

Príloha č. 4

Práva a povinnosti zamestnávateľa a odborovej organizácie.

Zamestnávateľ si musí vyžiadať predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:

- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods.2 ZP)
- s cieľom dosiahnuť dohodu je povinný najneskôr 1 mesiac pred začatím prerokovať so zástupcami zamestnancov pri hromadnom prepúšťaní
 - a) dôvody hromadného prepúšťania,
 - b) počet a štruktúru zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - c) celkový počet a štruktúru zamestnancov, ktorých zamestnáva,
 - d) dobu, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
 - e) kritériá na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. 2 ZP)
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods.1 ZP)
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP)
- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP)
- určenie podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods.2 ZP)
- odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods.3 ZP)
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 9 ZP)
- prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP)
- určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.2 ZP)
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods.4 ZP)
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods.6 ZP)
- určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia (zák.č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde)

Zamestnávateľ musí písomne informovať odborovú organizáciu:

- o zásadných otázkach rozvoja činnosti zamestnávateľa (Čl.4 ZP)
- o dosiahnutých a predpokladaných hospodárskych výsledkoch zamestnávateľa (Čl.4 ZP)
- o platobnej neschopnosti zamestnávateľa (§ 22 ods. 1 ZP)
- najneskôr 1 mesiac vopred ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov
 - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - b) o dôvode prechodu,
 - c) pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP)
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa je povinný predkladať správy zástupcom zamestnancov (§ 47 ods. 4 ZP)
- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP)
- o výsledkoch prerokovania opatrení na predchádzanie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 4 ZP)
- o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré im určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách
- o použití mzdových prostriedkov, o pripravovaných zmenách v odmeňovaní, najmä v súvislosti s aplikáciou zákona o verejnej službe a nariadenia vlády SR, ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností, poskytovať rozbor hospodárske a štatistické výkazy (P1-04)
- o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (podľa zákona NR SR je č. 124/1996 Z. z. o podmienkach poskytovania OOP)

Zamestnávateľ musí vopred prerokovať s odborovou organizáciou:

- plánované opatrenia prechodu práv a povinností z pracovno-právných vzťahov vzťahujúcich sa na zamestnancov najneskôr 1 mesiac vopred (§ 29 ods. 2 ZP)
- opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP)
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, inak je neplatná (§ 74 ZP),

- zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti. Ak v uvedenej lehote nedôjde k prerokovaniu platí, že k prerokovaniu došlo (§ 74 ZP)
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP)
- určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP)
- nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ZP)
- výkon práce nadčas nad hranicu 8 hodín týždenne, 4 mesiace za sebou v kalendárnom roku (§ 97 ods. 6 ZP)
- rozsah a podmienky práce nadčas určí zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov (§ 97 ods. 9 ZP)
- organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP)
- zavádzanie zmien noriem spotreby práce (§ 133 ods. 3 ZP)
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci (§ 152 ods.8 písm. a/ ZP)
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods.8 písm. c/ ZP)
- opatrenia zamerané na starostlivosť o vzdelávanie zamestnancov, ich prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP)
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP)
- požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej úhradu od zamestnanca ak presahuje 50,-€ (§ 191 ods. 4 ZP)
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP)
- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a ZP)
- zásadné otázky sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia § 237 ods. 2 písm. b) ZP)
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 písm. c ZP)
- organizačné zmeny, za ktoré sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa, alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d ZP)
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e ZP)

Zamestnávateľ musí umožniť a vytvoriť riadne podmienky na vykonávanie kontrolnej činnosti:

- nad stavom BOZP u zamestnávateľa (§149 ZP)
- v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov z tejto kolektívnej zmluvy (§239 ZP),