

KOMPETENCIE ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE

podľa zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“)
a podľa zákona č. 55/2017 Z. z. zákona o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých
zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o štátnej službe“)

1. Predchádzajúci súhlas odborových organizácií sa vyžaduje

- a) pri vydávaní pracovného poriadku a jeho zmenách - § 84 ods. 1 ZP,
- b) na určenie plánu dovolení - § 111 ods. 1 ZP,
- c) na vykonávanie práce nadčas na zabezpečenie bezpečného a plynulého výrobného procesu zamestnancami, ktorí vykonávajú rizikové práce - § 97 ods. 11 ZP,
- d) na výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s členom VZO alebo zástupcom zamestnancov pre BOZP v prípade neudelenia súhlasu sú neplatné (doložka neplatnosti); za predchádzajúci súhlas sa považuje aj to, ak odborová organizácia písomne neodmietla udeliť súhlas do 15 kalendárnych dní odo dňa požiadania zamestnávateľom - § 240 ods. 8 a 9 ZP.

2. Dohoda s odborovými organizáciami sa vyžaduje

- a) na vydávanie predpisov pre BOZP, ak k dohode nedôjde do 15 dní od predloženia návrhu, rozhodne príslušný inšpektorát práce podľa osobitného predpisu - § 39 ods. 2 ZP,
- b) na nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času na jednotlivé týždne na obdobie najviac 4 mesiacov - § 87 ods. 1 ZP,
- c) na nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času na jednotlivé týždne na obdobie dlhšie ako 4 mesiace, najviac na obdobie 12 mesiacov - § 87 ods. 2 ZP,
- d) na zavedenie konta pracovného času - § 87a ZP,
- e) na zavedenie pružného pracovného času - § 88 ods. 1 ZP,
- f) na určenie začiatku a konca pracovného času a rozvrhu pracovných zmien - § 90 ods. 4 ZP,
- g) o možnosti rozdeliť pracovný čas tej istej zmeny na 2 časti - § 90 ods. 6 ZP,
- h) na určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa započítava do pracovného času - § 90 ods. 10 ZP,
- i) na podrobnejšie podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia - § 91 ods. 2 ZP,
- j) na rozvrhnutie pracovného času (prevádzkové dôvody) tak, aby mal zamestnanec raz za týždeň najmenej 24 hod. nepretržitého odpočinku, ktorý by mal pripadnúť na nedeľu - § 93 ods. 3 ZP,
- k) na rozvrhnutie pracovného času tak, aby mal zamestnanec raz za týždeň dva po sebe nasledujúce dni nepretržitého odpočinku, ktoré musia pripadať na sobotu a nedeľu alebo na nedeľu a pondelok; ak to prevádzkové dôvody neumožňujú, poskytnú sa dva po sebe nasledujúce dni nepretržitého odpočinku v týždni v iných týždňoch; X najmenej 35 hodín nepretržitého odpočinku, ktorý pripadne na nedeľu a na časť dňa predchádzajúceho nedeli alebo na časť dňa nasledujúceho po nedeli, ak povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas podľa § 93 ods. 1, 2 a 4 ZP,
- l) na rozvrhnutie pracovného času tak, aby mal zamestnanec raz za dva týždne najmenej 24 hodín nepretržitého odpočinku v týždni, ktorý by mal pripadnúť na nedeľu s tým, že zamestnávateľ je povinný dodatočne poskytnúť zamestnancovi náhradný nepretržitý odpočinok v týždni do štyroch mesiacov odo dňa, keď mal byť poskytnutý nepretržitý odpočinok v týždni - § 93 ods. 5 ZP,
- m) na možnosť predĺžiť obdobie zo 4 mesiacov na najviac 12 mesiacov, kedy práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere 8 hodín týždenne - § 97 ods. 6 ZP,
- n) na určenie rozsahu a podmienok práce nadčas - § 97 ods. 9 ZP,
- o) pri vymedzení okruhu ťažkých telesných prác alebo ťažkých duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia - § 98 ods. 9 ZP,
- p) na určenie hromadného čerpania dovolení z prevádzkových dôvodov - § 111 ods. 2 ZP,
- q) pri dojednaní mzdových podmienok v kolektívnej zmluve; týmto ustanovením nie je dotknuté právo zamestnávateľa tieto podmienky dohodnúť so zamestnancom v pracovnej zmluve - § 119 ods. 2 ZP,
- r) na zavedenie a zmenu noriem spotreby práce - § 133 ods. 3 ZP,
- s) na vymedzenie závažných prevádzkových dôvodov na strane zamestnávateľa, pre ktoré nemôže zamestnávateľ pridelovať zamestnancovi prácu s nárokom na náhradu mzdy vo výške najmenej 60 % - § 142 ods. 4 ZP,
- t) na podrobnostiach zisťovania priemerného zárobku alebo pravdepodobného zárobku - § 134 ods. 11 ZP,
- u) na podmienky uvoľnenia zástupcov zamestnancov na výkon funkcie v odborovom orgáne dohodnutých v kolektívnej zmluve - § 136 ods. 3 ZP,
- v) na vymedzenie podmienok zodpovednosti zamestnávateľa za úschovu motorových vozidiel zamestnancov - § 151 ods. 3 ZP,

- z) na vymedzenie okruhu zamestnancov, s ktorými je možné dohodnúť poistenie zvereného predmetu pre prípad straty a zničenia a okruh zamestnancov, ktorým poisť zverený predmet pre prípad straty a zničenia - § 185 ods. 3 ZP.

3. Postup pri uplatňovaní práva na spolurozhodovanie

- a) zamestnávateľ doručí odborovej organizácii písomnú žiadosť, v ktorej určí aký úkon, resp. opatrenie navrhuje vykonať a požiada odborovú organizáciu o predloženie pripomienok resp. návrhov; zároveň požiada o spoločné rokovanie v predmetnej veci a navrhne termín stretnutia;
- b) odborová organizácia predloží v predmetnej veci zamestnávateľovi pripomienky resp. vlastné návrhy, a to do doby stanovenej Zákonníkom práce; zákonná lehota, od doručenia žiadosti zamestnávateľa spolu s potvrdením termínu spoločného rokovania; pokiaľ odborová organizácia k úkonu resp. opatreniu zamestnávateľa nemá žiadne pripomienky, písomne túto skutočnosť potvrdí, čo sa považuje za dosiahnutie dohody;
- c) uskutoční sa spoločné rokovanie zamestnávateľa a odborovej organizácie s cieľom prerokovať sporné otázky a dohodnúť sa na predmetnom úkone resp. opatrení;
- d) zamestnávateľ zrealizuje príslušný úkon, resp. opatrenie vo veciach vyžadujúcich súhlas vtedy, ak obdrží písomný súhlas odborovej organizácie.

4. Zamestnávateľ vymenuje zástupcu odborového orgánu

- a) za člena prešetrovacej komisie - § 89 ods. 3 (druhá veta) zákona o štátnej službe,
- b) za člena poradnej komisie - § 118 ods. 2 (posledná veta) zákona o štátnej službe.

5. Zamestnávateľ prerokuje s odborovými organizáciami najmä

- a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä v prípade, ak je ohrozená zamestnanosť,
- b) zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
- c) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
- d) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
- e) opatrenie na predchádzanie úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zamestnancov,
- f) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (doložka neplatnosti); povinnosťou odborovej organizácie je prerokovať výpoveď do 7 pracovných dní a okamžité skončenie do 2 pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľa – ak nedôjde k prerokovaniu v tejto lehote, platí, že k prerokovaniu došlo - § 74 ZP,
- g) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času - § 86 ods. 1 ZP,
- h) neospravedlnené zameškanie práce - § 144a ods. 6 ZP,
- i) dočasné prerušenie výkonu práce zamestnanca najdlhšie na 1 mesiac ak je zamestnanec dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny a jeho ďalší výkon práce by ohrozoval dôležitý záujem zamestnávateľa, za túto dobu patrí zamestnancovi náhrada mzdy najmenej vo výške 60% jeho priemerného zárobku - 141a ZP,
- j) nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja - § 94 ods. 2 ZP,
- k) organizácia práce v noci - § 98 ods. 6 ZP,
- l) pri úprave podmienok poskytovania stravy počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci, umožnenie stravovania zamestnancov, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom, rozšírenie okruhu fyzických osôb, ktorým zamestnávateľ zabezpečí stravovanie a ktorým bude prispievať na stravovanie podľa § 152 ods. 3 - § 152 ods. 8 ZP,
- m) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie - § 153 ZP,
- n) zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou - § 159 ods. 4 ZP,
- o) uplatňovanie náhrady škody od zamestnanca (s výnimkou škody nepresahujúcej 50,00 €) - § 191 ods. 4 ZP,
- p) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnanca v dôsledku jeho pracovného úrazu alebo choroby z povolania - § 198 ods. 2 ZP,
- q) návrhy na zníženie alebo odobratie osobného príplatku - § 169 ods. 1 písm. a) bod 1 zákona o štátnej službe,
- r) návrhy služobných predpisov - § 169 ods. 1 písm. a) bod 2 zákona o štátnej službe,
- s) návrhy opatrení na vytvorenie podmienok na riadne vykonávanie štátnej služby - § 169 ods. 1 písm. a) bod 3 zákona o štátnej službe,

- t) návrhy opatrení, ktoré sa týkajú väčšieho počtu štátnych zamestnancov - § 169 ods. 1 písm. a) bod 4 zákona o štátnej službe.

6. Predmetom prerokovania s odborovými organizáciami s cieľom dosiahnuť dohodu sú

- a) opatrenia v súvislosti s prechodom práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov - § 29 ods. 2 ZP,
- b) hromadné prepúšťanie (najneskôr 1 mesiac pred prepúšťaním) - § 73 ods. 2 ZP.