

## INFORMÁCIA PRE VŠETKY ZÁKLADNÉ ORGANIZÁCIE

Práva odborovej organizácie v zmysle zákona o štátnej službe

### **Spolurozhodovanie, predchádzajúci súhlas, dohoda, dohoda v kolektívnej zmluve**

**§ 109** – Služobný úrad vydá služobný poriadok po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov, inak je neplatný. V služobnom poriadku služobný úrad najmä bližšie upraví služobné podmienky ustanovené zákonom č. 55/2017 Z. z. a upraví, ktoré porušenie povinností štátneho zamestnanca sa považuje za závažné porušenie služobnej disciplíny. Služobný poriadok je záväzný pre služobný úrad a pre všetkých jeho štátnych zamestnancov, ktorí musia byť s jeho obsahom riadne oboznámení. Služobný poriadok nadobúda účinnosť dňom, ktorý je v ňom určený, najskôr však dňom jeho zverejnenia v služobnom úrade spôsobom určeným služobným úradom. Služobný poriadok musí byť prístupný každému štátnemu zamestnancovi.

Ustanovenia Zákonníka práce, ktoré sa na základe ustanovenia § 171 zákona o štátnej službe vzťahujú aj na štátnozamestnanecké vzťahy:

**§ 39 ods. 2** – predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vydá zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov; ak k dohode nedôjde do 15 dní od predloženia návrhu, rozhodne príslušný inšpektorát práce podľa osobitného predpisu.

**§ 87 ods. 1** – zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov alebo po dohode so zamestnancom rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne. Priemerný týždenný pracovný čas nesmie pritom presiahnuť v období najviac štyroch mesiacov ustanovený týždenný pracovný čas.

**§ 87 ods. 2** – zamestnávateľ môže v kolektívnej zmluve alebo po dohode so zástupcami zamestnancov rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne na obdobie dlhšie ako štyri mesiace, najviac na obdobie 12 mesiacov, ak ide o činnosti, pri ktorých sa v priebehu roka prejavuje rozdielna potreba práce. Dohodu nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa.

**§ 87a ods. 1** – zamestnávateľ môže zaviesť konto pracovného času len kolektívnou zmluvou alebo po dohode so zástupcami zamestnancov. Dohoda o zavedení konta pracovného času musí byť písomná. Dohodu nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa.

**§ 87a ods. 2** – v kolektívnej zmluve alebo v dohode so zástupcami zamestnancov sa musí dohodnúť vyrovnávacie obdobie konta pracovného času, v ktorom sa vyrovná rozdiel medzi ustanoveným týždenným pracovným časom a skutočne odpracovaným časom zamestnanca; vyrovnávacie obdobie nesmie byť dlhšie ako 30 mesiacov.

**§ 88 ods. 1** – zamestnávateľ môže zaviesť pružný pracovný čas kolektívnou zmluvou alebo po dohode so zástupcami zamestnancov.

**§ 90 ods. 4** – začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien určí zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov a oznámi to písomne na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancovi prístupné.

**§ 90 ods. 6** – zamestnávateľ môže pracovný čas tej istej zmeny po dohode so zástupcami zamestnancov rozdeliť na dve časti.

**§ 90 ods. 10** – zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov určiť čas potrebný na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času.

**§ 91 ods. 2** – podrobnejšie podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia zamestnávateľ dohodne so zástupcami zamestnancov.

**§ 93 ods. 3** – ak povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas podľa odsekov 1 a 2, zamestnávateľ môže zamestnancovi, ktorý je starší ako 18 rokov, po dohode so zástupcami zamestnancov alebo, ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov po dohode so zamestnancom, rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal raz za týždeň najmenej 24 hodín nepretržitého odpočinku, ktorý by mal pripadnúť na nedeľu s tým, že zamestnávateľ je povinný dodatočne poskytnúť zamestnancovi náhradný nepretržitý odpočinok v týždni do ôsmych mesiacov odo dňa, keď mal byť poskytnutý nepretržitý odpočinok v týždni.

**§ 93 ods. 4** – ak povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas podľa § 93 odsekov 1 až 3, zamestnávateľ môže zamestnancovi, staršiemu ako 18 rokov, po dohode so zástupcami zamestnancov rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal raz za týždeň najmenej 35 hodín nepretržitého odpočinku, ktorý pripadne na nedeľu a na časť dňa predchádzajúceho nedeli alebo na časť dňa nasledujúceho po nedeli.

**§ 93 ods. 5** – ak povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas podľa odsekov 1 a 3, zamestnávateľ môže zamestnancovi staršiemu ako 18 rokov po dohode so zástupcami zamestnancov alebo, ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov po dohode so zamestnancom, rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal 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.

**§ 96b** – zamestnávateľ môže v kolektívnej zmluve alebo so zástupcami zamestnancov dohodnúť, že za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou, patrí zamestnancovi dohodnutá peňažná náhrada alebo náhradné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

**§ 97 ods. 6** – práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období najviac štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich, ak sa zamestnávateľ so zástupcami zamestnancov nedohodne na dlhšom období, najviac však 12 mesiacov po sebe nasledujúcich.

**§ 97 ods. 7** – zamestnancom, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu, možno po dohode so zástupcami zamestnancov nariadiť nad rozsah ustanovený v prvej vete ďalšiu prácu nadčas v rozsahu najviac 100 hodín v kalendárnom roku.

**§ 97 ods. 9** – rozsah a podmienky práce nadčas určí zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov.

**§ 97 ods. 11** – so zamestnancom, ktorý vykonáva rizikové práce možno dohodnúť výnimočne prácu nadčas aj na zabezpečenie bezpečného a plynulého výrobného procesu po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov.

**§ 98 ods. 9** – zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov v súlade s právnymi predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, vymedzí okruh ťažkých telesných prác alebo ťažkých duševných prác, alebo prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia.

**§ 111 ods. 1** – čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka.

**§ 111 ods. 2** – zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov určiť hromadné čerpanie dovolenky, ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov.

**§ 142 ods. 4** – ak zamestnávateľ vymedzil v písomnej dohode so zástupcami zamestnancov vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancom pridelovať prácu, ide o inú prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancom náhrada mzdy v sume určenej dohodou najmenej 60 % jeho priemerného zárobku. Dohodu podľa prvej vety nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa.

**§ 145 ods. 2** – za podmienok dohodnutých v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve poskytuje zamestnávateľ zamestnancom náhrady za používanie vlastného náradia, vlastného zariadenia a vlastných predmetov potrebných na výkon práce, ak ich využíva s jeho súhlasom.

**§ 151 ods. 3** – zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov vymedziť podmienky, za ktorých bude zodpovedať aj za úschovu motorových vozidiel.

**§ 185 ods. 3** – zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov vymedziť okruh zamestnancov, z ktorými môže dohodnúť povinnosť, aby si dali poistiť predmet, ktorý im zamestnávateľ zveril podľa odseku 1, pre prípad straty alebo zničenia.

**§ 240 ods. 3** – zamestnávateľ poskytne členovi odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie, členovi zamestnaneckej rady na činnosť zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckému dôverníkovi na jeho činnosť pracovné voľno s náhradou mzdy na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou alebo zamestnávateľom a zamestnaneckou radou alebo zamestnaneckým dôverníkom. Ak k dohode nedôjde,

zamestnávateľ poskytne na základe rozdelenia pracovného voľna podľa šiestej vety členom odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie a členom zamestnaneckej rady na činnosť zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckému dôverníkovi na jeho činnosť pracovné voľno s náhradou mzdy mesačne v úhrne v rozsahu určenom ako súčin priemerného počtu zamestnancov pracujúcich u zamestnávateľa počas predchádzajúceho kalendárneho roka a časového úseku 15 minút. Ak zamestnávateľ v predchádzajúcom kalendárnom roku nezamestnával zamestnancov, vychádza sa z počtu zamestnancov k poslednému dňu kalendárneho mesiaca, ktorý predchádza kalendárnemu mesiacu, v ktorom sa pracovné voľno poskytuje. Ak u zamestnávateľa pôsobí viacero zástupcov zamestnancov, písomne oznámia zamestnávateľovi rozdelenie pracovného voľna podľa prvej vety alebo druhej vety. Ak sa zástupcovia zamestnancov nedohodnú na rozdelení pracovného voľna, o rozdelení pracovného voľna rozhodne rozhodca, ktorého si určia; za čas do písomného oznámenia rozdelenia pracovného voľna zamestnávateľovi nepatrí zástupcom zamestnancov pracovné voľno. O rozdelení pracovného voľna medzi jednotlivých členov odborového orgánu rozhodne odborový orgán a medzi jednotlivých členov zamestnaneckej rady rozhodne zamestnanecká rada; toto rozdelenie odborový orgán a zamestnanecká rada písomne oznámia zamestnávateľovi. V kolektívnej zmluve alebo v dohode so zástupcami zamestnancov sa dohodnú podmienky, za ktorých patrí odborovej organizácii, zamestnaneckej rade alebo zamestnaneckému dôverníkovi peňažná náhrada za nevyčerpané pracovné voľno podľa prvej vety a druhej vety.

**§ 240 ods. 4** – zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno podľa odseku 3 na účel, na ktorý bolo poskytnuté. V kolektívnej zmluve alebo v dohode so zástupcami zamestnancov možno dohodnúť podmienky výkonu kontroly podľa prvej vety.

**§ 240 ods. 9** – zamestnávateľ môže dať členovi príslušného odborového orgánu, členovi zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckému dôverníkovi výpoveď alebo s nimi okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom týchto zástupcov zamestnancov. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak zástupcovia zamestnancov písomne neodmietli udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal.

### Prerokovanie

**§ 169 ods. 1** – služobný úrad je povinný:

a) vopred prerokovať s príslušným odborovým orgánom návrhy

1. na zníženie alebo odobratie osobného príplatku,
2. služobných predpisov,
3. opatrení na vytvorenie podmienok na riadne vykonávanie štátnej služby,
4. opatrení, ktoré sa týkajú väčšieho počtu štátnych zamestnancov,

b) umožniť účasť jedného člena odborovej organizácie s poradným hlasom v poradných orgánoch zriaďovaných generálnym tajomníkom podľa zákona č. 55/2017 Z. z. alebo podľa služobného predpisu, ak prerokúva veci týkajúce sa štátnozamestnaneckého pomeru,

Ustanovenia Zákonníka práce, ktoré sa na základe ustanovenia § 171 zákona o štátnej službe vzťahujú aj na štátnozamestnanecké vzťahy:

**§ 74** – výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

**§ 86 ods. 1** – o rovnomernom rozvrhnutí pracovného času rozhoduje zamestnávateľ po prerokovaní so zástupcami zamestnancov

**§ 94 ods. 2** – prácu v dňoch pracovného pokoja možno nariadiť len výnimočne, a to po prerokovaní so zástupcami zamestnancov.

**§ 98 ods. 6** – zamestnávateľ je povinný pravidelne prerokúvať so zástupcami zamestnancov organizáciu práce v noci.

**§ 144a ods. 6** – o tom, či ide o neospravedlnené zameškanie práce, rozhoduje zamestnávateľ po prerokovaní so zástupcami zamestnancov.

**§ 152 ods. 8** – zamestnávateľ môže po prerokovaní so zástupcov zamestnancov

- a) upraviť podmienky, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci, alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci,
- b) umožniť stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom,
- c) rozšíriť okruh fyzických osôb, ktorým zabezpečí stravovanie, a ktorým bude prispievať na stravovanie podľa odseku 3.

**§ 159 ods. 4** – zamestnávateľ prerokuje so zástupcami zamestnancov opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zdravotným postihnutím a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov.

**§ 191 ods. 4** – požadovanú náhradu škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady, s výnimkou náhrady škody nepresahujúcej 50 eur, je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov.

**§ 198 ods. 2** – rozsah zodpovednosti podľa odseku 1 (poskytnutie náhrady škody pri pracovnom úraze alebo zistenej chorobe z povolania) je zamestnávateľ povinný prerokovať bez zbytočného odkladu so zástupcami zamestnancov a so zamestnancom.

### **Právo na informácie**

**§ 169 ods. 4** – Na účely kontroly podľa odsekov 2 a 3 služobný úrad poskytuje príslušnému odborovému orgánu potrebné informácie, konzultácie, doklady a prihliada na jeho stanovisko. (ods. 2 upravuje podrobnosti práva vykonávať kontrolu služobných podmienok pri vykonávaní štátnej služby v služobnom úrade a ods. 3 upravuje podrobnosti práva vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci)

Ustanovenia Zákonníka práce, ktoré sa na základe ustanovenia § 171 zákona o štátnej službe vzťahujú aj na štátnozamestnanecké vzťahy:

**§ 98 ods. 7** - zamestnávateľ, ktorý pravidelne zamestnáva zamestnancov v noci je povinný upovedomiť o tejto skutočnosti príslušný inšpektorát práce a zástupcov zamestnancov, ak si to vyžadujú.

### **Kontrolná činnosť**

**§ 169 ods. 2** – odborový orgán má právo vykonávať kontrolu služobných podmienok pri vykonávaní štátnej služby v služobnom úrade; pritom je odborový orgán je oprávnený najmä

- a) vstupovať na miesta, kde sa vykonáva štátna služba,
- b) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
- c) podávať návrhy na zlepšenie podmienok na riadne vykonávanie štátnej služby,
- d) vyžadovať od služobného úradu odstránenie zistených nedostatkov,
- e) vyžadovať od služobného úradu správu o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly alebo na uskutočnenie návrhov, ktoré podal príslušný odborový orgán vykonávajúci túto kontrolu.

**§ 169 ods. 3** – odborový orgán má právo vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a pri tom je oprávnený najmä

- a) kontrolovať, ako služobný úrad plní svoje povinnosti v starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej štátnej služby,
- b) pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie služobného úradu pre štátnych zamestnancov a kontrolovať hospodárenie služobného úradu s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,

- c) kontrolovať, či služobný úrad riadne zisťuje príčiny a okolnosti vzniku pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin a okolností vzniku pracovných úrazov a chorôb z povolania alebo tieto zistenia vykonávať sám,
- d) upozorniť služobný úrad na štátnu službu nadčas a štátnu službu v noci, ktorá by mohla ohroziť bezpečnosť a ochranu zdravia štátnych zamestnancov,
- e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Ustanovenia Zákonníka práce, ktoré sa na základe ustanovenia § 171 zákona o štátnej službe vzťahujú aj na štátnozamestnanecké vzťahy:

**§ 230 ods. 3** – zamestnávateľ je povinný umožniť vstup 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, za účelom uplatňovania práv zamestnancov; táto osoba je povinná v nevyhnutnom rozsahu dodržiavať, vzhľadom na účel vstupu, povinnosti a opatrenia ustanovené pre oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia, osobitné predpisy a vnútorné predpisy zamestnávateľa. Odborový orgán je povinný oznámiť zamestnávateľovi osobu konajúcu v mene odborovej organizácie, účel a termín vstupu do priestorov zamestnávateľa.

### **Podniková kolektívna zmluva**

**§ 170 ods. 3** - V podnikovej kolektívnej zmluve je možné dohodnúť najmä:

- a) zvýšenie odstupného nad rozsah ustanovený v § 83 zákona č. 55/2017 Z. z. a nad rozsah ustanovený kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na príslušný kalendárny rok, najviac o dvojnásobok funkčného platu,
- b) zvýšenie odchodného nad rozsah ustanovený v § 84 ods. 1 zákona č. 55/2017 Z. z. a kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na príslušný kalendárny rok, najviac o dvojnásobok funkčného platu,
- c) vzájomné vzťahy medzi služobným úradom a príslušným odborovým orgánom,
- d) výšku odmeny poskytovanej podľa § 142 ods. 1 písm. d) až f) zákona č. 55/2017 Z. z.; t. j. odmenu
  - 1) pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku, najviac v sume jeho naposledy priznaného funkčného platu,
  - 2) pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru podľa § 75 ods. 1 písm. a) až d) za kvalitné plnenie služobných úloh, najviac v sume jeho naposledy priznaného funkčného platu,
  - 3) pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, najviac v sume trojnásobku jeho naposledy priznaného funkčného platu, ak požiadava o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru alebo do jedného mesiaca po jeho skončení,

e) priaznivejšie podmienky vykonávania štátnej služby vyplývajúce z osobitných predpisov (t. j. napríklad zákon č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, zákon č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení).

**Bratislava 15. 1. 2019**

**Mgr. Milena Rácová, v. r.**  
predsedníčka SLOVES