

Prehľad vybraných základných pracovných podmienok vyslaných zamestnancov v členských štátoch EÚ

(pozn.: Ďalšie informácie ohľadne pracovných podmienok vyslaných zamestnancov mimo informácií uvedených v tabuľke nižšie, sú uvedené na stránke Európskej komisie pod vlajkami jednotlivých štátov EÚ: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=726&langId=sk>)

Štát	Dĺžka pracovného času a odpočinok	Dĺžka dovolenky	Minimálna mzda, min. mzdové nároky a mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas	Pracovné podmienky pri zamestnávaní agentúrou dočasného zamestnávania
Belgicko	<p>- povinnosť dodržať limity maximálneho počtu hodín pracovného času a povinného rozsahu odpočinku</p> <p>- belgické predpisy o pracovnom čase a dobách odpočinku sú založené na 5 hlavných princípoch:</p> <p>1. obmedzenie individuálnych pracovných hodín (nie viac ako 8 hod. denne a 38 hodín týždenne); zákon však umožňuje prekročenie uvedených limitov v určitých prípadoch s tým, že prekročenie sa kompenzuje náhradným</p>	<p>- nárok na dovolenku - minimálne 24 dní pre prácu 12 mesiacov, vrátane nepracovných dní stanovených kráľovským výnosom, ktoré sú na úrovni odpracovaných dní</p> <p>- väčší rozsah dovolenky môže byť stanovený v kolektívnych zmluvách</p>	<p>mzda počas vyslania nesmie byť nižšia ako minimálna mzda platná v Belgicku pre príslušný sektor¹</p> <p>- v prípade ak sa na zamestnanca nevzťahuje žiadna konkrétna platová stupnica, má nárok na minimálnu garantovanú mesačnú mzdu, ktorá je určená medziodvetvovou kolektívnou zmluvou. Jej výška je pre všetkých zamestnancov vo veku najmenej 21 rokov 1 501,82 EUR (od 1. januára 2014). Mladí ľudia do 21 rokov majú nárok na nižšej sume.</p> <p>- mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas + 50 % mzdy (+100% mzdy za prácu v nedeľu a sviatky)</p>	<p>- prenájom pracovníkov je v zásade zakázaný s výnimkou oprávnených agentúr</p> <p>- činnosť týchto agentúr na území Belgicka je možná na základe schválenia príslušných regionálnych úradov (regióny: Valónsko, Brusel- Flámske spoločenstvo, Nemecké spoločenstvo)</p>

	<p>voľnom alebo mzdovým zvýhodnením</p> <p>2. zákaz výkonu práce mimo pracovného času špecifikovaného v pracovnoprávných predpisoch (okrem výnimiek stanovených zákonom)</p> <p>3. zákaz práce v nedeľu (okrem výnimiek stanovených zákonom)</p> <p>4. zákaz práce počas štátnych sviatkov (až na výnimky stanovené zákonom)</p> <p>5. zákaz nočnej práce - práce vykonávanej medzi 20.00- 06.00 hod. (mimo výnimiek stanovených zákonom)</p>			
Bulharsko	<p>- 5 dňový pracovný týždeň, týždenný pracovný čas- 40 hodín, bežná pracovná doba 8 hod.- výnimky sú stanovené v zákone,</p> <p>- nepretržitý denný odpočinok nesmie byť kratší ako 12 hodín</p> <p>- minimálny týždenný odpočinok – 48 hod.(2 dni, z nich jeden je nedeľa)-</p>	<p>- minimálna ročná platená dovolenka- 20 pracovných dní (vznik nároku po 8 odpracovaných mesiacoch)</p> <p>- predĺžená dovolenka - pri osobitných skupinách zamestnancov, pri osobitnej povahe práce, v rizikovom prostredí-</p>	<p>- za prácu nadčas je poskytované mzdové zvýhodnenie vo výške dojednanej medzi zamestnancom a zamestnávateľom, minimálne 50% za prácu vo všedné dni, 75% za prácu cez víkendy, 100% za prácu v dňoch štátnych sviatkov²</p>	<p>- aktivity na poskytovanie dočasnej práce sa vykonávajú na základe registrácie na úrade práce- po splnení zákonných podmienok</p> <p>- osvedčenie o registrácii subjektu, ktorý poskytuje dočasnú prácu, vydáva minister práce a sociálnych vecí, alebo jeho zástupca</p> <p>- vydáva sa na dobu 5 rokov</p>

	skrátene je možné v zmysle zákona	minimálne 5 pracovných dní		a subjekt je zapísaný v registri - počet dočasne pridelených zamestnancov nesmie presiahnuť podiel 30% všetkých zamestnancov užívateľského zamestnávateľa
Cyprus	-týždenný pracovný čas je stanovený v kolektívnych zmluvách alebo dohodou medzi zamestnancom a zamestnávateľom - zvyčajne je dohodnutý v rozsahu 38- 40 hodín, pracovný čas vrátane práce nadčas nesmie v žiadnom týždni presiahnuť v priemere 48 hodín - minimálny denný odpočinok- 11 po sebe nasledujúcich hodín v priebehu 24 hod., - minimálny týždenný odpočinok- 24 po sebe nasledujúcich hodín ³	minimálna ročná platená dovolenka- 4 týždne v zmysle podmienok zákona alebo kolektívnej zmluvy - zamestnanci pracujúci na základe 5-dňového pracovného týždňa majú nárok na min. 20 dní platenej dovolenky - zamestnanci pracujúci na základe 6-dňového pracovného týždňa majú nárok na min. 24 dní platenej dovolenky	- v zmysle zákona o minimálnej mzde (kapitola183), ktorý sa vzťahuje na úradníkov, asistentov v obchodoch, zamestnancov pri starostlivosti o deti a opatrovatelstvo, je nástupná minimálna mesačná mzda týchto profesií 870 Eur a 924 Eur po ukončení 6-mesačného obdobia - nástupná min. hrubá mzda pre zamestnancov SBS je 4,90 Eur, po 6 mesiacoch sa zvýši na 5,20 Eur - nástupná mzda pre zamestnancov vykonávajúcich čistiace služby je 4,55 Eur, po 6 mesiacoch- 4,84 Eur - mzdy pre ostatné profesie sú dohodnuté v kolektívnych zmluvách alebo dohodou medzi zamestnancom a zamestnávateľom - nadčasy: zvýhodnenie za nadčasy je zákonom upravené u zamestnancov obchodov, u hotelových zamestnancov a sektor zásobovania, ostatné profesie sú	- neexistujú žiadne špecifické predpisy

			<p>upravené kolektív. zmluvami alebo dohodou zamestnanca so zamestnávateľom</p> <p><u>zamestnanci obchodov</u>- max. nadčas 2 hod. denne a max. 8 hod. týždenne</p> <p>- nadčasy v čase poobedňajšieho a ranného voľna, počas sviatkov a v nedeľu – za 1 hod. nadčasu je náhrada mzdy ako za 2 prac. hodiny;</p> <p>- nadčasy v iné dni – za 1 hod. nadčasu je náhrada ako za 1,5 prac. hodiny</p> <p><u>hoteloví zamestnanci</u> - nadčasy max. 9 hod. týždenne</p> <p><u>zamestnanci v rámci zásobovania</u> - nadčasy max. 8 hod. týždenne</p> <p>- hoteloví zamestnanci a zamestnanci v rámci zásobovania- nadčasy počas sviatkov – za 1 hod. nadčasu je náhrada mzdy ako za 2 prac. hodiny;</p> <p>- nadčasy v iné dni – za 1 hod. nadčasu je náhrada ako za 1,5 prac. hodiny</p>	
Česká rep.	<p>- dĺžka ustanovenej týždennej pracovnej doby - 40 hod. týždenne;</p> <p>- maximálna dĺžka</p>	<p>- minimálna ročná platená dovolenka- 4 týždne</p>	<p>- minimálna hrubá mzda 9.200 Kč mesačne alebo 55 Kč na hodinu,</p> <p>- príplatok za prácu nadčas- 25% priemerného zárobku alebo</p>	<p>- pri prenájme pracovníkov (agentúry práce) je stanovená povinnosť zaistiť rovnaké pracovné a mzdové</p>

	<p>pracovnej doby - 12 hod., - minimálny odpočinok medzi zmenami- 11 hod., - minimálny týždenný odpočinok – 35 hod.</p>		<p>náhradné voľno,</p>	<p>podmienky ako majú kmeňoví zamestnanci užívateľského zamestnávateľa - doba dočasného pridelenia k jednému užívateľskému zamestnávateľovi- max. 12 po sebe nasledujúcich mesiacov</p>
<p>Dánsko</p>	<p>- bežný pracovný týždeň na plný úväzok v Dánsku je 37 hodín týždenne - pracovný týždeň je zvyčajne 5-dňový - pracovná doba nie je v súkromnom sektore upravená zákonom; je stanovená v kolektívnych zmluvách alebo jednotlivých pracovných zmluvách - zamestnanec nesmie v rámci pracovať viac ako 48 hodín v priemere za 4 mesiace, zároveň musí mať zamestnanec denný odpočinok v dĺžke najmenej 11 po sebe nasledujúcich hodín v priebehu 24 hodín - zamestnanci musia mať tiež jeden deň voľna každý</p>	<p>- zamestnanec poberajúci mzdu, má nárok na platenú dovolenku 5 týždňov od svojho zamestnávateľa, ak pracoval celý kalendárny rok pred rokom, v ktorom má dovolenku. - ak bol zamestnaný kratšie ako celý kalendárny rok, bude mu patriť 2,08 dňa za každý mesiac zamestnania. - ak zamestnanec zatiaľ nezískal nárok na 5 týždňov platenej dovolenky, stále má právo vybrať až 5 týždňov dovolenky, ale nebude zamestnávateľom zaplatená.</p>	<p>- v Dánsku nie je ustanovená zákonná minimálna mzda, odmeňovanie a pracovné podmienky sú upravené kolektívnymi zmluvami alebo sa dohodnú individuálne medzi zamestnávateľom a zamestnancom. - najčastejšie formy odmeňovania v Dánsku sú mesačná mzda, denná mzda, hodinová mzda a úkolová sadzba - v obchodnom sektore sú bežné provízie z predaja a v niektorých oblastiach boli tiež zavedené špeciálne schémy odmeňovania s cieľom poskytnúť možnosť nahradiť základnú mzdu mzdou na základe výsledkov resp. bonusmi - kolektívne resp. individuálne zmluvy zároveň stanovujú platby za nadčasy (alebo poskytnutie náhradného voľna), za prácu vo</p>	<p>- agentúry dočasného zamestnávania sú povinné dodržiavať kolektívne zmluvy alebo musia zabezpečiť dočasným zamestnancom rovnaké podmienky ako majú kmeňoví zamestnanci⁶</p>

	<p>týždeň</p> <ul style="list-style-type: none"> - tieto pravidlá však neplatia pre všetky priemyselné odvetvia, napr. existujú rôzne pravidlá pre poľnohospodárstvo a prácu na zmeny - pre prácu cez víkendy neexistujú žiadne osobitné pravidlá, je možné pre pracovať aj v nedeľu, zákon sa však uvádza, že v rámci 7- dňového obdobia má byť poskytnutý odpočinok v trvaní 24 hodín- zvyčajne v nedeľu, ale nie to nevyhnutné⁴ 	<p>- rok na účely dovolenky trvá od 1. mája do 30. apríla⁵</p>	<p>sviatky a večernú resp. nočnú prácu</p> <ul style="list-style-type: none"> - hodinová, denná a úkolová mzda je vyplácaná spravidla raz alebo dvakrát za mesiac, mesačná mzda- 1x mesačne 	
Estónsko	<p>maximálny týždenný pracovný čas - 40 hod.; štandardná dĺžka pracovného týždňa – 5 dní; týždenný odpočinok – 2 dni (zvyčajne sobota a nedeľa), maximálny týždenný pracovný čas vrátane nadčasov nesmie presiahnuť v priemere 48 hod. za 4 mesiace</p> <ul style="list-style-type: none"> - minimálny odpočinok 	<p>- minimálna ročná platená dovolenka- 28 dní – v prac. zmluve alebo kolektívnej zmluve možno dohodnúť aj dlhšiu dovolenku</p>	<p>- minimálna hrubá mzda je stanovená vo výške 390 Eur/mesiac alebo 2,34 Eur/1hod. pokiaľ výška mzdy nie je dohodnutá v pracovnej zmluve, platí mzda dohodnutá v kolektívnej zmluve, pokiaľ kolektívna zmluva nie je uzatvorená platí sa mzda vo výške aká sa zvyčajne vzťahuje na danú pozíciu</p> <ul style="list-style-type: none"> - mzdové zvýhodnenie za nadčas - 1,5-násobok mzdy 	<p>- nie sú stanovené žiadne špecifické podmienky pre agentúrne zamestnávanie; nie je potrebné žiadne povolenie pre využívanie dočasného agentúrneho zamestnávania⁷</p>

	<p>medzi zmenami- 11 po sebe nasledujúcich hodín v rámci 24 hod.,</p> <ul style="list-style-type: none"> - minimálny týždenný odpočinok – 48 po sebe nasledujúcich hod., prípadne 36 po sebe nasledujúcich hod. počas obdobia 7 dní- zvyčajne v sobotu a nedeľu 			
Francúzsko	<ul style="list-style-type: none"> - maximálny týždenný pracovný čas: 48 hod. - maximálny denný pracovný čas: 10 hod. – výnimky sú špecifikované v zákone - všetci zamestnanci musia mať týždenný odpočinok 35 hod.- zvyčajne vrátane nedele 	<ul style="list-style-type: none"> - všetci zamestnanci majú nárok na platenú dovolenku 2,5 dňa na mesiac 	<ul style="list-style-type: none"> - minimálna mzda vo výške 9,61 Eur/1 hodina alebo mzda stanovená v kolektívnej zmluve pre daný sektor, - zamestnávateľ má povinnosť platiť náklady na cestu, ubytovanie a stravné, ktoré nesmie byť zarátané do minimálnej mzdy, - pokiaľ zákon neustanovuje inak hodiny odpracované nad 35 hod. sú zvyčajne platené ako nadčasy: - 36.- 43.hodina- mzdové zvýhodnenie + 25% - od 44. hodiny- mzdové zvýhodnenie +50 % 	<ul style="list-style-type: none"> - zamestnávateľ dočasne vysielajúci zamestnancov musí svoju skutočnú obchodnú činnosť vykonávať v krajine, v ktorej sídli, - zamestnancov, ktorých vysielá, musí zamestnávať už pred ich vyslaním, - zamestnanci musia byť vyslaný vykonávať konkrétnu dočasnú činnosť, - vyslaný zamestnanec nesmie byť dosadený na pozíciu iného vyslaného zamestnanca
Fínsko	<ul style="list-style-type: none"> -štandardný týždenný pracovný čas má v priemere rozsah 40 hod. – denný pracovný čas je 8 hodín; v 2- týždňovom období nepresahuje 	<ul style="list-style-type: none"> - zamestnanec má nárok na 2 dni dovolenky na mesiac (pokiaľ je zamestnaný menej ako 1 rok) alebo 2,5 dňa na mesiac- v mnohých 	<ul style="list-style-type: none"> - vo Fínsku nie je ustanovená všeobecná minimálna mzda, vo väčšine odvetví mzdové tarify upravujú kolektívne zmluvy, vrátane rôznych benefitov (napr. strava, 	<ul style="list-style-type: none"> -na dočasných zamestnancov sa uplatňujú rovnaké podmienky ako na kmeňových zamestnancov t. j. vzťahujú sa na nich príslušné kolektívne zmluvy,

	<p>týždenný prac. čas 80 hod. a v 3- týždňovom období nepresahuje týždenný prac. čas 120 hod.; pracovný čas môže byť ustanovený aj kolektívnou zmluvou</p> <ul style="list-style-type: none"> - denný odpočinok trvá minimálne 11 hod., týždenný odpočinok trvá minimálne 35 hod. 	<p>kolektívnych zmluvách je dohodnutý bonus- dodatočná náhrada mzdy zvyčajne vo výške polovice štandardnej náhrady mzdy za dovolenku</p>	<p>ubytovanie) mzdy v kolektívnych zmluvách zohľadňujú profesionálne zručnosti, skúsenosti a geografickú situáciu pracoviska, pokiaľ sa na zamestnanca nevzťahuje kolektívna zmluva, zamestnávateľ mu musí poskytnúť primeranú mzdu;</p> <ul style="list-style-type: none"> - odpracovaný čas presahujúci štandardný pracovný čas (zvyčajne nad 8 hod.) je práca nadčas; za prvé 2 hodiny denného nadčasu je mzdové zvýhodnenie 50% a za ďalšie hodiny nadčasu je mzdové zvýhodnenie 100% - za týždňové nadčasy je mzdové zvýhodnenie 50%; prvých 12 nadčasových hodín 2-týždňového obdobia a prvých 18 hodín nadčasov 3-týždňového obdobia je mzdové zvýhodnenie 50%, ďalšie hodiny nadčasov je mzdové zvýhodnenie 100% 	<p>prípadne im musí byť poskytnutá primeraná mzda, dočasní zamestnanci musia mať rovnaký prístup k službám a zariadeniam užívateľského zamestnávateľa ako jeho kmeňoví zamestnanci, ak tento prístup nemajú, musí to byť zdôvodnené objektívnymi dôvodmi; užívateľský zamestnávateľ však nie je povinný poskytovať finančnú podporu dočasným zamestnancom pri využívaní uvedených služieb alebo zariadení</p>
Grécko	<ul style="list-style-type: none"> - všetci zamestnanci majú 8- hodinový denný pracovný čas, - týždenný pracovný čas má rozsah 40 hod., - denný odpočinok trvá minimálne 11 po sebe 	<ul style="list-style-type: none"> - dovolenka: Každý zamestnanec od nástupu do práce až do 12 mesiacov nepretržitého zamestnania má nárok na podiel z dovolenky za kalendárny rok v pomere 	<ul style="list-style-type: none"> - minimálne mzdy sú stanovené v kolektívnych zmluvách pre príslušné odvetvia a nesmú klesnúť pod všeobecnú úroveň minimálnej mzdy stanovenej legislatívou; pre zamestnancov nad 25 rokov veku, je minimálna mesačná mzda 	<ul style="list-style-type: none"> - všetky subjekty vysielajúce svojich zamestnancov do Grécka sú povinné poskytnúť základné pracovné podmienky stanovené gréckymi predpismi (zákonmi, nariadeniami,

	<p>nasledujúcich hodín v období 24 hod.,</p> <ul style="list-style-type: none"> - týždenný odpočinok v rámci 5-dňového pracovného týždňa trvá 48 hod., z objektívnych dôvodov možno minimálny týždenný odpočinok skrátiť na 24 neprerušovaných hodín, kt. zahŕňajú nedeľu, - týždenný pracovný čas v období najviac 4 mesiacov nesmie presiahnuť v priemere 48 hod. vrátane práce nadčas 	<p>k pracovnej dobe, akú odpracoval u daného zamestnávateľa. Nárok na dovolenku sa vypočíta ako podiel zo základnej výmery 24 pracovných dní ročne pri 6-dňovom pracovnom týždni alebo 20 pracovných dní pri 5-dňovom pracovnom týždni.</p> <p>V druhom kalendárnom roku má zamestnanec nárok na dovolenku za kalendárny rok, ktorý zodpovedá dĺžke zamestnania v podniku. Dovolenka sa zvýši o 1 pracovný deň za každý odpracovaný rok navyše až do 26 pracovných dní, alebo do 22 dní, ak podnik pôsobí v rámci 5-dňového týždňa.</p>	<p>586,08 Eur a minimálna denná mzda je 26,18 Eur; pre zamestnancov do 25 roku veku je minimálna mesačná mzda 510,95 Eur a minimálna denná mzda je 22,83 Eur.</p> <p>Zamestnanci sú zvyčajne vypláca na mesačné, týždenné alebo dennej báze.</p> <ul style="list-style-type: none"> - práca nadčas- pri 5-dňovom pracovnom týždni sú nadčasy 40 - 45 hod. týždenne, pri 6-dňovom týždni sú nadčasy 40 -48 hod. týždenne; mzdové zvýhodnenie za nadčasy +20% mzdy 	<p>vyhláškami), národnou kolektívnou zmluvou a inými platnými kolektívnymi zmluvami</p>
Holandsko	<ul style="list-style-type: none"> - podľa zákona nesmie zamestnanec pracovať dlhšie ako 9 hodín denne a 45 hodín týždenne - v Holandsku je prevažne 5-dňový pracovný týždeň, v niektorých prípadoch aj 	<ul style="list-style-type: none"> - všetci zamestnanci v Holandsku, majú nárok na platenú dovolenku - zákonná ročná minimálna dovolenka je najmenej štvornásobok počtu pracovných dní 	<ul style="list-style-type: none"> - v Holandsku je zákonná minimálna mzda pre zamestnancov od 23 r. veku a zákonná minimálna mzda pre mladých zamestnancov pod 23 r. - v zásade platí, že minimálna mzda je upravená dvakrát ročne 	<ul style="list-style-type: none"> - pre agentúry dočasného zamestnávania platí kolektívna pracovná zmluva

	<p>4-dňový pracovný týždeň - priemerný týždenný pracovný čas je zvyčajne 36, 38 a 40 hod. v závislosti od odvetvia</p>	<p>v týždni, t. j. pre plný úväzok je to 20 dní v roku - väčšina kolektívnych zmlúv stanovuje vyššiu výmeru dovolenky, než je zákonné minimum - od 20 do 30 dní pre zamestnancov na plný úväzok</p>	<p>(od 1. januára a 1. júla), v súlade so zmenami kolektívnych zmlúv - hrubá minimálna mzda je stanovená zákonom od 1.7.2015 je 1507,80 Eur (pre 23 roč. zamestnanca a staršieho)⁸</p>	
Chorvátsko	<p>- štandardný týždenný pracovný čas nesmie byť dlhší ako 40 hod. týždenne; - ak zamestnanec vykonáva prácu nadčas, jeho týždenný pracovný čas vrátane nadčasov nesmie presiahnuť 50 hod.⁹, -ročný limit práce nadčas na príkaz zamestnávateľa je 180 hod. alebo 250 hod., ak je dohodnutý v kolektívnej zmluve - zamestnanec má nárok na minimálny denný odpočinok 12 neprerušovaných hodín v priebehu 24-hod. obdobia, - týždenný odpočinok má byť v nedeľu alebo deň pred či</p>	<p>- základná výmere dovolenky sú minimálne 4 týždne v kalendárnom roku</p>	<p>- hrubá minimálna mzda od 1.1.2015 je v sume 3029,55 HRK je stanovovaná na 1 rok a platí pre všetky sektory, výnimočne môže byť kolektívnou zmluvou stanovená nižšia minimálna mzda, ale nie menej ako 95% zákonnej minimálnej mzdy¹¹</p>	<p>- vysielajúci zamestnávateľ musí pre vyslaním vyplniť vyhlásenie o vysielaní zamestnancov za účelom informovať chorvátske orgány¹⁰ - základné pracovné podmienky vzťahujúce sa pre vyslaných zamestnancov platia aj pre zamestnancov vyslaných agentúrami dočasného zamestnávania</p>

	deň po nedeli, v dĺžke 24 neprerušovaných hodín + 12 hod. denného odpočinku			
Írsko	<p>- nie je stanovený limit denného pracovného času – zamestnanec musí mať 11 hod. odpočinku v rámci 24-hod. obdobia, t. j. môže pracovať maximálne 13 hod. denne vrátane prestávok (v niektorých sektoroch sú výnimky)</p> <p>- týždenný odpočinok je 24 hod., ktorému musí predchádzať 11 hod. denného odpočinku, ak nie je možné poskytnúť 24 hod. odpočinok v rámci 7 dní, potom v nasledujúcom období 7 dní poskytnú 2 x 24 hod.. ktorému musí predchádzať 11 hod. denného odpočinku, každý 2.týždeň musí byť nedeľa jedným z voľných dní,</p> <p>- týždenný pracovný čas v období najviac 4 mesiacov nesmie presiahnuť v priemere 48 hod.</p>	- zamestnanec má nárok na 4 pracovné týždne dovolenky ak v danom roku odpracuje aspoň 1365 hodín alebo 1/3 pracovného týždňa pre každý mesiac, v ktorom sa pracuje viac ako 117 hod.	<p>- je stanovená národná minimálna mzda v rozmedzí 6,06 - 8.65 Eur/hod. (podľa veku – do 18 r., nad 18 r.; podľa prac. skúseností – nováčik, 2.rok v zamestnaní, v štúdiu al. zácviaku a pod.)</p> <p>- minimálna mzda dospelého zamestnanca so skúsenosťami - 8.65 Eur/hod.,</p> <p>- pre prácu nadčas nie je zákonom stanovené mzdové zvýhodnenie – je záležitosťou dohody v pracovnej zmluve</p>	- írsko legislatíva nemá definovaný pojem dočasného zamestnanca; všetci zamestnanci majú rovnaké nároky bez ohľadu na to, či sú z Írska alebo iného štátu, alebo či sú dočasne alebo trvalo zamestnaní ¹²
Litva	- týždenný pracovný čas	- minimálny rozsah	- hodinová alebo mesačná mzda	- zmluva o dočasnom

	<p>nesmie prekročiť 40 hod. - denný pracovný čas nesmie prekročiť 8 hod. - zákony, nariadenia vlády alebo kolektívne zmluvy môžu ustanoviť výnimky v rámci skrátenia pracovného času; u zamestnancov pracujúcich na 2 a viac pracovných pomerov nesmie byť denný pracovný čas dlhší ako 12 hod. - maximálny pracovný čas vrátane práce nadčas nesmie presiahnuť 48 hod. pre obdobie 7 pracovných dní alebo v priemere</p>	<p>ročnej dovolenky je 28 kalendárnych dní; dlhšia dovolenka v rozsahu 35 dní musí byť poskytnutá: - zamestnancom do 18 r., - zamestnancom, ktorí sa ako jediní rodičia starajú o deti do 14 r. alebo o postihnuté deti do 18 r., - zamestnancom so zníženou zdravotnou spôsobilosťou, - ďalším zamestnancom v zmysle zákona - ročná dovolenka nemôže byť skrátená u zamestnancov na kratší pracovný čas</p>	<p>zamestnanca nesmie byť nižšia ako minimálna mzda stanovená vládou, na odporúčanie Rady Tripartity – od 1.1.2015 je minimálna mzda stanovená na úrovni 1,82 Eur/hod. a 300 Eur/mesiac; - suma minimálnej mzdy môže byť odlišná v rôznych odvetviach, regiónoch alebo u rozličných kategórií zamestnancov; - v kolektívnych zmluvách alebo v pracovných zmluvách môžu byť dojednané iba vyššie úrovne minimálnej mzdy; - nadčasy: mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas musí byť 1,5-násobkom hodinovej alebo mesačnej mzdy zamestnanca</p>	<p>zamestnaní musí okrem povinných podmienok pracovnej zmluvy ustanovených Zákonníkom práce obsahovať ďalšie podmienky: 1. postup pridelenia a ukončenia pridelenia dočasného zamestnanca k užívateľskému zamestnávateľovi (UZ) 2. postup oznamovania začiatku a konca výkonu práce pre UZ 3. výšku mzdy a spôsob odmeňovania v obdobiach medzi pridelením zamestnanca k UZ 4. rozpis pracovných zmien dočasného zamestnanca¹³</p>
Lotyšsko	<p>- v zásade denný pracovný čas nesmie presiahnuť 8 hod. a týždenný pracovný čas 40 hod. - v každom prípade v rámci celkovej pracovnej doby je zakázané zamestnávať zamestnanca po dobu dlhšiu ako neprerušovaných 24 hodín a 56 hodín týždenne</p>	<p>- každý zamestnanec má nárok na každoročnú platenú dovolenku, ktorá nemôže byť kratšia ako 4 kalendárne týždne, mimo štátnych sviatkov.</p>	<p>- minimálna mzda nesmie byť nižšia ako úroveň stanovená štátom (minimálna mesačná mzda v rámci bežnej pracovnej doby je 360 Eur, minimálna hodinová mzda je 2,166 Eur). - zamestnanec, ktorý vykonáva prácu nadčas alebo prácu vo sviatok, má nárok na mzdové zvýhodnenie najmenej 100% jeho hodinovej alebo dennej mzdy, ak</p>	<p>- poskytovanie pracovných služieb (okrem posádky lode) sa povoľuje subjektom, ktorým vydala príslušnú licenciu Štátna agentúra pre zamestnanosť. Rozhodnutie o vydaní, pozastavení vykonávania činnosti na základe licencie alebo o zrušení licencie vydáva Štátna agentúra pre</p>

	<p>-dĺžka denného odpočinku v rámci 24 hodín nesmie byť nižšia ako 12 po sebe nasledujúcich hodín. Toto neplatí, ak je ustanovené tzv. organizovanie pracovného času.</p> <p>- dĺžka týždenného odpočinku počas 7-dňového obdobia nesmie byť kratšia ako 42 po sebe nasledujúcich hodín. Toto neplatí, ak je ustanovené tzv. organizovanie pracovného času.</p>		<p>bola dohodnutá úkolová mzda, mzdové zvýhodnenie je najmenej 100% percent úkolovej sadzby</p>	<p>zamestnanosť. Licencie sa vydávajú na dobu neurčitú.¹⁴</p>
Luxembursko	<p>- jednotné limity pracovného času sú:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 8-hodinový denný pracovný čas - 40-hodinový týždenný pracovný čas - maximálny pracovný čas nesmie prekročiť 10 hod. denné a 48 hod. týždenne - každý zamestnanec má právo na týždenný nepretržitý odpočinok 44 hod., pokiaľ je to možné vrátane nedele; pokiaľ tento odpočinok nie je možné zamestnancom poskytnúť, majú nárok na 	<p>- rozsah ročnej dovolenky je fixovaný na minimálne 25 dní, bez ohľadu na vek zamestnanca; do týchto 25 dní sa nerátajú nedele ani štátne sviatky</p>	<p>- od 1.1.2015 platia tieto úrovne minimálnej mzdy (pred zdanením):</p> <ul style="list-style-type: none"> - 18 r. veku a viac, nekvalifikovaný: 11,1154 Eur/hod.; 1.922,96 Eur/mesiac - 17-18 r. veku: 8,8923 Eur/hod.; 1.538,37 Eur/mesiac - 15-17 r. veku: 8,3365 Eur/hod.; 1.442,22 Eur/mesiac - 18 r. veku a viac, kvalifikovaný: 13,3385 Eur/hod.; 2.307,56 Eur/mesiac - tieto tarify môžu byť odlišné, ak sa na daný druh práce vzťahujú kolektívne zmluvy - výkon práce nadčas zakladá právo na ďalší odpočinok alebo mzdové 	<p>- v prípadoch, ak spoločnosť, ktorá vysiela zamestnancov do Luxemburska, potrebuje pomoc prenajatých zamestnancov, títo zamestnanci musia byť vyslaní vysielačcou spoločnosťou, nie spoločnosťou, z ktorej sú prenajímaní</p> <p>- pokiaľ spoločnosť potrebuje zamestnancov z agentúry dočasného zamestnávania, títo sú vysielační vysielačcou spoločnosťou, nie agentúrou dočasného zamestnávania</p>

	dodatkovú dovolenku za každé obdobie 8 týždňov- maximálny rozsah tejto dovolenky je 6 dní		zvýhodnenie: - každá hodina nadčasu je kompenzovaná 1,5 hodinou odpočinku alebo sa v rovnakom rozsahu zarátava do tzv. konta nasporeného času - mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas je +40% mzdy	
Malta	<p>- vo všeobecnosti maximálny pracovný čas vrátane práce nadčas nesmie prekročiť 48 hod. v priemere za referenčné obdobie 17 týždňov; zamestnávateľ môže požiadať zamestnanca pracovať viac ako 48 hod. týždenne v priemere, v tom prípade je potrebný písomný súhlas zamestnanca;</p> <p>- každý zamestnanec má nárok na minimálny denný odpočinok 11 neprerušovaných hodín, zároveň má nárok na týždenný odpočinok 24 neprerušovaných hodín navyše k 11 hodinám denného odpočinku v rámci obdobia 7 dní alebo 48 nepretržitých</p>	<p>- v rámci 40 hod. pracovného času má zamestnanec nárok na 192 hodín ročnej platenej dovolenky (ekvivalent 4 týždňov a 4 pracovných dní); pokiaľ je priemer pracovného času (mimo práce nadčas) v období 17 týždňov menej alebo viac ako 40 hodín, nárok na dovolenku v hodinách sa primerane prepočíta</p>	<p>- minimálne mzdové nároky a mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas závisia od sektora; množstvo sektorov má svoje vlastné tarify, pokiaľ zamestnávateľ nespadá do niektorého z týchto sektorov, uplatňuje sa národná minimálna mzda – pre rok 2015 je v sume 166,26 Eur.</p> <p>- pokiaľ mzdové zvýhodnenie nie je upravené v rámci sektora, zamestnanec má nárok na 1,5 násobok svojej mzdy za prácu vykonávanú nad 40 hod. týždenne v priemere buď za 4-týždňové obdobie alebo za zmenný cyklus, podľa výberu zamestnanca</p>	<p>- dočasné zamestnávanie na Malte je upravené zákonom, avšak v prípade vysielania zamestnancov uplatňuje sa maltské nariadenie o vysielaní pracovníkov¹⁵</p>

	hodín v období 14 dní navyše k 11 hodinám denného odpočinku alebo dve obdobia po 24 hodín navyše k 11 hodinám denného odpočinku v období 14 dní			
Mad'arsko	<p>- zvyčajný denný pracovný čas je 8 hodín, môže byť predĺžený po dohode maximálne na 12 hod., maximálny týždenný pracovný čas zamestnanca nesmie prekročiť 48 hod.; výnimky sú definované zákonom</p> <p>- denný odpočinok je minimálne 11 neprerušovaných hodín medzi zmenami, možno za vymedzených podmienok skrátiť na 8 hod. (7 hod.), - týždenný -zamestnanec má nárok na 2 dni odpočinku v rámci týždňa (prípadne v rámci 6 dní), výnimky- 1 deň odpočinku v mesiaci má pripadnúť na nedeľu</p>	<p>- základná výmera dovolenky: zamestnanec má nárok na 20 pracovných dní dovolenky</p> <p>- ďalšie dni dovolenky: v rozsahu 1-10 dní vzniká zamestnancovi nárok podľa dosiahnutého veku</p> <p>- v rozsahu 2- 7 dní podľa počtu detí</p> <p>- otec má nárok na 5 dní dovolenky pri narodení dieťaťa</p> <p>- zamestnanec do 18 r. veku má nárok na 5 dní dovolenky</p> <p>- zamestnanci pracujúci pod zemou al. minimálne 3 hodiny denne pri ionizujúcom žiarení majú nárok na 5 dní dovolenky</p> <p>- osoby s určitým zdravotným postihnutím</p>	<p>- minimálna mzda je stanovovaná vládny dekrétom – môže byť odlišná pre rôzne skupiny zamestnancov</p> <p>- výška hrubej minimálnej mzdy od 1.1.2015:</p> <ul style="list-style-type: none"> • mesačná: 105 000 HUF • týždenná: 24 160 HUF • denná: 4830 HUF • hodinová: 604 HUF <p>- výška hrubej minimálnej mzdy pri zamestnancoch so stredoškolským vzdelaním a ich zamestnanie vyžaduje stredoškolský odborný tréning:</p> <ul style="list-style-type: none"> • mesačná: 122 000 HUF • týždenná: 28 080 HUF • denná: 5620 HUF • hodinová: 702 HUF 	<p>- pridelenie zamestnancov užívateľskému zamestnávateľovi nie je dovolené, ak:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- je to špecifikované v zákone 2.- ak majú nahradiť štrajkujúcich zamestnancov 3.- ak užívateľský zamestnávateľ ukončil pracovnoprávny vzťah so zamestnancom v lehote 6 mesiacov zo špecifických operatívnych dôvodov uvedených v zákone 4.- ak presiahlo dobu 5 rokov <p>- užívateľský zamestnávateľ nie je oprávnený nariadiť zamestnancovi agentúry dočasného zamestnávania pracovať u iného zamestnávateľa.</p> <p>- dohoda medzi užívateľským</p>

		majú nárok na 5 dní dovolenky	<ul style="list-style-type: none"> - za prácu nadčas má zamestnanec nárok na mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas +50% mzdy alebo náhradné voľno - ak je práca nadčas nariadená na deň v rámci týždňového odpočinku má zamestnanec nárok na mzdové zvýhodnenie +100% mzdy, príp. +50% mzdy ak poskytne iný deň v rámci týždňového odpočinku 	<p>zamestnávateľom a agentúrou dočasného zamestnávania má špecifikovať podmienky pridelenia a rozdelenie zamestnávateľských práv</p> <p>- pracovná zmluva musí obsahovať ustanovenie o tom, že bola uzavretá za účelom dočasnej práce a musí obsahovať popis práce a základnú mzdu¹⁶</p>
Nemecko	<ul style="list-style-type: none"> - je množstvo platných kolektívnych zmlúv, ktoré rámcovo riešia maximálny pracovný čas a doby odpočinku - denný pracovný čas je v zásade 8-hodinový a pracovný týždeň je zvyčajne 6-dňový a 48 hod., - denný pracovný čas môže byť predĺžený na 10 hod. (60 hod. týždenne) pokiaľ v priemere nepresiahne 8 hod. - denný odpočinok musí 	<ul style="list-style-type: none"> - ročná platená dovolenka musí byť minimálne 24 pracovných dní (4 týždne) v kalendárnom roku; nárok na viac dní dovolenky môže byť dohodnutý v pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve - v stavebnom sektore na základe príslušných platných kolektívnych zmlúv je ustanovený špeciálny postup na vyplácanie dovolenkových bonusov 	<ul style="list-style-type: none"> - kolektívne zmluvy ustanovujú úroveň minimálnych mzdových nárokov ako aj mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas v jednotlivých odvetviach; v odvetví zdravotníctva sú tieto úrovne stanovené odporúčaním komisie, - od 1.1.2015 tiež platí zákon o minimálnej mzde, ktorý stanovuje minimálnu hrubú mzdu v sume 8,50 Eur/hod., ktorá má byť na návrh komisie upravovaná každé 2 roky- počnúc 1.1.2017 - počas prechodného obdobia od 1.1.2015 do 31.12.2017 majú 	<ul style="list-style-type: none"> - na prenájom dočasných zamestnancov na komerčné účely je potrebné povolenie, podmienky vydávania stanovuje zákon, ktorý zároveň ustanovuje viacero ochranných opatrení pre dočasne pridelených zamestnancov; títo dočasní zamestnanci musia mať počas pridelenia základné pracovné podmienky poskytované na rovnakej úrovni ako porovnateľní kmeňoví zamestnanci; výnimkou sú prípady, ak je

	<p>byť minimálne 11 neprerušovaných hodín - v zásade je zakázané zamestnávať v nedele a počas sviatkov (výnimky sú uvedené v zákone alebo dojednané v kolektívnej zmluve)</p>	<p>prostredníctvom tzv. dovolenkových fondov- <i>Urlaubs- und Lohnausgleichskasse</i> pre stavebnícky sektor (ULAK) - zamestnávateľ musí platiť určité pravidelne aktualizované percento; príslušné finančné dovolenkové benefity ULAK poskytuje pri čerpaní dovolenky</p>	<p>úrovne minimálneho mzdového nároku v zmysle kolektívnych zmluvy prednosť pred zákonom o minimálnej mzde, ak sú tieto úrovne nižšie; - až do konca roka 2016 bude prechodné obdobie v niektorých odvetviach (napríklad v poľnohospodárstve a lesníctve alebo mäsovom priemysle), počas ktorého bude prípustné platiť menej, než je minimálna mzda</p>	<p>v platnosti kolektívna mzdová zmluva pre dočasných zamestnancov¹⁷</p>
Poľsko	<p>- pracovný čas nesmie prekročiť 8 hod. v 24-hod. období a 40 hod. v 5-dňovom týždni v priemere za ustanovené obdobie nepresahujúce 4 mesiace (v odôvodnených prípadoch až do 12 mesiacov) - výnimky definuje zákon - týždenný pracovný čas vrátane práce nadčas nesmie presiahnuť 48 hod v priemere za ustanovené obdobie - zamestnanci majú nárok na minimálne 11 neprerušovaných hodín v 24-hod. období (výnimky stanovuje zákon)</p>	<p>- zamestnanec má nárok na ročnú platenú dovolenku vo výmere : - 20 dní, ak bol zamestnaný menej ako 10 rokov, - 26 dní, ak bol zamestnaný aspoň 10 rokov</p>	<p>- minimálna mzda pre rok 2015 je stanovená v sume 1750 PLN - zamestnanec nesmie mať mzdu nižšiu ako je minimálna mzda s výnimkou ak je zamestnaný 1.rok- vtedy jeho mzdy nesmie byť nižšia ako 80% minimálnej mzdy - výška mzdy je stanovená dohodou zmluvných strán alebo kolektívnou zmluvou - mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas je: - 100% mzdy, ak je práca vykonávaná v nočných hodinách (21.00 - 7.00 hod.), v nedeľu, vo sviatky, v ktorých má zamestnanec voľno podľa rozvrhu práce, v dňoch náhradného voľna za prácu v nedeľu alebo za sviatok podľa</p>	<p>- subjekt, ktorý chce vykonávať činnosť ako agentúra dočasného zamestnávania, musí byť zapísaný v registri agentúr dočasného zamestnávania- www.kraz.praca.gov.pl - zahraničné subjekty, ktoré majú oprávnenie pre tento výkon činnosti, nemusia byť v tomto registri - v období 36 po sebe nasledujúcich mesiacov nesmie celkové obdobie výkonu práce pre jedného zamestnávateľa presiahnuť 18 mesiacov; - dočasný zamestnanec nesmie vykonávať pre</p>

	<p>- v rámci týždňa majú zamestnanci nárok na minimálne 35 neprerušovaných hodín vrátane minimálne 11 neprerušovaných hodín v 24-hod. období (možno skrátiť až na 24 hod.); týždenný odpočinok má pripadnúť v nedeľu (prípadne aj v iný deň)</p> <p>- výnimky špecifikuje zákon</p>		<p>rozvrhu práce</p> <p>- 50% mzdy za ostatné dni</p>	<p>užívateľ. zamestnávateľa nasledujúce druhy práce:</p> <ul style="list-style-type: none"> - určité nebezpečné práce špecifikované v Zákonníku práce - pracovať namiesto zamestnanca užívateľ. zamestnávateľa, ktorý štrajkuje - pracovať na pozícii, na ktorej bol predtým minimálne 3 mesiace zamestnaný zamestnanec užívateľ. zamestnávateľa a jeho pracovný pomer bol skončený z dôvodu, ktorý nespočíval v osobe zamestnanca ¹⁸
Portugalsko	<p>- týždenný pracovný čas je 40 hod.</p> <p>- denný pracovný čas je 8 hod.</p> <p>- minimálny denný odpočinok je najmenej 11 neprerušovaných hodín medzi dvomi obdobiami po sebe nasledujúcej práce</p>	<p>- minimálna ročná platená dovolenka je 22 pracovných dní</p>	<p>- národná minimálna mzda je 505 Eur; mzdové tarify sú stanovené v kolektívnych zmluvách a líšia sa podľa odvetví činnosti a profesionálnych kategórií</p> <p>- práca nadčas je platená sumou hodinovej sadzby s nasledujúcimi príplatkami: a) 25% za prvú hodinu alebo jej časť a 37,5% za hodinu alebo za jej časť vo všedný deň; b) 50% za každú hodinu alebo jej časť v deň týždenného odpočinku, pri nariadenom nadčase alebo pri práci</p>	<p>podmienky prenájmu pracovníkov, najmä poskytovanie pracovníkov dočasného zamestnania podniky: - práca dočasných zamestnancov môže byť využívaná len v prípadoch uvedených v Zákonníku práce, napr. ako náhrada za neprítomného zamestnanca a pre sezónne činnosti.</p>

			počas štátneho sviatku.	
Rakúsko	<p>- bežná pracovná doba je 8 hod. denne a 40 hodín týždenne, avšak môže byť tento rozsah môže byť znížený alebo zvýšený kolektívnymi alebo prevádzkovými zmluvami</p> <p>- aj keď maximálny limit dennej pracovnej doby je 10 hod. a 50 hodín týždenne a priemerný týždenný pracovný čas v období 17 týždňov nesmie prekročiť 48 hodín, zákon poskytuje možnosti ako rozšíriť tieto limity</p> <p>- denná doba odpočinku je všeobecne najmenej 11 hodín (zákon umožňuje aj inú dobu)</p> <p>- zamestnanec má nárok v kalendárnom týždni na nepretržitý odpočinok 36 hodín, pričom musí pripadnúť na nedeľu</p> <p>-v súlade so zákonom môže mať odpočinok odlišné trvanie alebo byť v iný deň, ale musí vždy obsahovať celý kalendárny</p>	<p>- zamestnanci majú v kalendárnom roku nárok na platenú dovolenku v trvaní 5 týždňov (30 pracovných dní pre 6-dňový pracovný týždeň a 25 pracovných dní pre 5-dňový pracovný týždeň).</p> <p>- od 26. roku služby u toho istého zamestnávateľa dĺžka dovolenky sa zvýši na 6 týždňov (36 pracovných dní v 6-dňovom pracovnom týždni a 30 pracovných dní v 5-dňovom pracovnom týždni.</p>	<p>- mzdové nároky sú stanovené v kolektívnych zmluvách</p> <p>-za prácu nadčas je príplatok 50% alebo náhradné voľno - osobitné pravidlá ohľadne príplatku za prácu nadčas sú spravidla stanovené v kolektívnych zmluvách.</p>	<p>- podmienky poskytovania dočasných zamestnancov sa riadia príslušným zákonom a vzťahujú sa aj na dočasných zamestnancov z iných krajín EÚ, Európskeho hospodárskeho priestoru alebo tretích krajín¹⁹</p>

	deň.			
Rumunsko	<p>- dĺžka denného pracovného času zamestnancov je 8 hodín denne a 40 hodín týždenne; rozloženie pracovného času v rámci týždňa je obvykle 8 hodín denne počas 5 dní, s 2 dňami odpočinku- zvyčajne sobotou a nedeľou</p> <p>- rozdelenie pracovného času môže byť aj nerovnomerné pri zachovaní dĺžky pracovného času 40 hodín týždenne.</p> <p>- maximálna dĺžka pracovného času nesmie prekročiť 48 hodín týždenne, vrátane nadčasov; výnimočne môže byť predĺžená nad rámec 48 hodín týždenne, za predpokladu, že priemerná dĺžka pracovnej hodín v referenčnom období 3 (12) kalendárnych mesiacov neprekročí 48 hodín týždenne.</p>	<p>- minimálna dĺžka dovolenky za rok je 20 pracovných dní- podľa kolektívnej pracovnej zmluvy platnej na národnej úrovni je minimálna doba dovolenky 21 pracovných dní.</p> <p>- doba ročnej dovolenky je stanovená v platnej kolektívnej zmluve a v pracovnej zmluve.</p>	<p>- zamestnávateľ je povinný zabezpečiť hrubú mesačnú mzdu aspoň vo výške celoštátnej hrubej minimálnej mzdy.</p> <p>- od januára 2015 je národná hrubá minimálna mzda stanovená v sume 975 RON/mesačne,</p> <p>- od 1. júla 2015 je minimálna v sume 1 050 RON/mesačne</p> <p>- práca nadčas je kompenzovaná náhradným voľnom v období nasledujúcich 30 dní od ich poskytnutia; prípade, ak kompenzácia náhradným voľnom nie je možná, zamestnancovi je vyplatený bonus –jeho výška je dojednaná v pracovnej alebo kolektívnej zmluve a nemôže byť nižšia ako 75% základného platu.</p>	<p>- agentúra dočasného zamestnávania potrebuje na výkon činnosti oprávnenie z Ministerstva práce a sociálnej solidarity</p> <p>- užívateľský zamestnávateľ môže využiť služby agentúry dočasného zamestnávania na výkon presných a krátkodobých úloh a len v nasledujúcich prípadoch:</p> <p>a) pre nahradenie zamestnanec, ktorého individuálna pracovná zmluva bola pozastavená, počas uvedeného prerušenia,</p> <p>b) pre výkon sezónnych činností</p> <p>c) na výkon špecializovaných alebo príležitostných činností</p> <p>- užívateľský zamestnávateľ nemôže využiť dočasné zamestnávacie v prípade, ak chce nahradiť zamestnanca, ktorého pracovná zmluva je pozastavená z dôvodu jeho účasti na štrajku.</p> <p>- dočasné pridelenie sa uzatvára na obdobie max. 12 mesiacov; môže byť predĺžené iba raz, pričom</p>

	<p>- pre niektoré hospodárske odvetvia, organizácie alebo povolania, kolektívne zmluvy alebo osobitné právne predpisy môžu určit dĺžku denného pracovného času pod alebo nad 8 hodín,</p> <p>- po 12-hod. dĺžke denného pracovného času má nasledovať 24-hod. odpočinok.</p>			<p>celkové obdobie pridelenia nesmie presiahnuť 18 mesiacov</p> <p>- okrem výnimiek stanovených v zákone, ustanovenia obsiahnuté v kolektívnych pracovných zmluvách platných pre kmeňových zamestnancov užívateľského zamestnávateľa sa uplatňujú rovnako aj na dočasných zamestnancov počas ich pridelenia.</p>
Slovinsko	<p>- pracovný čas pracovnej doby nesmie prekročiť 40 hodín týždenne, vrátane pol hodinovej prestávky na odpočinok v priebehu pracovného dňa</p> <p>- v prípade nerovnomerného rozdelenia pracovného času je limit 56 hodín týždenne, pričom v priemere za referenčné obdobie nesmie presiahnuť 40 hodín týždenne.</p> <p>- limity práce nadčas: 8 hod. týždenne, 20 hod. mesačne a 170 hod. ročne,</p>	<p>- minimálna ročná dovolenka za kalendárny rok je 4 týždne</p> <p>- niektoré kategórie zamestnancov majú nárok na dodatočnú dovolenku (starší zamestnanec, osoba so zdravotným postihnutím, zamestnanec s úrovňou najmenej 60% telesného postihnutia a zamestnanec, ktorý sa stará o telesne alebo mentálne postihnuté dieťa má nárok na najmenej ďalšie 3 dni dovolenky za kalendárny rok a 1 ďalší</p>	<p>- minimálna mzda je stanovená zákonom a kolektívne zmluvy ním viazané; minimálna mzda sa upravuje raz ročne a pre rok 2015 je stanovená na 790,73 Eur.</p> <p>- sumy mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas sú stanovené v odvetvových kolektívnych zmluvách</p>	<p>- agentúra pre dočasné zamestnávanie a užívateľský zamestnávateľ musí počas obdobia výkonu práce poskytnúť dočasným zamestnancom podmienky a benefity v súlade so zákonom, kolektívnymi zmluvami a ostatnými vnútornými predpismi, ktoré užívateľský zamestnávateľ uzatvoril so svojimi zamestnancami.</p> <p>- zahraničná agentúra dočasného zamestnávania, ktorá chce svojich</p>

	<p>zároveň pracovný deň nesmie prekročiť 10 hod.</p> <ul style="list-style-type: none"> - limity sú stanovené v priemere za referenčné obdobie, ktoré nesmie presiahnuť 6 (12) mesiacov - ročný limit je možné rozšíriť na 230 hod./ročne s písomným súhlasom zamestnanca <p>- denný odpočinok by mal byť najmenej 12 neprerušovaných hodín počas 24 hodín a v prípade nerovnomerného alebo dočasného prerozdelenia pracovnej doby najmenej 11 hodín počas 24 hodín.</p> <p>- týždenný odpočinok je najmenej 24 neprerušovaných hodín v období 7 po sebe idúcich dní</p> <ul style="list-style-type: none"> - minimálna doba trvania týždenného odpočinku môže byť rátaná ako priemer pre obdobie 14 po sebe nasledujúcich dní. 	<p>deň za rok musí byť poskytnuté zamestnancovi za každé dieťa do 15 rokov); dlhšie trvanie dovolenky za kalendárny rok je stanovené v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve.</p>		<p>zamestnancov pridelovať užívateľským zamestnávateľom na územie Slovinska podmienky, musí splniť dve podmienky:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. - zahraničný podnik musí zriadiť pobočku na území Slovinska 2. - preukázať doklad o tom, že môžu vykonávať svoju činnosť v krajine pôvodu, ktorý nie je starší ako 1 rok a je preložený do slovinského jazyka <ul style="list-style-type: none"> - zahraničné agentúry dočasného zamestnávania musia splniť aj ďalšie podmienky, aby mohli byť zapísané do registra zahraničných agentúr pre dočasné zamestnávanie, aby mohli vykonávať činnosť na území Slovinska: - musia zaslať žiadosť na Ministerstve práce, rodiny, sociálne záležitosti a rovnaké príležitosti (+ uhradiť poplatok 181,22 Eur) - pripojiť kópiu pracovnej
--	--	---	--	---

				<p>zmluvy aspoň na skrátený pracovný úväzok uzavretej s odbornou osobou, diplom a osvedčenie o skúške odbornej spôsobilosti a opis pracovných skúseností preukazujúce 2 roky predchádzajúcich skúseností tejto osoby v oblasti pracovného práva alebo personalistiky</p> <p>- kópiu nájomnej zmluvy v prípade prenájmu kancelárskych priestorov (alebo kópia výpisu z katastra nehnuteľností v prípade vlastníctva kancelárskych priestorov);</p> <p>- plán kancelárií a popis technického vybavenia pre výkon činnosti</p> <p>- vyhlásenie, že všetky údaje sú pravdivé.</p> <p>Subjekt musí zložiť bankovú záruku v sume 30.000 Eur.²⁰</p>
Španielsko	- dĺžka denného pracovného času je stanovená v	- zamestnanec má nárok na minimálne 30	- pre rok 2015 je stanovená minimálna mzdu pre akúkoľvek	- pravidlá týkajúce sa prenajímania pracovníkov

	<p>kolektívnych zmluvách alebo v pracovných zmluvách</p> <ul style="list-style-type: none"> - maximálna dĺžka pracovnej doby je 40 hod. týždenne v ročnom priemere - medzi koncom jedného pracovného dňa a začiatkom ďalšieho musí byť najmenej 12 hodín - bežný pracovný čas nesmie presiahnuť 9 hod. pokiaľ nie je v kolektívnej zmluve alebo so zástupcami zamestnancov dohodnutý iný rozvrh pracovného času - vo všeobecnosti platí, že zamestnanec za rok nesmie odpracovať viac ako 80 hod. nadčasov. - zamestnanec má nárok na minimálny týždenný odpočinok v rámci úhrnného obdobia 40 dní v dĺžke 1,5 dňa bez prerušenia, ktorý zvyčajne zahŕňa sobotu popoludní alebo v pondelok ráno a celú nedeľu. - v Španielsku sú zvyčajne úrovne pracovných podmienky podrobnejšie ustanovené v kolektívnych zmluvách 	<p>kalendárnych dní platenej dovolenky – viaceré sektory majú regionálne kolektívne zmluvy so špecifickými</p>	<p>činnosť, bez ohľadu na pohlavie či vek pracovníkov v sume 21,62 Eur/deň alebo 648,60 Eur/mesiac.</p> <ul style="list-style-type: none"> – mzdové úrovne sú stanovené kolektívnymi zmluvami pre jednotlivé sektory činnosti - za nadčasy sa považujú hodiny práce vykonanej nad maximálny rozsah bežnej pracovnej doby. - zamestnanci môžu pracovať maximálne 80 hod. nadčasov ročne, čo nezahŕňa nadčasy kompenzované náhradným voľnom, alebo prácu vykonanú pre prevenciu, opravu alebo na odstránenie škody. Tá je povinné pre pracovníka a musí byť zaplatený za nadčas. -nadčasy môže byť kompenzované náhradným voľnom alebo preplatené – sadzby za nadčasy sú dohodnuté v kolektívnych zmluvách. 	<p>agentúr dočasného zamestnávania sú stanovené zákonom o agentúrach dočasného zamestnávania č. 14/1994 z 1. júna 1994.</p> <ul style="list-style-type: none"> - uvedený zákon transponuje smernicu č. 96/71/ES v kapitole VI. "Cezhraničná činnosť agentúr dočasného zamestnávania"²¹ - táto kapitola ustanovuje požiadavky a pravidlá, ktoré musia dodržiavať agentúry dočasného zamestnávania z EÚ pri výkone činnosti v Španielsku
--	---	--	--	---

<p>Švédsko</p>	<ul style="list-style-type: none"> - denný odpočinok – zamestnanci musia mať najmenej 11 po sebe nasledujúcich hodín voľného času v každom 24-hod. období - pracovný čas nesmie presiahnuť 40 hodín týždenne, - v prípade osobitnej povahy práce alebo špecifických podmienok, pracovný čas môže činiť v priemere 40 hod. týždenne za obdobie max. 4-týždňov. - výnimky – možno pracovať do 48 hod. v priemere vrátane nadčasov počas obdobia 4 týždňov alebo 50 hod. v priemere za obdobie kalendárneho mesiaca. - práca nadčas nesmie presiahnuť 200 hodín za kalendárny rok. - doby pracovného času môžu byť upravené aj v kolektívnych zmluvách v rámci konkrétneho odvetvia. 	<ul style="list-style-type: none"> - všetci zamestnanci majú nárok na platenú dovolenku najmenej 25 dní (5 týždňov) za rok- v rámci kolektívnych zmlúv môže byť dohodnutá aj vyššia výmera dovolenky - novým zamestnancom, ktorí doteraz nezískali plný nárok na dovolenku, môže byť platená dovolenka poskytnutá v predstihu. 	<ul style="list-style-type: none"> - vo Švédsku neexistujú žiadne zákonné predpisy týkajúce sa minimálnej mzdy, mzdové podmienky sú stanovené v kolektívnych zmluvách, rovnako ako mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas 	<ul style="list-style-type: none"> - dočasnému zamestnancovi nesmie byť bránené v tom, aby bol prijatý do zamestnania subjektom, pre ktorého pracoval - zamestnanec, ktorý oznámil zamestnávateľovi skončenie zamestnania a zamestná sa v agentúre dočasného zamestnávania, nesmie byť znovu prijatý predchádzajúcim zamestnávateľom skôr ako po 6 mesiacoch od skončenia jeho zamestnania. - subjekt, ktorý sprostredkuje zamestnanie alebo ktorý dočasne prideluje svojich zamestnancov, nesmie od nich požadovať poplatok za poskytnutie práce.²²
-----------------------	---	--	--	--

<p>Taliansko</p>	<ul style="list-style-type: none"> - zvyčajný týždenný pracovný čas je 40 hod., ale kolektívne zmluvy umožňujú väčšiu flexibilitu v rámci rozvrhnutia pracovného času v rámci priemeru za referenčné obdobie jedného roka - maximálny týždenný pracovný čas je stanovený kolektívnymi zmluvami a nesmie presiahnuť 48 hod. počas 7- dňového obdobia vrátane práce nadčas v rámci obdobia 4 mesiacov (6-12 mesiacov z dôvodov organizácie práce) - maximálny denný limit pracovného času je 12 hod. - zamestnanec má nárok na denný odpočinok 11 po sebe nasledujúcich hodín v 24-hod. období - týždenný odpočinok je 1 deň (24 neprerušovaných hodín) za každých 7 dní, zvyčajne v nedeľu - odlišné obdobia odpočinku možno stanoviť s ohľadom na rôzne 	<ul style="list-style-type: none"> - zákon stanovuje minimálny nárok zamestnanca na 4 týždne platenej ročnej dovolenky, ale aj tu umožňujú kolektívne zmluvy väčšiu flexibilitu pri predĺžení danej výmery 	<ul style="list-style-type: none"> - v Taliansku nie je minimálna mzda stanovená zákonom, ale je upravená národnou kolektívnou zmluvou, z ktorej vychádzajú kolektívne zmluvy na úrovni podniku a regiónu; rovnako aj mzdové zvýhodnenia pre prácu nadčas je upravené v kolektívnych zmluvách²³ 	<ul style="list-style-type: none"> - všetky ekonomické opatrenia poskytované podriadeným zamestnancom na rovnakej úrovni sa vzťahujú aj na dočasných zamestnancov - dočasné zamestnávanie môže byť vykonávané iba tzv. pracovnými agentúrami, ktoré majú povolenie vydané ministerstvom práce na základe špecifických požiadaviek²⁴
-------------------------	---	---	---	--

	pracovné podmienky a druhy činností			
V. Británia	<p>- zamestnanci nesmú pracovať viac ako 48 hod. týždenne v priemere za obdobie 17 týždňov; tento limit možno prekročiť iba s písomným súhlasom zamestnanca a v rámci výnimiek stanovených zákonom</p> <p>- zamestnanci majú nárok na denný odpočinok minimálne 11 neprerušovaných hodín medzi zmenami; v rámci týždenného odpočinku majú nárok na 24 neprerušovaných hodín každý týždeň alebo 48 neprerušovaných hodín každých 14 dní; v pracovnej zmluve môže byť dohodnutý odlišný rozsah odpočinku</p>	<p>- zamestnanec má nárok na 5,6 týždňa platenej ročnej dovolenky- štátne sviatky nemusia byť poskytnuté ako platená dovolenka, ale zamestnávateľ ich môže zahrnúť ako súčasť zákonnej dovolenky zamestnanca.</p> <p>- väčšina zamestnancov, ktorí pracujú v 5-dňovom pracovnom týždni, majú nárok na 28 dní ročnej dovolenky; zamestnanci, ktorí pracujú v rámci nerovnomerného pracovného času, majú vyrátavanú dovolenku na základe ich nerovnomerného pracovného času; zamestnávateľ môže poskytnúť dovolenku aj nad zákonný minimálny rozsah</p>	<p>- národná minimálna mzda je minimálna hodinová mzda, na ktorú majú nárok takmer všetci zamestnanci; výška minimálnej mzdy závisí od veku zamestnanca a od toho, či je učňom</p> <p>- od 1. októbra 2015 je minimálna hodinová mzda pre zamestnanca nad 21 rokov veku stanovená na 6,70 Eur (doteraz bola 6,50 Eur) ²⁵</p> <p>- zamestnávateľia nemusia platiť pracovníkom za prácu nadčas, avšak priemerná mzda zamestnancov za celkový počet odpracovaných hodín nesmie klesnúť pod úroveň národnej minimálnu mzdu.</p> <p>- pracovná zmluva so zamestnancom zvyčajne zahŕňa detaily o mzdových tarifách pri práci nadčas a o ich uplatňovaní.</p>	<p>- zamestnanec agentúry dočasného zamestnávania má určité práva, napríklad:</p> <p>- musí mu byť poskytnutá národná minimálna mzda</p> <p>- má nárok na platenú dovolenku</p> <p>- ak je zamestnaný 12 týždňov v rovnakom zamestnaní s rovnakým užívateľským zamestnávateľom, má nárok na rovnaké zaobchádzanie- t. j. má nárok na rovnaké základné podmienky ako porovnateľný zamestnanec - zamestnanec vykonávajúci rovnakú prácu na rovnakom pracovisku.</p> <p>- odlišné práva má iba zamestnanec, ktorý pracuje v zábavnom a modelingovom priemysle.²⁶</p>

¹ bližšie informácie o povinnostiach zamestnávateľov a právach vyslaných zamestnancov sú na stránke (v angličtine):

<http://www.employment.belgium.be/defaultTab.aspx?id=6540>

Web- link na informácie o minimálnej mzde v Belgicku (v angličtine): http://www.salairesminimums.be/ic_overview.html

² ďalšie informácie o pracovných podmienkach v Bulharsku sú dostupné na webovej stránke: www.gli.government.bg

³ ďalšie informácie o pracovných podmienkach na Cypre sú dostupné na webovej stránke: www.mlsi.gov.cy

⁴ podrobnejšie informácie na webových stránkach <http://da.dk/> a <http://www.lo.dk/>

⁵ podrobnejšie informácie na web-linku [https://www.workindenmark.dk/Working-in-DK / Holiday-pay](https://www.workindenmark.dk/Working-in-DK/Holiday-pay)

⁶ ďalšie informácie sú na nasledujúcich web-linkoch:

<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=152197>

<http://arbejdstilsynet.dk/da/regler/bekendtgorelser/a/sam-arbejdets-udforelse-559.aspx>

<http://skat.dk/SKAT.aspx?oId=2068346&vId=0>

⁷ viac informácií ohľadne pracovnoprávných predpisov platných v Estónsku:

-webová stránka Ministerstva sociálnych vecí Estónskej republiky: www.sm.ee/et

- informácie o pracovných podmienkach v Estónsku na stránke Inšpektorátu práce:

http://www.ti.ee/fileadmin/user_upload/failid/dokumendid/Meedia_ja_statistika/Truekised/Toolahetus_ja_tootajate_lahetamine_ENG.pdf

- internetový portál slúžiaci ako zdroj informácií z oblasti pracovnoprávných vzťahov a vysielania pracovníkov do Estónska: www.tooelu.ee

⁸ v prípade ďalších otázok možno informácie nájsť na stránkach: www.rijksoverheid.nl a <https://www.government.nl/topics/minimum-wage/contents/amount-of-the-minimum-wage>

⁹ výnimky týkajúce sa dĺžky a rozvrhnutia pracovného času v Chorvátsku sú uvedené na stránke: <http://www.mrms.hr/wp-content/uploads/2015/03/labour-act.pdf>

¹⁰ ďalšie informácie sú na stránke: <http://www.mirovinsko.hr/default.aspx?id=20>

¹¹ podrobnejšie informácie o pracovných podmienkach vyslaných zamestnancov sú uvedené na stránke: <http://www.mrms.hr/posting/>

¹² množstvo informačných letákov ohľadne práv zamestnancov pracujúcich v Írsku sa nachádza na stránke: www.workplacerelements.ie

¹³ ďalšie podrobnosti o podmienkach zamestnania sú uvedené v informačnom letáku Litvy na stránke Európskej komisie:
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=726>

¹⁴ Užitočné lotyšské webové stránky:

- Register agentúr dočasného zamestnávania v Lotyšsku: <http://www.nva.gov.lv/index.php?cid=3&mid=75>
http://www.nva.gov.lv/eures/index.php?cid=6&mid=23&txt=221&new_lang=en
- Štátny inšpektorát práce: www.vdi.gov.lv
- Databáza podnikateľských subjektov: <https://www.lursoft.lv/en/data-bases-of-enterprises>

¹⁵ viac informácií je na stránke: www.dier.gov.mt

¹⁶ Podrobnejšie informácie sú uvedené v informačnom letáku o pracovných podmienkach v Maďarsku na stránke Európskej komisie:
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=726>

¹⁷ existujú národné kolektívne mzdové zmluvy a množstvo podnikových kolektívnych mzdových zmlúv pre dočasných zamestnancov; niektoré z nich sú dostupné na stránkach: <http://www.ig-zeitarbeit.de> alebo <http://www.personaldienstleister.de/>. Ďalšie informácie ohľadne pracovných podmienok vyslaných zamestnancov sú dostupné na stránke nemeckého colného orgánu: www.zoll.de

¹⁸ podrobnejšie informácie ohľadne pracovných podmienok pre vyslaných zamestnancov v Poľsku možno nájsť v materiáli na tomto web-linku:
<http://www.pip.gov.pl/pl/f/v/134099/INFO%20%20FOREIGNERS%202015%20EN.pdf>

¹⁹ ďalšie informácie sú k dispozícii na stránke:

http://www.sozialministerium.at/site/Arbeit/Arbeitsrecht/Grenzueberschreitende_Entsendung_oder_Ueberlassung_in_der_EU/Grenzueberschreitende_Ueberlassung_von_Arbeitnehmern_innen_in_der_EU

²⁰ všetky ďalšie informácie môžete získať na Ministerstve práce, rodiny, sociálne záležitosti a rovnaké príležitosti na stránke: <http://www.mddsz.gov.si>

²¹ <http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1994-12554&p=20141017&tn=1#cvi>

²² pre viac informácií týkajúcich sa vysielania zamestnancov do Švédska odporúčame navštíviť stránku:

http://www.av.se/inenglish/Report_posting/

²³ súvisiace stránky: www.welfare.gov.it/RiformaBiagi/Archivio/GuidaRiforma/Contrattazione/default.htm,

www.cnel.it/archivio/contratti_lavoro/BDCL.aspCNEL.it

²⁴ podrobnejšie informácie sú na stránke: www.welfare.gov.it/RiformaBiagi/RapportiLavoro/Somministrazione/default.htm

²⁵ V prípade potreby je možné si správnosť mzdy overiť na stránke: <https://www.gov.uk/am-i-getting-minimum-wage>

²⁶ bližšie informácie ohľadne agentúrneho zamestnávania sú v jednotlivých sekciách na stránke: <https://www.gov.uk/agency-workers-your-rights/overview>. Ďalšie informácie ohľadne zamestnávania a pracovných podmienok zamestnancov vo Veľkej Británii je možné nájsť na stránke: <https://www.gov.uk/browse/employing-people/contracts>