

KOMPETENCIE ODBOROVÝCH ORGANIZÁCIÍ V PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOCH

Odborová organizácia prostredníctvom príslušného odborového orgánu

spolurozhoduje so zamestnávateľom v prípadoch taxatívne stanovených v Zákonníku práce (ďalej len „ZP“).

Spolurozhodovanie je taká právna skutočnosť medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, keď realizácia určitého právneho úkonu alebo prijatie určitého rozhodnutia alebo opatrenia zamestnávateľom si vyžaduje predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo dohodu s ňou.

formou

predchádzajúceho súhlasu pri:

- vydání, zmenách a úprave pracovného poriadku zamestnávateľa (§ 84 ZP),
- určovaní plánu dovolení (§ 111 ods. 1 ZP),
- výpovedi alebo okamžitom skončení pracovného pomeru s členom príslušného odborového orgánu (§ 240 ods. 9 ZP),
- dohodnutí práce nadčas so zamestnancom vykonávajúcim rizikové práce (§ 97 ods. 11 ZP)

písomnej dohody:

- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu (§ 142 ods. 4 ZP);

dohody:

- okruh prác, pri ktorých je prípustné ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú do dvoch rokov alebo nad dva roky (kolektívna zmluva, § 48 ods. 4 písm. d) ZP),
- podmienky realizácie ponukovej povinnosti pri výpovedi zo strany zamestnávateľa. (kolektívna zmluva, § 63 ods. 3 ZP),
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 1 a 2 ZP),
- zavedenie konta pracovného času (§ 87a ods. 1 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
- určenie začiatku a konca pracovného času a rozvrh pracovných zmien celoplošne, v jednotlivých prípadoch (§ 90 ods. 4 ZP),
- rozdelenie pracovného času tej istej zmeny na dve časti (§ 90 ods. 6 ZP),
- určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP),
- podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),

- rozvrhnutie pracovného času tak, že zamestnanec má čas nepretržitého odpočinku v týždni rozvrhnutý odlišne ako ustanovuje § 93 ods. 1 a 2 ZP (§ 93 ods. 3 až 5 ZP ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov zamestnávateľ sa dohodne so zamestnancom),
- obmedzenie rozsahu pracovnej pohotovosti, ktorú možno so zamestnancom dohodnúť (kolektívna zmluva, § 96 ods. 8 ZP),
- predĺženie obdobia, v rámci ktorého práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne (§ 97 ods. 6 ZP),
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 9 ZP),
- vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác alebo ťažkých duševných prác, alebo prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia (§ 98 ods. 9 ZP),
- určenie hromadného čerpania dovolenky, ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov (§ 111 ods. 2 ZP),
- mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté so zamestnancom v pracovnej zmluve (kolektívna zmluva, § 119 ods. 2 ZP),
- platenie sviatku zamestnancov odmeňovaných mesačnou mzdou náhradou mzdy vo výške priemerného zárobku (kolektívna zmluva, § 122 ods. 3 ZP),
- splatnosť mzdy (kolektívna zmluva alebo pracovná zmluva, § 129 ods. 1 ZP),
- termíny výplaty mzdy (kolektívna zmluva alebo pracovná zmluva, § 130 ods. 2 ZP),
- zavádzanie a zmeny noriem spotreby práce (kolektívna zmluva, § 133 ods. 3 ZP),
- podrobnosti zisťovania priemerného zárobku alebo pravdepodobného zárobku (§ 134 ods. 11),
- podmienky uvoľnenia zamestnanca dlhodobo na výkon funkcie v odborovom orgáne (kolektívna zmluva, § 136 ods. 3 ZP),
- podmienky na poskytnutie náhrad za používanie vlastného náradia, vlastného zariadenia a vlastných predmetov potrebných na výkon práce zamestnanca, ak ich využíva so súhlasom zamestnávateľa (kolektívna zmluva, § 145 ods. 2 ZP),
- vymedzenie podmienok, za ktorých bude zamestnávateľ zodpovedať aj za úschovu motorových vozidiel (§151 ods. 3 ZP),
- vymedzenie okruhu zamestnancov, s ktorými môže zamestnávateľ dohodnúť povinnosť, aby si dali poistiť predmet, ktorý im zamestnávateľ zveril na základe písomného potvrdenia podľa § 185 ods. 1 ZP, pre prípad straty a zničenia (§ 185 ods. 3 ZP),
- umožnenie vstupu do priestorov zamestnávateľa, súvisiacich s účelom vstupu, aj osobe, ktorá nie je zamestnancom zamestnávateľa, ak táto osoba koná v mene odborovej organizácie, v ktorej je združený jeho zamestnanec, na účel uplatňovania práv zamestnancov (§ 230 ods. 3 ZP),
- tvorba a použitie sociálneho fondu (§§ 3, 7 zákona č. 152/1994 Z. z.),

prerokováva

Prerokovanie je výmena názorov a dialóg medzi odborovou organizáciou a zamestnávateľom.

Zamestnávateľ s odborovou organizáciou vopred prerokuje: (§ 237 ZP)

- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,

- zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
- organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov,
- zamestnávateľom požadovanú náhradu škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady s výnimkou náhrady škody nepresahujúcej 50 € (§191 ods. 4 ZP),
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa (§74 ZP)

d'alej prerokováva:

- opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť, predovšetkým prerokovať možnosť ich umiestnenia vo vhodnom zamestnaní na iných pracoviskách zamestnávateľa, a to aj po predchádzajúcej príprave, a opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov hromadného prepúšťania na zamestnancov (§ 73 ods.2 ZP),
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ZP),
- výnimočné nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
- prerušenie výkonu práce zamestnanca dôvodne podozrivého zo závažného porušenia pracovnej disciplíny, ak by jeho ďalší výkon práce ohrozoval dôležitý záujem zamestnávateľa (§ 141a ZP),
- organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP);
- rozhodnutie o neospravedlnenom zameškaní práce (§ 144a ods.6 ZP),
- upravenie podmienok, za ktorých bude zamestnávateľ poskytovať zamestnancom stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci, alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti v zamestnanca práci (§ 152 ods. 8 písm. a) ZP),
- umožnenie stravovania zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 8 písm. b) ZP),
- rozšírenie okruhu fyzických osôb, ktorým zamestnávateľ zabezpečí stravovanie a ktorým bude prispievať na stravovanie (§ 152 ods. 8 písm. c) ZP),
- opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehľbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zdravotným postihnutím a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov (§ 159 ods. 4 ZP),
- rozsah zodpovednosti za pracovný úraz a chorobu z povolania (§ 198 ods. 2 ZP);

Ďalšie formy účasti odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch:

spolupráca zamestnávateľa a odborovej organizácie:

- plánovanie a vykonávanie opatrení v oblasti ochrany práce (§ 146 ods. 3 ZP);

upovedomenie odborovej organizácie zamestnávateľom o:

- pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci (§ 98 ods. 7 ZP);

právo na informácie:

- zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji činnosti (§ 238 ods. 2 ZP);

kontrolná činnosť:

odborová organizácia kontroluje:

- dodržiavanie pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy (§ 239 ZP).
- kontroluje stav bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v zmysle § 149 ZP.

Zmluvné strany sa zaväzujú, že v prípade zmeny príslušnej legislatívy uvedú túto prílohu do súladu so zmenenou legislatívou. V opačnom prípade táto príloha stráca platnosť.