ 249a
Ochrana informácií

(1) Ústredné vedenie so sídlom na území Slovenskej republiky nemá povinnosť poskytovať také informácie, ktorých poskytnutie by z objektívnych dôvodov vážne ohrozilo činnosť dotknutých zamestnávateľov alebo by im bolo na ujmu. Ak ústredné vedenie označí nejakú informáciu za informáciu podľa prvej vety, dotknuté strany sa môžu obrátiť na súd, aby určil, že informácia, ktorú ústredné vedenie odmietlo poskytnúť, nie je informáciou podľa prvej vety.

(2) Členovia osobitného vyjednávacieho orgánu, členovia európskej zamestnaneckej rady, zástupcovia zamestnancov zabezpečujúci iný postup informovania zamestnancov a prerokovania s nimi a odborníci, ktorí im pomáhajú, nie sú oprávnení počas funkčného obdobia, ako ani po jeho skončení, poskytovať informácie, ktoré im boli výslovne poskytnuté ako dôverné. Táto povinnosť sa uplatňuje bez ohľadu na to, kde sa tieto osoby práve nachádzajú.“.

19. § 250 vrátane nadpisu znie:

„§ 250
Ochrana členov osobitného vyjednávacieho orgánu, členov európskej zamestnaneckej rady a zástupcov zamestnancov zabezpečujúcich iný postup informovania zamestnancov a prerokovania s nimi

(1) Na členov osobitného vyjednávacieho orgánu, členov európskej zamestnaneckej rady a zástupcov zamestnancov zabezpečujúcich iný postup informovania zamestnancov a prerokovania s nimi u zamestnávateľa alebo organizačnej zložky zamestnávateľa so sídlom na území Slovenskej republiky pri výkone ich funkcie sa primerane vzťahuje § 240.

(2) Členom osobitného vyjednávacieho orgánu a členom európskej zamestnaneckej rady sa poskytuje odborná príprava s náhradou mzdy v rozsahu potrebnom na vykonávanie ich funkcie zástupcu zamestnancov.

(3) Členovia osobitného vyjednávacieho orgánu, členovia európskej zamestnaneckej rady a zástupcovia zamestnancov zabezpečujúci iný postup informovania zamestnancov a prerokovania s nimi majú pri vykonávaní svojej funkcie k dispozícii prostriedky na

kolektívne zastupovanie záujmov zamestnancov zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov vyplývajúcich z uplatňovania práva na nadnárodné informácie a na prerokovanie a na tento účel sa im priznáva spôsobilosť byť účastníkom súdneho konania.“.

20. Za § 250 sa vkladá § 250a, ktorý vrátane nadpisu znie:

„§ 250a
Postup pri zmene štruktúry zamestnávateľa

(1) Ak sa podstatne zmení štruktúra zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov najmä z dôvodu zlúčenia, splynutia alebo rozdelenia, európska zamestnanecká rada alebo európske zamestnanecké rady sa musia týmto zmenám prispôsobiť. Prispôsobenie sa spravuje ustanoveniami dohody alebo dohôd o zriadení európskej zamestnaneckej rady, ak sa zmluvné strany nedohodnú inak.

(2) Ak platná dohoda o zriadení európskej zamestnaneckej rady v prípadoch podľa odseku 1 neobsahuje potrebné ustanovenia o prispôsobení sa zmenám alebo v prípade rozporu medzi ustanoveniami dvoch alebo viacerých použiteľných dohôd o zriadení európskej zamestnaneckej rady, ústredné vedenie začne z vlastnej iniciatívy alebo na základe písomnej žiadosti najmenej 100 zamestnancov najmenej u dvoch zamestnávateľov alebo v organizačných zložkách zamestnávateľa v najmenej dvoch rôznych členských štátoch alebo na základe písomnej žiadosti ich zástupcov vyjednávanie podľa § 244.

(3) Členmi osobitného vyjednávacieho orgánu sú spolu s členmi zvolenými alebo vymenovanými podľa § 244 ods. 3 aj najmenej traja členovia európskej zamestnaneckej rady alebo každej z európskych zamestnaneckých rád.

(4) Počas vyjednávania podľa § 244 európska zamestnanecká rada alebo európske zamestnanecké rady naďalej pôsobia v súlade s podmienkami prispôsobenými na základe dohody medzi členmi európskej zamestnaneckej rady alebo európskych zamestnaneckých rád a ústredným vedením.“.

21. Za § 252e sa vkladá § 252f, ktorý vrátane nadpisu znie:

„§ 252f
Prechodné ustanovenie účinné od 6. júna 2011

(1) Ustanovenia § 241 až 250 účinné od 6. júna 2011 sa nevzťahujú na zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov a skupinu zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov, u ktorých bola dohoda, ktorá zabezpečuje nadnárodné informovanie a prerokovanie, podpísaná alebo zmenená od 5. júna 2009 do 5. júna 2011, ak sa zmluvné strany nedohodnú inak. To platí aj v prípade, ak sa zmluvné strany dohodnú, že dohoda podľa prvej vety sa podstatne zmení, predĺži alebo obnoví po 5. júni 2011.

(2) Na dohody podľa odseku 1 sa vzťahuje právna úprava účinná do 5. júna 2011.“.

najpravo.sk

22. V § 254a sa slová „akty Európskych spoločenstiev a“ nahrádzajú slovami „záväzné akty“.

23. Názov prílohy č. 2 znie: „Zoznam preberaných právne záväzných aktov Európskej únie“.

24. Príloha č. 2 sa dopĺňa devätnástym bodom a dvadsiatym bodom, ktoré znejú:

„19. Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2009/38/ES zo 6. mája 2009 o zriaďovaní európskej zamestnaneckej rady alebo postupu v podnikoch s významom na úrovni Spoločenstva a v skupinách podnikov s významom na úrovni Spoločenstva na účely informovania zamestnancov a porady s nimi (prepracované znenie) (Ú. v. EÚ L 122, 16. 5. 2009).

20. Smernica Rady 2010/18/EÚ z 8. marca 2010, ktorou sa vykonáva revidovaná Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke uzavretá medzi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a ETUC a zrušuje smernica 96/34/ES (Ú. v. EÚ L 68, 18. 3. 2010).“.

Čl. II

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 zákona č. 58/1999 Z. z. , zákona č. 181/1999 Z. z., zákona č. 356/1999 Z. z., zákona č. 224/2000 Z. z., zákona č. 464/2000 Z. z., zákona č. 241/2001 Z. z., zákona č. 98/2002 Z. z., zákona č. 328/2002 Z. z., zákona č. 422/2002 Z. z., zákona č. 659/2002 Z. z., zákona č. 212/2003 Z. z., zákona č. 178/2004 Z. z., zákona č. 201/2004 Z. z., zákona č. 365/2004 Z. z., zákona č. 382/2004 Z. z., zákona č. 727/2004 Z. z., zákona č. 732/2004 Z. z., zákona č. 69/2005 Z. z., zákona č. 623/2005 Z. z., zákona č. 342/2007 Z. z., zákona č. 513/2007 Z. z., zákona č. 61/2008 Z. z., zákona č. 278/2008 Z. z., zákona č. 445/2008 Z. z., zákona č. 491/2008 Z. z., zákona č. 70/2009 Z. z., zákona č. 60/2010 Z. z., zákona č. 151/2010 Z. z., zákona č. 543/2010 Z. z. a zákona č. 547/2010 Z. z. sa mení a dopĺňa takto:

1. § 152 sa dopĺňa odsekom 6, ktorý znie:

„(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.“.

2. § 287b znie:

„§ 287b

Týmto zákonom sa preberajú právne záväzné akty Európskej únie uvedené v prílohe č. 4 .“.

3. Príloha č. 4 znie:

„Zoznam preberaných právne záväzných aktov Európskej únie

najpravo.sk

1. Smernica Rady 91/533/EHS zo 14. októbra 1991 o povinnosti zamestnávateľa informovať zamestnancov o podmienkach vzťahujúcich sa na zmluvu alebo na pracovnoprávny vzťah (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 2).

2. Smernica Rady 2000/43/ES z 29. júna 2000, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 20/zv. 1).

3. Smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolaní (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 4).

4. Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie) (Ú. v. EÚ L 204, 26.7.2006).“.

Čl. III

Zákon č. 200/1998 Z. z. o štátnej službe colníkov a o zmene a doplnení niektorých ďalších zákonov v znení zákona č. 54/1999 Z. z., zákona č. 337/1999 Z. z., zákona č. 417/2000 Z. z., zákona č. 328/2002 Z. z., zákona č. 664/2002 Z. z., zákona č. 251/2003 Z. z., zákona č. 464/2003 Z. z., zákona č. 365/2004 Z. z., zákona č. 382/2004 Z. z., zákona č. 652/2004 Z. z., zákona č. 732/2004 Z. z., zákona č. 258/2005 Z. z., zákona č. 518/2005 Z. z., zákona č. 623/2005 Z. z., zákona č. 330/2007 Z. z., zákona č. 537/2007 Z. z., zákona č. 166/2008 Z. z., zákona č. 465/2008 Z. z., zákona č. 583/2008 Z. z., zákona č. 305/2009 Z. z., zákona č. 465/2009 Z. z., zákona č. 151/2010 Z. z. a zákona č. 543/2010 Z. z. sa mení takto:

1. V § 143 odsek 7 znie:

„(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 alebo sa preloží za podmienok, ktoré pre colníčku alebo colníka nie sú menej priaznivé ako podmienky pred nástupom na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku podľa odseku 1; ustanovenie § 141 sa v takom prípade nepoužije. Colníčka po skončení materskej dovolenky alebo colník po skončení rodičovskej dovolenky podľa odseku 1 má právo na prospech z každého zlepšenia podmienok vykonávania štátnej služby, ktoré by colníčke alebo colníkovi patrilo, ak by colníčka nebola na materskej dovolenke alebo colník na rodičovskej dovolenke podľa odseku 1.“.

2. § 149 znie:

„§ 149

Osamelými sa rozumejú colníčky, ktoré žijú samé a sú slobodné, ovdovelé alebo rozvedené, colníci, ktorí žijú sami a sú slobodní, ovdovelí alebo rozvedení, alebo colníčky a colníci osamelí z iných vážnych dôvodov.“.

3. V § 268f sa slová „právne akty Európskych spoločenstiev a“ nahrádzajú slovami „právne záväzné akty“.

najpravo.sk

4. Názov prílohy č. 4 znie: „Zoznam preberaných právne záväzných aktov Európskej únie“.

5. V prílohe č. 4 sa vypúšťajú body 2 a 3.

   Doterajšie body 4 až 8 sa označujú ako body 2 až 6.

Čl. IV

Zákon č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore v znení zákona č. 438/2002 Z. z., zákona č. 666/2002 Z. z., zákona č. 424/2003 Z. z., zákona č. 451/2003 Z. z., zákona č. 462/2003 Z. z., zákona č. 180/2004 Z. z., zákona č. 215/2004 Z. z., zákona č. 365/2004 Z. z., zákona č. 382/2004 Z. z., zákona č. 729/2004 Z. z., zákona č. 561/2005 Z. z., zákona č. 327/2007 Z. z., zákona č. 330/2007 Z. z., zákona č. 519/2007 Z. z., zákona č. 445/2008 Z. z., zákona č. 82/2009 Z. z., zákona č. 199/2009 Z. z., zákona č. 151/2010 Z. z. a zákona č. 543/2010 Z. z. sa mení a dopĺňa takto:

1. V § 193 sa za slová „§ 145 až 152 ods. 1 a 2“ vkladá čiarka a slová „§ 157 ods. 1“.

2. § 209a znie:

„§ 209a

Týmto zákonom sa preberajú právne záväzné akty Európskej únie uvedené v prílohe č. 4.“.

3. Názov prílohy č. 4 znie: „Zoznam preberaných právne záväzných aktov Európskej únie“.

Čl. V

Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení nálezu Ústavného súdu Slovenskej republiky č. 539/2005 Z. z., zákona č. 326/2007 Z. z., zákona č. 85/2008 Z. z. a zákona č. 384/2008 Z. z. sa mení a dopĺňa takto:

1. V § 8 ods. 7 písm. b) sa za slovo „žien“ vkladá čiarka a slová „alebo matiek“ sa nahrádzajú slovami „matiek do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacich žien“.

2. V § 12 sa slová „právne akty Európskych spoločenstiev a“ nahrádzajú slovami „právne záväzné akty“.

3. Názov prílohy znie: „Zoznam preberaných právne záväzných aktov Európskej únie“.

4. V prílohe sa vypúšťajú body 3 a 4.

   Doterajší bod 5 sa označuje ako bod 3.

5. Príloha sa dopĺňa bodom 4, ktorý znie:

najpravo.sk

„4. Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie) (Ú. v. EÚ L 204, 26.7.2006).“.

Čl. VI

Zákon č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov ozbrojených síl Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 253/2007 Z. z., zákona č. 330/2007 Z. z., zákona č. 348/2007 Z. z., zákona č. 144/2008 Z. z., zákona č. 452/2008 Z. z., zákona č. 59/2009 Z. z., zákona č. 483/2009 Z. z., zákona č. 151/2010 Z. z. a zákona č. 543/2010 Z. z. sa mení a dopĺňa takto:

1. V § 63 písm. a) sa na konci pripájajú tieto slová: „počas ktorej nemá nárok na materské podľa osobitného predpisu,[21a])“.

   Poznámka pod čiarou k odkazu 21a znie:

   „[21a]) § 10 zákona č. 328/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov.“.

2. § 116 sa dopĺňa odsekmi 3 a 4, ktoré znejú:

   „(3) Profesionálnu vojačku počas materskej dovolenky a profesionálneho vojaka počas rodičovskej dovolenky, počas ktorej majú nárok na materské podľa osobitného predpisu,[21a]) nemožno odvolať z funkcií, do ktorých boli ustanovení pred materskou dovolenkou alebo rodičovskou dovolenkou. Ak počas tejto materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky dôjde k organizačnej zmene, v dôsledku ktorej profesionálna vojačka alebo profesionálny vojak nebudú môcť vykonávať funkcie, ktoré vykonávali pred materskou dovolenkou alebo rodičovskou dovolenkou, ustanovia sa do inej vhodnej funkcie podľa tohto zákona za podmienok, ktoré pre nich nie sú menej priaznivé.

   (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.“.

3. V § 217 sa slová „právne akty Európskych spoločenstiev a Európskej únie“ nahrádzajú slovami „právne záväzné akty Európskej únie“.

4. Názov prílohy č. 4 znie: „Zoznam preberaných právne záväzných aktov Európskej únie“.

Čl. VII

Zákon č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 151/2010 Z. z., zákona č. 500/2010 Z. z., zákona č. 543/2010 Z. z. a zákona č. 547/2010 Z. z. sa mení a dopĺňa takto:

1. V § 3 ods. 1 sa nad slovo „predpisom“ umiestňuje odkaz 5a.

   Poznámka pod čiarou k odkazu 5a znie:
   „[5a)] Napríklad § 149a ods. 3 zákona č. 385/2000 Z. z. v znení neskorších predpisov, § 2 ods. 3 až 5 zákona č. 549/2003 Z. z., § 93 zákona č. 305/2005 Z. z. o sociálnoprávnej ochrane detí a o sociálnej kuratele a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.“.

2. V § 4 ods. 2 sa nad slovo „predpisom“ umiestňuje odkaz 5a.

3. V poznámke pod čiarou k odkazu 25 sa citácia „o sociálnoprávnej ochrane detí a o sociálnej kuratele a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 466/2008 Z. z.“ nahrádza citáciou „v znení neskorších predpisov“.

4. V § 60 ods. 1 písm. a) sa vypúšťajú slová „Európskych spoločenstiev a“.

5. V § 72 odsek 1 znie:

   „(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.“.

6. V § 120 sa slová „§ 156 až 160“ nahrádzajú slovami „§ 156, § 157 ods. 3, § 158 až 160“.

7. V § 141 sa slová „akty Európskych spoločenstiev a“ nahrádzajú slovami „záväzné akty“.

8. V prílohe č. 1 v 9. platovej triede až 11. platovej triede sa slová „Európskych spoločenstiev“ nahrádzajú slovami „Európskej únie“.

9. Názov prílohy č. 5 znie: „Zoznam preberaných právne záväzných aktov Európskej únie“.

10. Príloha č. 5 sa dopĺňa ôsmym bodom, ktorý znie:
    „8. Smernica Rady 2010/18/EÚ z 8. marca 2010, ktorou sa vykonáva revidovaná Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke uzavretá medzi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a ETUC a zrušuje smernica 96/34/ES (Ú. v. EÚ L 68, 18.3.2010).“.

najpravo.sk

Čl. VIII

Tento zákon nadobúda účinnosť 1. apríla 2011 okrem čl. I piateho bodu, desiateho bodu až dvadsiateho prvého bodu, ktoré nadobúdajú účinnosť 6. júna 2011.

prezident Slovenskej republiky

predseda Národnej rady Slovenskej republiky

predsedníčka vlády Slovenskej republiky