

Zástupcovia zamestnancov a odborovej organizácie v školách a školských zariadeniach

1. Úloha zástupcov zamestnancov na pracovisku

S cieľom zabezpečiť spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky sa zamestnanci zúčastňujú na rozhodovaní zamestnávateľa, ktoré sa týka ich ekonomických a sociálnych záujmov, a to priamo alebo prostredníctvom príslušného odborového orgánu, zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka a zástupca zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci podľa osobitného predpisu.

1.1 Právo zamestnancov zvoliť si svojich zástupcov je zakotvené vo viacerých zákonoch Slovenskej republiky:

- **Zákon 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky**
- **Zákon 365/2004 Z.z. Zákon o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon)**
- **Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce**
- **Zákon č. 83/1990 Z. z. Zákon o združovaní občanov**
- **Zákon č. 2/1991 Z. z. Zákon o kolektívnom vyjednávaní**
- **Zákon č. 124/2006 Z. z. Zákon o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci**

1.2 Spoluúčasť zástupcov zamestnancov na riadení

Prostredníctvom zástupcov zamestnancov sa zamestnanci zúčastňujú na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok, ako to zakotvuje Zákonník práce, a to:

- spolurozhodovaním
- prerokovaním
- právom na informácie
- kontrolnou činnosťou

1.2.1 Spolurozhodovanie

Zamestnanci sa majú právo zúčastňovať sa na rozhodovaní zamestnávateľa, ktoré sa týka ich ekonomických a sociálnych záujmov (§ 229 ods. 1 Zákonníka práce).

1.2.2 Prerokovanie

Prerokovanie je výmena názorov a dialóg, ktorý sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase, s primeraným obsahom, s cieľom dosiahnuť dohodu. Na tieto účely zamestnávateľ poskytuje vopred zástupcom zamestnancov potrebné informácie, konzultácie a doklady, aby mali čas na predloženie svojich návrhov alebo pripomienok. Napriek tomu, že

zamestnávateľ nie je povinný pri rozhodovaní prijať stanovisko zástupcov zamestnancov, má im dať priestor na prejavenie názoru a v konečnom rozhodnutí zohľadniť ich návrhy (§ 237 ods. 1, 2, 3 Zákonníka práce).

Zamestnávateľ je povinný so zástupcami zamestnancov prerokovať

- hromadné prepúšťanie zamestnancov, najmenej jeden mesiac vopred (§73 ods. 2 Zákonníka práce)
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom zo strany zamestnávateľa (§74 Zákonníka práce)
- či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§144a ods. 6 Zákonníka práce)
- obsah dohody o spôsobe náhrady škody spôsobenej z nedbanlivosti zodpovedným zamestnancom (§ 191 ods. 4 Zákonníka práce)
- pravidelne prerokúvať organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 Zákonníka práce)

Pri zavádzaní určitých opatrení týkajúcich sa pracovnoprávných vzťahov musí zamestnávateľ získať od zástupcov zamestnancov predchádzajúci súhlas alebo uzatvoriť s nimi dohodu.

- zamestnávateľ môže vydať pracovný poriadok iba s **predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov** (§ 84 ods. 1 Zákonníka práce)
- zamestnávateľ môže rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne iba po **dohode so zástupcami zamestnancov** (§ 87 ods. 1 a 2 Zákonníka práce)
- zamestnávateľ môže zaviesť konto pracovného času iba po **uzatvorení písomnej dohody so zástupcami zamestnancov** (§ 87a ods. 1 a 2 Zákonníka práce)
- zamestnávateľ určí začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien po **dohode so zástupcami zamestnancov** (§ 90 ods. 4 Zákonníka práce)
- zamestnávateľ určí rozsah a podmienky práce nadčas **po dohode so zástupcami zamestnancov** (§ 97 ods. 9 Zákonníka práce)
- 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 (§ 98 ods. 9 Zákonníka práce)
- zamestnávateľ rozhodne o hromadnom čerpaní dovoleník po **dohode so zástupcami zamestnancov** (§ 111 ods. 1 Zákonníka práce)
- zamestnávateľ môže dať výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru členovi odborového orgánu, členovi zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckému dôverníkovi **len s predchádzajúcim súhlasom týchto zástupcov zamestnancov** (§ 240 ods. 9 Zákonníka práce)
- zamestnávateľ je **povinný vopred prerokovať** so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku (§ 10 ods. 5 zákona č. 553/2003 Z.z. Zákon o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme)

1.2.3 Poskytnutie informácií

Zamestnanci majú právo byť informovaní o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa a o predpokladanom vývoji jeho činnosti. Zamestnávateľ má oboznámiť zástupcov zamestnancov s obsahom informácie zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase. Avšak

Projekt „Podpora demokratizácie v školách“ je podporený z programu ACF - Slovakia, ktorý je financovaný z Finančného mechanizmu EHP 2014-2021. Správcom programu je Nadácia Ekopolis v partnerstve s Nadáciou otvorenej spoločnosti Bratislava a Karpatskou nadáciou.

zamestnávateľ môže odmietnuť poskytnúť informácie, ktoré by mohli poškodiť zamestnávateľa, alebo môže požadovať, aby sa tieto informácie považovali za dôverné (§ 238 ods. 2 Zákonníka práce). Zákonník práce ďalej ukladá zamestnávateľovi povinnosť informovať zástupcov zamestnancov o:

- dohodnutých nových pracovných pomeroch (§47 ods. 4 Zákonníka práce)
- nových pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u zamestnávateľa uvoľnili (§ 48 ods. 8 Zákonníka práce)
- využívání dočasných zamestnancov v rámci informácií o svojej situácii v zamestnanosti (§ 58 ods. 8 písm. d) Zákonníka práce)
- upovedomiť o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci, ak si to vyžadujú (§ 98 ods. 7 Zákonníka práce)
- nebezpečenstvách a ohrozeniach, ktoré a pri práci a v súvislosti s ňou môžu vyskytnúť
- preventívnych opatreniach a ochranných opatreniach, ktoré vykonal na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci
- opatreniach a postupe v prípade poškodenia zdravia vrátane poskytnutia prvej pomoci, ako aj o opatreniach a postupe v prípade zdolávania požiaru, záchranných prác a evakuácie
- pracovných úrazoch, chorobách z povolania a ostatných poškodeniach zdravia z práce, ktoré sa vyskytli u zamestnávateľa, vrátane výsledkov zisťovania príčin ich vzniku

1.2.4 Kontrola

Dodržiavanie pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy; na tento účel sú oprávnení najmä:

- vstupovať na pracoviská
- vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady
- podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok
- vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov
- žiadať odstránenie zistených nedostatkov
- navrhovať, aby boli uplatnené vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti, ktoré im vyplývajú z kolektívnej zmluvy
- požadovať informácie od zamestnávateľa, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly (§ 239 Zákonníka práce).

1.3 Povinnosti zamestnávateľa voči zástupcom zamestnancov

Činnosť zástupcov zamestnancov, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, sa považuje za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda (§ 240 Zákonníka práce).

Zamestnávateľ poskytuje na výkon funkcie zástupcov zamestnancov alebo na účasť na ich vzdelávaní, ktoré zabezpečuje orgán príslušného odborového orgánu, zamestnanecká rada a zamestnávateľ pracovné voľno

- zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon funkcie zástupcu zamestnancov, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času

- zamestnávateľ uvoľní zamestnanca dlhodobo na výkon verejnej funkcie a na výkon odborovej pôsobiacej funkcie bez náhrady mzdy (§ 136 ods. 1 Zákonníka práce)
- zamestnávateľ uvoľní zamestnanca dlhodobo na výkon funkcie v odborovom orgáne s náhradou mzdy za podmienok dohodnutých v kolektívnej zmluve (§ 136 ods. 3 Zákonníka práce)
- zamestnávateľ uvoľní zamestnanca dlhodobo na výkon funkcie člena zamestnaneckej rady s náhradou mzdy po dohode so zamestnaneckou radou (§ 136 ods. 3 Zákonníka práce)
- ak nedôjde k dohode medzi zamestnávateľom a zástupcov zamestnancov, pracovné voľno s náhradou mzdy mesačne sa vyráta vynásobením počtu zamestnancov počas predchádzajúceho kalendárneho roka a časového úseku 15 minút (§ 240 ods. 3 Zákonníka práce)
- ak u zamestnávateľa pôsobí viacero zástupcov zamestnancov, po vzájomnej dohode písomne oznámia zamestnávateľovi rozdelenie pracovného času (§ 240 ods. 3 Zákonníka práce)
- ak sa nedohodnú, o rozdelení pracovného voľna rozhodne nimi určený rozhodca, po tento čas im pracovné voľno nepatrí (§ 240 ods. 3 Zákonníka práce)
- podmienky peňažnej náhrady za nevyčerpané pracovné voľno si zástupcovia dohodnú v kolektívnej zmluve alebo dohodou so zamestnávateľom (§ 240 ods. 3 Zákonníka práce)
- zamestnávateľ podľa svojich prevádzkových možností poskytuje zástupcom zamestnancov na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou (§ 240 ods. 5 Zákonníka práce)

1.4 Ochrana zástupcov zamestnancov

Zástupcovia zamestnancov nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu svojej funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní (§ 240 ods. 7 Zákonníka práce)

Zástupcovia zamestnancov sú v čase funkčného obdobia a počas jedného roka po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať vrátane skončenia pracovného pomeru a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou (§ 240 Novely Zákonníka práce).

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. Bez ich súhlasu je takéto skončenie pracovného pomeru neplatné. Neplatnosť skončenia pracovného pomeru si môže dotknutý zamestnanec uplatniť na súde (§ 77 Zákonníka práce).

Otázky a odpovede

Môže riaditeľ školy alebo školského zariadenia zakázať alebo odmietnuť činnosť zástupcov zamestnancov na pracovisku?

Nie.

Zamestnávateľ je povinný umožniť uskutočnenie volieb do zamestnaneckej rady, ak ho o to požiada aspoň 10 % zamestnancov. Rovnako je povinný na požiadanie zamestnancov uskutočniť voľbu zamestnaneckého dôverníka (§ 234 Zákonníka práce).

Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie odborových organizácií na pracovisku. Keďže ide o občianske združenie podľa osobitného predpisu (83/1990 Zb. Zákon o združovaní občanov), odborová organizácia má len povinnosť písomne informovať zamestnávateľa o začatí svojho pôsobenia u zamestnávateľa predložiť mu zoznam členov odborového orgánu, a to bez ohľadu na to, že na pracovisku už pôsobí iná odborová organizácia (§ 230 Zákonníka práce).

Riaditeľ školy alebo školského zariadenia je povinný vymenovať zástupcov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci na základe návrhu príslušného odborového orgánu, zamestnaneckej rady alebo voľby zamestnancov, ak u zamestnávateľa nepôsobí odborový orgán alebo zamestnanecká rada (Zákon č. 124/2006 Z.z. Zákon o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci).

Môže na pracovisku pôsobiť zamestnanecká rada resp. zamestnanecký dôverník a odborová organizácia súčasne?

Áno.

Zamestnávateľ je povinný umožniť odborovému orgánu, zamestnaneckej rade alebo zamestnaneckému dôverníkovi pôsobiť na pracovisku. Zástupcovia zamestnancov navzájom úzko spolupracujú (§ 229 ods. 1 Zákonníka práce). V takomto prípade sa odborové orgány zúčastňujú na pracovnoprávných vzťahoch vrátane kolektívneho vyjednávanía a zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník sa zúčastňujú na pracovnoprávných vzťahoch (ZÁKLADNÉ ZÁSADY, Čl. 10 Zákonníka práce).

Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe odborová organizácia, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník, odborovej organizácii patrí právo na kolektívne vyjednávanie, právo na kontrolu záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy a právo na informácie. Zamestnaneckej rade alebo zamestnaneckému dôverníkovi patrí právo na spolourozhodovanie, prerokovanie, právo na informácie a kontrolná činnosť (§ 229 ods. 7 Zákonníka práce).

Čo ak na mojom pracovisku nepôsobí žiaden zástupca zamestnancov?

Zákonník práce neukladá zamestnávateľovi povinnosť mať na pracovisku zástupcov zamestnancov ani možnosť uložiť zamestnancom pokyn na vytvorenie odborovej organizácie resp. voľbu zástupcov zamestnancov. Podľa Zákonníka práce toto právo prislúcha len zamestnancom. Tí môžu, ale nemusia toto právo využiť.

Avšak zamestnávateľ, u ktorého nepôsobia zástupcovia zamestnancov, môže konať samostatne v prípadoch, pri ktorých sa vyžaduje prerokovanie so zástupcami zamestnancov, súhlas zamestnancov alebo dohoda s nimi (§ 12 Zákonníka práce). Navyše, zamestnanci majú právo na kolektívne vyjednávanie len prostredníctvom príslušného odborového orgánu. Ten uzatvára so zamestnávateľom kolektívnu zmluvu, ktorá upravuje

Projekt „Podpora demokratizácie v školách“ je podporený z programu ACF - Slovakia, ktorý je financovaný z Finančného mechanizmu EHP 2014-2021. Správcom programu je Nadácia Ekopolis v partnerstve s Nadáciou otvorenej spoločnosti Bratislava a Karpatskou nadáciou.

pracovné podmienky vrátane mzdových a podmienky zamestnávania, vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami výhodnejšie, ako ich upravuje zákon alebo predpis (§231 Zákonníka práce).

2 Zástupcovia zamestnancov na pracovisku

2.1 Zamestnanecká rada a zamestnanecký dôverník

Zamestnanecká rada je orgán, ktorý zastupuje všetkých zamestnancov zamestnávateľa. Môže pôsobiť u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najmenej 50 zamestnancov. Na pracovisku od 3 do 49 zamestnancov zastupuje zamestnancov zamestnanecký dôverník. V oboch prípadoch sú ich členovia volení vo voľbách zamestnancami, pracujúcimi na pracovisku u zamestnávateľa. Plnia funkciu sociálneho partnera.

Zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník má právo spolurozhodovať formou dohody alebo formou udelenia predchádzajúceho súhlasu podľa Zákonníka práce, len ak pracovné podmienky alebo podmienky zamestnávania, pri ktorých sa vyžaduje spolurozhodovanie zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka, neupravuje kolektívna zmluva (§ 233 ods. 4 Zákonníka práce).

2.2 Voľba členov zamestnaneckej rady, voľba zamestnaneckého dôverníka a volebné obdobie

2.2.1 Právo voliť a byť volený

- právo voliť členov zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka majú všetci zamestnanci zamestnávateľa, ak u zamestnávateľa pracujú najmenej tri mesiace
- právo byť volený za člena zamestnaneckej rady alebo za zamestnaneckého dôverníka má každý zamestnanec zamestnávateľa starší ako 18 rokov, ktorý je bezúhonný, nie je blízkou osobou zamestnávateľa a pracuje u zamestnávateľa najmenej tri mesiace
- členmi zamestnaneckej rady sa stávajú tí kandidáti, ktorí získali najväčší počet hlasov
- voľby sú platné, ak sa na hlasovaní zúčastní najmenej 30 % všetkých zamestnancov, ktorí majú právo voliť členov zamestnaneckej rady
- člen zamestnaneckej rady je volený priamou voľbou s tajným hlasovaním na základe kandidátnej listiny, ktorú navrhne najmenej 10 % zamestnancov alebo príslušný odborový orgán
- zamestnanecký dôverník je volený priamou voľbou s tajným hlasovaním nadpolovičnou väčšinou zamestnancov prítomných na hlasovaní
- volebné obdobie zamestnaneckej rady a zamestnaneckého dôverníka je štvorročné

2.2.2 Príprava a priebeh volieb

- prvé voľby členov zamestnaneckej rady u zamestnávateľa organizuje volebný výbor zložený najmenej z troch zamestnancov a najviac zo siedmich zamestnancov, ktorí podpísali žiadosť o vytvorenie zamestnaneckej rady
- počet členov volebného výboru určí zamestnávateľ v závislosti od počtu zamestnancov a vnútornej štruktúry zamestnávateľa
- náklady na úhradu volieb zamestnaneckej rady a zamestnaneckého dôverníka hradí zamestnávateľ
- počet členov zamestnaneckej rady určí vopred volebný výbor po dohode so zamestnávateľom
- ďalšie voľby organizuje zamestnanecká rada (§ 234 Zákonníka práce)

2.2.3 Opakovanie volieb

- ak nebude zvolený potrebný počet členov zamestnaneckej rady, zamestnávateľ umožní ďalšie kolo volieb do troch týždňov
- ak ani po vykonaní opakovanej voľby nebude zvolený potrebný počet členov zamestnaneckej rady, zamestnanecká rada sa neustanoví
- nové voľby do zamestnaneckej rady sa uskutočnia až po uplynutí 12 mesiacov od vykonania opakovanej voľby (§ 234 Zákonníka práce)

2.2.4 Zánik členstva v zamestnaneckej rade, zánik funkcie zamestnaneckého dôverníka a zánik zamestnaneckej rady

- členstvo v zamestnaneckej rade zaniká skončením pracovného pomeru, vzdaním sa funkcie a odvolaním z funkcie (§ 236 ods. 1 Zákonníka práce)
- funkcia zamestnaneckého dôverníka zaniká skončením pracovného pomeru, vzdaním sa funkcie alebo odvolaním z funkcie (§ 236 ods. 2 Zákonníka práce)
- zamestnanecká rada zaniká uplynutím volebného obdobia, odstúpením alebo odvolaním zamestnaneckej rady alebo poklesom počtu zamestnancov na menej ako 50 (§ 235 Zákonníka práce)

Otázky a odpovede

Môže na pracovisku pôsobiť viacero zamestnaneckých rád alebo zamestnanecká rada a zamestnanecký dôverník súčasne?

Nie.

Na pracovisku môže pôsobiť iba jedna zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník. Súbežné pôsobenie je vylúčené vzhľadom na zákonom presne určený počet zamestnancov, ktorý je určujúcim faktorom. Zamestnanecký dôverník môže pôsobiť u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najmenej troch a menej ako 50 zamestnancov. Zamestnanecká rada môže pôsobiť u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva viac ako 50 zamestnancov (§ 233 ods. 2 a 3 Zákonníka práce). Ak klesne počet zamestnancov pod 50, zamestnanecká rada zaniká (§ 235 ods. 1 písm. d) Zákonníka práce).

Situácia, kedy na pracovisku môžu pri sebe pôsobiť dvaja zástupcovia zamestnancov môže dočasne nastať v prípade zlúčenia dvoch zamestnávateľov. Pri prechode práv a povinností z

Projekt „Podpora demokratizácie v školách“ je podporený z programu ACF - Slovakia, ktorý je financovaný z Finančného mechanizmu EHP 2014-2021. Správcom programu je Nadácia Ekopolis v partnerstve s Nadáciou otvorenej spoločnosti Bratislava a Karpatskou nadáciou.

pracovnoprávných vzťahov z doterajšieho zamestnávateľa na preberajúceho zamestnávateľa právne postavenie a funkcia zástupcov zamestnancov zostávajú zachované do uplynutia funkčného obdobia, ak sa nedohodnú inak (§ 31, ods. 8 Zákonníka práce).

Musia zamestnanci uskutočniť voľby na príkaz zamestnávateľa ?

Nie.

Vznik zamestnaneckej rady alebo funkcia zamestnaneckého dôverníka je podmienená žiadosťou najmenej 10 % zamestnancov. Ak zamestnávateľ núti zamestnancov k vytvoreniu zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka, často chce zaviesť na pracovisku také opatrenia, ktoré si vyžadujú dohodu so zástupcami zamestnancov bez možnosti nahradiť ich súhlas vlastným rozhodnutím (§ 12 ods. 1 Zákonníka práce).

Môže dohodnúť zamestnanecká rada v kolektívnej zmluve lepšie mzdové podmienky pre zamestnancov?

Nie.

Zamestnanci majú právo na kolektívne vyjednávanie len prostredníctvom príslušného odborového orgánu (§ 229 ods. 6 Zákonníka práce). Zamestnanecká rada nemá spôsobilosť na právne úkony, preto by bola takáto dohoda neplatná a nezaväzuje zamestnávateľa, aby ju dodržiaval. Navyše, nie je súdne vymáhateľná. V takomto prípade je vhodné predmetnú dohodu pretransformovať do konkrétnej pracovnej zmluvy zamestnanca.

3 Odborová organizácia

Odborová organizácia je občianske združenie, ktoré vzniká nezávisle od vôle zamestnávateľa a integrácie štátu do procesu jej konštituovania. Jej hlavným cieľom je podporovať a hájiť záujmy pracujúcich. Odborová organizácia má postavenie právnickej osoby súkromnoprávneho charakteru, ktorej zákon priznáva vlastnú právnu subjektivitu, čo jej umožňuje stať sa zmluvnou stranou v kolektívnom vyjednávaní o uzatvorení kolektívnej zmluvy.

3.1 Založenie odborovej organizácie na pracovisku

- založiť odborovú organizáciu môžu najmenej traja zamestnanci, ktorí konajú ako prípravný výbor
- zvolať schôdzu budúcich členov a zvoliť troch členov prípravného výboru a určiť osobu, ktorá bude oprávnená konať v mene prípravného výboru
- vytvoriť a prijať a schváliť stanovky a štatút odborovej organizácie
- zostaviť v mene prípravného výboru žiadosť o registráciu
- odborová organizácia sa stáva právnickou osobou dňom nasledujúcim potom, keď na Ministerstve vnútra Slovenskej republiky bol doručený návrh na jej evidenciu
- zvolať ustanovujúcu schôdzu s voľbou odborového orgánu, schválením výšky členského príspevku, poverením člena predsedu o založenie účtu pre odborovú organizáciu

Projekt „Podpora demokratizácie v školách“ je podporený z programu ACF - Slovakia, ktorý je financovaný z Finančného mechanizmu EHP 2014-2021. Správcom programu je Nadácia Ekopolis v partnerstve s Nadáciou otvorenej spoločnosti Bratislava a Karpatskou nadáciou.

- mať prezenčnú listinu a zapísať a overiť a zapisnicu z ustanovujúcej schôdze odborovej organizácie,
- pridelenie IČO na Štatistickom úrade Slovenskej republiky
- založenie účtu v banke
- odovzdať zamestnávateľovi písomné oznámenie o vzniku odborovej organizácie a zoznam jej členov
- odovzdať zoznam členov na ekonomické oddelenie a dohodnúť pravidelné sťahovanie členských príspevkov z čistej mzdy
- odborová organizácia môže pracovať samostatne alebo stať sa členom odborového zväzu (Zákon č. 83/1990 Zb. Zákon o združovaní občanov, § 6 - § 11)

3.2 Zrušenie a zánik odborovej organizácie

- odborová organizácia sa zrušuje rozpustením alebo zlúčením s iným združením, ak to nemá ukotvené v stanovách, rozhodne o spôsobe najvyšší orgán odborovej organizácie
- právoplatným rozhodnutím ministerstva o jeho rozpustení
- právoplatným rozhodnutím súdu v trestnom konaní ((Zákon č. 83/1990 Zb. Zákon o združovaní občanov, § 12 - § 13)

3.3 Kompetencie odborovej organizácie na pracovisku

- kolektívne vyjednávať (§ 229 ods. 1 Zákonníka práce)
- uzavrieť so zamestnávateľom kolektívnu zmluvu (§ 2 ods. 2 Zákona o kolektívnom vyjednávaní)
- vyhlásiť štrajk pri kolektívnom spore (§ 16 ods. 1 Zákona o kolektívnom vyjednávaní)
- dohodnúť mzdové podmienky v kolektívnej zmluve (§ 119 ods. 2 Zákonníka práce)
- dohodnúť tvorbu, výšku a použitie sociálneho fondu v kolektívnej zmluve (§ 7 ods. 3 a 4 Zákona č. 152/1994 Z.z. Zákon o sociálnom fonde)
- kontrolujú dodržiavanie pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy (§ 239 Zákonníka práce)
- odborový orgán právo vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (§ 149 Zákonníka práce)
- zamestnávateľ môže vydať pracovný poriadok po predchádzajúcom súhlase príslušnej odborovej organizácie, inak je neplatný (§ 87 ods. 1 Zákonníka práce)
- začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien určí zamestnávateľ po dohode s príslušným odborovým orgánom (§ 90 ods. 4 Zákonníka práce)
- rozsah a podmienky práce nadčas určí zamestnávateľ po dohode s príslušným odborovým orgánom (§ 97 ods. 9 Zákonníka práce)
- rozvrhnutie pracovného času určí zamestnávateľ po dohode s príslušným odborovým orgánom (§ 93 Zákonníka práce)
- zamestnávateľ môže dať členovi príslušného odborového orgánu výpoveď alebo s nimi okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom príslušného odborového orgánu (§ 240 ods. 8 Zákonníka práce)
- o rovnomernom rozvrhnutí pracovného času rozhoduje zamestnávateľ po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom (§ 86 ods. 1 Zákonníka práce)
- zamestnávateľ je povinný pravidelne prerokúvať s príslušným odborovým orgánom organizáciu práce v noci. (§ 98 ods. 6 Zákonníka práce)

Projekt „Podpora demokratizácie v školách“ je podporený z programu ACF - Slovakia, ktorý je financovaný z Finančného mechanizmu EHP 2014-2021. Správcom programu je Nadácia Ekopolis v partnerstve s Nadáciou otvorenej spoločnosti Bratislava a Karpatskou nadáciou.

Otázky a odpovede

Môže na jednom pracovisku pôsobiť viacero odborových organizácií?

Áno.

Ústava Slovenskej republiky zaručuje právo občanov slobodne sa združovať na ochranu svojich hospodárskych a sociálnych záujmov. Obmedzovať počet odborových organizácií, ako aj zvýhodňovať niektoré z nich je neprípustné. Zamestnávateľ je teda povinný umožniť pôsobenie odborovej organizácie hneď po tom, čo ho o svojom vzniku písomne informovala a predložila mu zoznam zamestnancov. A to aj v prípade, že na pracovisku už pôsobí iná odborová organizácia.

Môže sa zamestnávateľ sám rozhodnúť, s ktorou z odborových organizácií bude spolupracovať?

Nie.

Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe viaceré odborové organizácie, musí zamestnávateľ v prípadoch týkajúcich sa všetkých alebo väčšieho počtu zamestnancov, ak všeobecne záväzné právne predpisy alebo kolektívna zmluva vyžadujú prerokovanie alebo súhlas odborového orgánu, plniť tieto povinnosti k príslušným orgánom všetkých zúčastnených odborových organizácií, ak sa s nimi nedohodne inak. Ak sa orgány všetkých zúčastnených odborových organizácií nedohodnú najneskôr do 15 dní od požiadania, či súhlas udelia, alebo nie, je rozhodujúce stanovisko orgánu odborovej organizácie s najväčším počtom členov u zamestnávateľa (§ 232 ods. 1 Zákonníka práce).

Kto zastupuje zamestnancov, ktorí nie sú odborovo organizovaní?

Ak zamestnanec nie je odborovo organizovaný, vystupuje v jeho mene orgán odborovej organizácie s najväčším počtom členov u zamestnávateľa, ak zamestnanec neurčí inak (§232 ods. 2 a 3 Zákonníka práce).

3.3.1 Kolektívne vyjednávanie

Kolektívne vyjednávanie je proces, v ktorom sa odborová organizácia a zamestnávateľ snažia dosiahnuť dohodu na úprave pracovných podmienok zamestnancov, ktoré by malo byť výhodnejšie, ako ich upravuje Zákonník práce alebo iný pracovnoprávny predpis. Výhodou kolektívneho vyjednávanie je predovšetkým vyjednávací pozícia zamestnancov, ktorá je silnejšia, ako keby si vyjednávali pracovné podmienky individuálne. Predmetom kolektívneho vyjednávanie môže byť

- nastavenie podmienok vyplácania pohyblivej a nenárokovateľnej zložky mzdy
- zvýhodnenia za prácu nadčas, zmennosť, nočnú prácu, a prácu vo sviatok
- odmena za pracovnú pohotovosť
- skrátenie týždenného pracovného času bez zníženia mzdy
- zvýšenie výmery dovolenky nad zákonnú výmeru

Projekt „Podpora demokratizácie v školách“ je podporený z programu ACF - Slovakia, ktorý je financovaný z Finančného mechanizmu EHP 2014-2021. Správcom programu je Nadácia Ekopolis v partnerstve s Nadáciou otvorenej spoločnosti Bratislava a Karpatskou nadáciou.

Iceland 
Liechtenstein  **Active**
Norway  **citizens fund**

- stanovenie výhodnejších podmienok pre poskytovanie pracovného voľna pri prekážkach v práci z dôvodu všeobecného záujmu a pri dôležitých osobných prekážkach v práci nad rámec stanovený právnymi predpismi
- poskytovanie voľna a finančných prostriedkov na vzdelávanie zamestnancov, rekvalifikáciu, zvyšovanie a prehľbovanie kvalifikácie
- úpravu podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci, alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci
- vytváranie a použitie sociálneho fondu nad rámec zákona
- zvýšenie odstupného, odchodného alebo jubilejného
- zvýšenie dennej výšky náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca alebo člena jeho rodiny
- príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancov
- príspevok na rekreáciu a liečebné pobyty pre zamestnancov
- príspevok na zdravotnú starostlivosť a lieky
- príspevok na športové a kultúrne vyžitie zamestnancov

Zamestnávateľ má povinnosť kolektívne vyjednávať s odborovou organizáciou, ale právny poriadok mu nestanovuje povinnosť uzatvoriť kolektívnu zmluvu. V takomto prípade je odborová organizácia oprávnená využiť ďalšie zákonné možnosti zakotvené v Zákone o kolektívnom vyjednávaní, a to konanie pred sprostredkovateľom alebo požiadať rozhodcu. Ak ani tak nedôjde k uzavretiu kolektívnej zmluvy, môže odborový orgán vyhlásiť v spore o uzavretie podnikovej kolektívnej zmluvy štrajk.

3.3.2 Kolektívna zmluva

Kolektívna zmluva je výsledkom kolektívneho vyjednávania. Vzniká ako výsledok dohody medzi odborovou organizáciou a zamestnávateľom. Právny poriadok nevymedzuje obsah kolektívnej zmluvy a predpokladá sa, že jej obsah bude závisieť od dohody zmluvných strán. Kolektívna zmluva upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami. Ustanovenia kolektívnej zmluvy majú normatívnu povahu, zakladajú subjektívne práva a povinnosti jednotlivcov a vznik pracovnoprávných nárokov. Postup pri uzatváraní kolektívnych zmlúv ustanovuje Zákon č. 2/1991 Zb. Zákon o kolektívnom vyjednávaní.

- pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu než kolektívna zmluva (§ 231 ods. 3 Zákonníka práce)
- kolektívna zmluva je neplatná v tej časti, ktorá je v rozpore so všeobecne platnými právnymi predpismi alebo upravuje nároky zamestnancov v menšom rozsahu než kolektívna zmluva vyššieho stupňa (§ 4 ods. 2 Zákona o kolektívnom vyjednávaní)
- kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, za ktorých uzavrel kolektívnu zmluvu príslušný odborový orgán alebo vyšší odborový orgán (§ 5 ods. 1 a 2 Zákona o kolektívnom vyjednávaní)
- príslušný odborový orgán uzatvára kolektívnu zmluvu aj za zamestnancov, ktorí nie sú odborovo organizovaní (§ 5 ods. 4 Zákona o kolektívnom vyjednávaní)
- kolektívna zmluva sa uzatvára na dobu, ktorá je v nej výslovne určená. Ak k určeniu tejto doby nedôjde, predpokladá sa, že sa dojednáva na jeden rok (§6 ods. 1 Zákona o kolektívnom vyjednávaní)

Projekt „Podpora demokratizácie v školách“ je podporený z programu ACF - Slovakia, ktorý je financovaný z Finančného mechanizmu EHP 2014-2021. Správcom programu je Nadácia Ekopolis v partnerstve s Nadáciou otvorenej spoločnosti Bratislava a Karpatskou nadáciou.

➤ účinnosť kolektívnej zmluvy sa začína prvým dňom obdobia, na ktoré sa zmluva uzavrela, a končí sa uplynutím tohto obdobia, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v kolektívnej zmluve dojednaná odchyľne (§ 6 ods. 2 Zákona o kolektívnom vyjednávaní)

Otázky a odpovede

Ak u zamestnávateľa pôsobí viac odborových organizácií, ktorá uzavrie kolektívnu zmluvu?

Pri vyjednávaní kolektívnej zmluvy môžu v mene kolektívu zamestnancov odborové orgány pôsobiace u zamestnávateľa vystupovať a konať s právnymi dôsledkami pre všetkých zamestnancov len spoločne a vo vzájomnej zhode, ak sa medzi sebou a so zamestnávateľom nedohodnú inak. Ak sa však odborové organizácie nedohodnú, je zamestnávateľ oprávnený uzatvoriť kolektívnu zmluvu s odborovou organizáciou s najväčším počtom členov u zamestnávateľa alebo s ostatnými odborovými organizáciami, ktorých súčet členov u zamestnávateľa je väčší ako počet členov najväčšej odborovej organizácie (§ 3a Zákona o kolektívnom vyjednávaní). Jednotlivých členov v pracovnoprávných a obdobných pracovných vzťahoch zastupuje tá odborová organizácia, ktorej je členom. Ak zamestnanec nie je odborovo organizovaný, určí odborovú organizáciu, ktorá ho bude zastupovať. Ak to neurčí, vystupuje v jeho mene orgán odborovej organizácie s najväčším počtom členov u zamestnávateľa (§232 ods. 2 a 3 Zákonníka práce).

Môže odborová organizácia do kolektívnej zmluvy začleniť rozsah svojho pôsobenia u zamestnávateľa?

Áno.

Obsah kolektívnej zmluvy nie je presne vymedzený, a preto sa jednotlivé kolektívne zmluvy môžu líšiť v závislosti od pracovnej klímy. V kolektívnej zmluve môžete definovať práva a povinnosti odborovej organizácie voči zamestnávateľovi, dojednať presné vymedzenie kompetencií odborovej organizácie v oblasti spolurozhodovania, prerokovania a kontroly. Takisto špecifikovať okruh informácií, ktoré zamestnávateľ nebude môcť označiť za dôverné, prípadne určí okruh oprávnených osôb, ktoré budú prichádzať do styku s dôvernými informáciami s presným účelom, napr. uzatvorenie kolektívnej zmluvy. Ďalej materiálne vybavenie poskytnuté odborovej organizácii alebo pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v odborovom orgáne nad rámec určený zákonom (§ 240 Zákonníka práce).

Môže zamestnávateľ odmietnuť poskytnúť informácie, ktoré si pred kolektívnym vyjednávaním vyžiada odborový orgán?

Áno.

Zamestnanci majú právo na poskytnutie informácií o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa, ako aj o predpokladanom vývoji jeho činnosti, a to zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase. Zamestnanci majú právo vyjadrovať sa k týmto informáciám a k pripravovaným rozhodnutiam, ku ktorým môžu podávať svoje návrhy. (§ 229 Zákonníka

Projekt „Podpora demokratizácie v školách“ je podporený z programu ACF - Slovakia, ktorý je financovaný z Finančného mechanizmu EHP 2014-2021. Správcom programu je Nadácia Ekopolis v partnerstve s Nadáciou otvorenej spoločnosti Bratislava a Karpatskou nadáciou.

práce). Avšak Zákonník práce umožňuje zamestnávateľovi možnosť odmietnuť informácie, ktoré by ho mohli ako zamestnávateľa poškodiť alebo môže požadovať, aby sa tieto informácie považovali za dôverné (§ 238 ods. 3 Zákonníka práce). Ktoré informácie možno za takéto považovať, podrobnejšie neupravuje. Je preto v právomoci zamestnávateľa, ako požiadavku odborového orgánu na poskytnutie informácií posúdi.

Môže odborová organizácia vyhlásiť štrajk, ak zamestnávateľ ignoruje ich návrhy pri tvorbe kolektívnej zmluvy?

Áno.

Jednou z kompetencií odborovej organizácie je vyhlásiť tzv. štrajk v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy. Ide o kolektívny spor, ktorý môže vzniknúť aj o plnenie záväzkov kolektívnej zmluvy, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom. Avšak pred vyhlásením štrajku musí odborová organizácia dodržať zákonom určený postup. Zmluvné strany v spore musia najprv požiadať o riešenie kolektívneho sporu sprostredkovateľa. Ak sa na osobe sprostredkovateľa nedohodnú, určí im ho na žiadosť jednej zo strán Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky zo zoznamu sprostredkovateľov vedeného na ministerstve. Ak sa spor nevyrieši do 30 dní od prijatia žiadosti o riešenie sporu, konanie pred sprostredkovateľom sa považuje za neúspešné. Náklady konania hradia sporné strany na polovicu (§ 11 - § 12 Zákona o kolektívnom vyjednávaní).

Po neúspešnom konaní môžu zmluvné strany po dohode požiadať o rozhodnutie v spore rozhodcu. Ak sa nedohodnú, určí rozhodcu na žiadosť jednej zo zmluvných strán ministerstvo. Do 15 dní od začiatku konania rozhodca písomne oznámi svoj výrok s odôvodnením. Doručením rozhodnutia rozhodcu je kolektívna zmluva uzavretá. Náklady konania uhrádza ministerstvo (§ 13 – § 14 Zákona o kolektívnom vyjednávaní).

Ak po neúspešnom konaní pred sprostredkovateľom zmluvné strany nepožiadajú o riešenie sporu rozhodcu, môže odborová organizácia vyhlásiť štrajk. Odborová organizácia môže vyhlásiť aj tzv. solidárny štrajk na podporu požiadaviek zamestnancov štrajkujúcich spore o

uzavretie inej kolektívnej zmluvy (§ 16, ods. 1, 2, 3 Zákona o kolektívnom vyjednávaní).

Ako sa vyhlasuje štrajk?

O štrajku v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy alebo solidárnom štrajku rozhoduje a vyhlasuje ho odborový orgán, ak s ním súhlasí nadpolovičná väčšina zamestnancov, ktorých sa kolektívna zmluva týka, zúčastnených na hlasovaní o štrajku. Podmienkou je, že sa na hlasovaní zúčastní aspoň nadpolovičná väčšina zamestnancov počítaná zo všetkých zamestnancov. O výsledku hlasovania sa vyhotoví zápisnica (§ 17, ods. 1 – 6 Zákona o kolektívnom vyjednávaní).

Najmenej 3 pracovné dni pred začatím štrajku, odborový orgán písomne oznámi zamestnávateľovi deň začatia štrajku, dôvody a ciele štrajku a menný zoznam zástupcov odborového orgánu, ktorí sú oprávnení zastupovať účastníkov štrajku.

Najmenej dva pracovné dni pred začatím štrajku poskytne odborový orgán zamestnávateľovi take informácie vo vzťahu k štrajku, ktoré mu pomôžu zaviesť rozvrhy práce na zabezpečenie

nevyhnutných činností a služieb počas štrajku, aby nedochádzalo k ohrozeniu života a zdravia zamestnancov alebo iných osôb (§ 17, ods. 8 - 9 Zákona o kolektívnom vyjednávaní).

4. Zástupca zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia (ďalej len *zástupca zamestnancov pre bezpečnosť*)

Zástupca zamestnancov pre bezpečnosť sprostredkúva na pracovisku spoluúčasť zamestnancov na riadení bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov. Hlavnou úlohou zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť je zefektívnenie komunikácie medzi zamestnávateľom a zamestnancami na úseku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, kontrola dodržiavania predpisov na zaistenie bezpečnosti pri práci, upozorňovať na nedostatky v tejto oblasti a požadovať ich odstránenie. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť mu na plnení úloh školenie, poskytnúť v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon funkcie.

Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva viac ako 10 zamestnancov je povinný vymenovať minimálne jedného zástupcu zamestnanca pre bezpečnosť na návrh reprezentatívnej organizácie, ktorá pôsobí na pracovisku. Ak na pracovisku reprezentatívna organizácia nepôsobí, vymenuje zástupcu, s písomným súhlasom, pre bezpečnosť na základe voľby zamestnancov z ich rady (§ 19 ods. 1 Zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci).

Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva viac ako 100 zamestnancov, zriaďuje ako svoj poradný orgán komisiu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, v ktorej nadpolovičnú väčšinu tvoria zástupcovia zamestnancov. Ustanovením tejto komisie nie sú dotknuté oprávnenia zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť (§ 20 ods. 2 Zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci).

4.1 Oprávnenia zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť

- vykonávať kontroly na pracoviskách a overovať plnenie opatrení na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci
- vyžadovať od zamestnávateľa informácie o skutočnostiach ovplyvňujúcich bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci
- spolupracovať so zamestnávateľom a predkladať návrhy na opatrenia na zvýšenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci
- požadovať od zamestnávateľa odstránenie zistených nedostatkov; ak zamestnávateľ neodstráni nedostatky, na ktoré bol upozornený, je oprávnený dávať podnety orgánom dozoru
- zúčastňovať sa rokovaní organizovaných zamestnávateľom týkajúcich sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci
- zúčastňovať sa vyšetrovania príčin pracovných úrazov, chorôb z povolania
- zúčastňovať sa vyšetrovania príčin havárií technických zariadení, merania a hodnotenia faktorov pracovného prostredia
- zúčastňovať sa kontrol vykonávaných orgánmi dozoru
- požadovať od zamestnávateľa informácie o výsledkoch a záveroch týchto kontrol, meraní a hodnotení
- predkladať pripomienky a návrhy orgánom inšpekcie práce pri výkone inšpekcie práce u zamestnávateľa (§ 19, ods. 3 Zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci)

Projekt „Podpora demokratizácie v školách“ je podporený z programu ACF - Slovakia, ktorý je financovaný z Finančného mechanizmu EHP 2014-2021. Správcom programu je Nadácia Ekopolis v partnerstve s Nadáciou otvorenej spoločnosti Bratislava a Karpatskou nadáciou.

4.2 Oprávnenia komisie bezpečnosti ochrany zdravia pri práci

- navrhuje opatrenia v oblasti riadenia, kontroly a zlepšovania stavu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci
- pravidelne hodnotí vývoj pracovnej úrazovosti, chorôb z povolania, havárií technických zariadení a ostatných otázok bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vrátane stavu pracovného prostredia a pracovných podmienok
- vyjadruje sa ku všetkým otázkam súvisiacim s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci
- má právo požadovať od zamestnávateľa a od orgánov dozoru nevyhnutné informácie potrebné na výkon svojej činnosti (§ 20, ods. 2 Zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci)

Otázky a odpovede

Je v oblasti bezpečnosti práce za všetko zodpovedný zástupca zamestnancov pre bezpečnosť?

Nie.

Za zaistenie bezpečnosti a ochrane zdravia zodpovedá zamestnávateľ. Je povinný starať sa o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci o všetky osoby, ktoré sú s jeho vedomím v jeho priestoroch. Povinnosťou zamestnávateľa je sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia

zamestnancov a žiakov zabezpečovaním prevencie, a to vydávaním pravidiel o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, oboznamovaním zamestnancov a žiakov o pravidlách bezpečnej práce, kontrolou dodržiavania predpisov a revíziou a údržbou používaných zariadení. Všeobecné povinnosti zamestnávateľa sú zakotvené v § 8a – 8e v Zákone o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci.

Zamestnávateľ pri plánovaní a vykonávaní opatrení v oblasti ochrany práce navzájom spolupracuje s odborovou organizáciou, zamestnancami a v školách a školských zariadeniach aj so žiakmi. Odborová organizácia má právo vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (§ 149 Zákonníka práce). Pedagógovia sú povinní podľa charakteru vyučovania vytvárať, dodržiavať a kontrolovať podmienky na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri výchove a vyučovaní a dodržiavať platné právne predpisy (§ 12, ods. 2 Zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci). Povinnosti žiakov sú zakotvené v školskom zákone (§ 144 ods. 4 Zákona o výchove a vzdelávaní) a v školskom poriadku školy alebo školského zariadenia.

PRÍLOHA

Časti zákonov, ktoré upravujú práva a povinnosti zástupcov zamestnancov

Zákon 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky

DRUHÁ HLAVA, ZÁKLADNÉ PRÁVA A SLOBODY, Prvý oddiel, VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

ČL. 12

1) Ľudia sú slobodní a rovní v dôstojnosti i v právach. Základné práva a slobody sú neodňateľné, nescudziteľné, nepremlčateľné a nezrušiteľné.

2) Základné práva a slobody sa zaručujú na území Slovenskej republiky všetkým bez ohľadu na pohlavie, rasu, farbu pleti, jazyk, vieru a náboženstvo, politické, či iné zmýšľanie, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, majetok, rod alebo iné postavenie. Nikoho nemožno z týchto dôvodov poškodzovať, zvyhodňovať alebo znevýhodňovať.

Projekt „Podpora demokratizácie v školách“ je podporený z programu ACF - Slovakia, ktorý je financovaný z Finančného mechanizmu EHP 2014-2021. Správcom programu je Nadácia Ekopolis v partnerstve s Nadáciou otvorenej spoločnosti Bratislava a Karpatskou nadáciou.

Iceland 
Liechtenstein 
Norway  **Active citizens fund**

ČL. 13**1) Povinnosti možno ukladať**

- a) *zákonom alebo na základe zákona, v jeho medziach a pri zachovaní základných práv a slobôd,*
- b) *medzinárodnou zmluvou podľa čl. 7 ods. 4, ktorá priamo zakladá práva a povinnosti fyzických osôb alebo právnických osôb, alebo*
- c) *nariadením vlády podľa čl. 120 ods. 2.*

2) Medze základných práv a slobôd možno upraviť za podmienok ustanovených touto ústavou len zákonom.

3) Zákonné obmedzenia základných práv a slobôd musia platiť rovnako pre všetky prípady, ktoré spĺňajú ustanovené podmienky.

4) Pri obmedzovaní základných práv a slobôd sa musí dbať na ich podstatu a zmysel. Takéto obmedzenia sa môžu použiť len na ustanovený cieľ.

Tretí oddiel, POLITICKÉ PRÁVA**Čl. 29**

1) Právo slobodne sa združovať sa zaručuje. Každý má právo spolu s inými sa združovať v spolkoch, spoločnostiach alebo iných združeniach.

Čl. 30

1) Občania majú právo zúčastňovať sa na správe verejných vecí priamo alebo slobodnou voľbou svojich zástupcov. Cudzinci s trvalým pobytom na území Slovenskej republiky majú právo voliť a byť volení do orgánov samosprávy obcí a do orgánov samosprávy vyšších územných celkov.

2) Voľby sa musia konať v lehotách nepresahujúcich pravidelné volebné obdobie ustanovené zákonom.

3) Volebné právo je všeobecné, rovné a priame a vykonáva sa tajným hlasovaním. Podmienky výkonu volebného práva ustanoví zákon.

4) Občania majú za rovnakých podmienok prístup k voleným a iným verejným funkciám.

DRUHÁ HLAVA, Piaty oddiel, HOSPODÁRSKE, SOCIÁLNE A KULTÚRNE PRÁVA**Čl. 37**

1) Každý má právo sa slobodne združovať s inými na ochranu svojich hospodárskych a sociálnych záujmov.

2) Odborové organizácie vznikajú nezávisle od štátu. Obmedzovať počet odborových organizácií, ako aj zvyhodňovať niektoré z nich v podniku alebo v odvetví je neprípustné.

Projekt „Podpora demokratizácie v školách“ je podporený z programu ACF - Slovakia, ktorý je financovaný z Finančného mechanizmu EHP 2014-2021. Správcom programu je Nadácia Ekopolis v partnerstve s Nadáciou otvorenej spoločnosti Bratislava a Karpatskou nadáciou.

Iceland 
Liechtenstein **Active**
Norway **citizens fund**

3) Činnosť odborových organizácií a vznik a činnosť iných združení na ochranu hospodárskych a sociálnych záujmov možno obmedziť zákonom, ak ide o opatrenie v demokratickej spoločnosti nevyhnutné na ochranu bezpečnosti štátu, verejného poriadku alebo práv a slobôd druhých.

4) Právo na štrajk sa zaručuje. Podmienky ustanoví zákon. Toto právo nemajú sudcovia, prokurátori, príslušníci ozbrojených síl a ozbrojených zborov a príslušníci a zamestnanci hasičských a záchranných zborov.

DRUHÁ HLAVA, Siedmy oddiel, PRÁVO NA SÚDNU A INÚ PRÁVNÚ OCHRANU

Čl. 46

1) Každý sa môže domáhať zákonom ustanoveným postupom svojho práva na nezávislom a nestrannom súde a v prípadoch ustanovených zákonom na inom orgáne Slovenskej republiky.

2) Kto tvrdí, že bol na svojich právach ukrátený rozhodnutím orgánu verejnej správy, môže sa obrátiť na súd, aby preskúmal zákonnosť takéhoto rozhodnutia, ak zákon neustanoví inak. Z právomoci súdu však nesmie byť vylúčené preskúmanie rozhodnutí týkajúcich sa základných práv a slobôd.

3) Každý má právo na náhradu škody spôsobenej nezákonným rozhodnutím súdu, iného štátneho orgánu či orgánu verejnej správy alebo nesprávnym úradným postupom.

Zákon 365/2004 Z.z. Zákon o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon)

➤ Zásada rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch a obdobných právnych vzťahoch

§ 6

2) Zásada rovnakého zaobchádzania podľa odseku 1 sa uplatňuje len v spojení s právami osôb ustanovenými osobitnými zákonmi najmä v oblastiach

d) členstva a pôsobenia v organizácii zamestnancov, organizácii zamestnávateľov a v organizáciách združujúcich osoby určitých profesií vrátane poskytovania výhod, ktoré tieto organizácie svojim členom poskytujú.

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce

➤ ZÁKLADNÉ ZÁSADY

Čl. 4

Zamestnanci alebo zástupcovia zamestnancov majú právo na poskytovanie informácií o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa a o predpokladanom vývoji jeho činnosti, a to zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase. Zamestnanci sa môžu vyjadrovať a predkladať

Projekt „Podpora demokratizácie v školách“ je podporený z programu ACF - Slovakia, ktorý je financovaný z Finančného mechanizmu EHP 2014-2021. Správcom programu je Nadácia Ekopolis v partnerstve s Nadáciou otvorenej spoločnosti Bratislava a Karpatskou nadáciou.

svoje návrhy k pripravovaným rozhodnutiam zamestnávateľa, ktoré môžu ovplyvniť ich postavenie v pracovnoprávných vzťahoch.

Čl. 5

Zamestnanci a zamestnávatelia sú povinní riadne plniť svoje povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov.

Čl. 8

Zamestnanci a zamestnávatelia majú právo na kolektívne vyjednávanie; v prípade rozporu ich záujmov zamestnanci majú právo na štrajk a zamestnávatelia majú právo na výluky. Odborové orgány sa zúčastňujú na pracovnoprávných vzťahoch vrátane kolektívneho vyjednávania. Zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník sa zúčastňujú na pracovnoprávných vzťahoch za podmienok ustanovených zákonom. Zamestnávateľ je povinný umožniť odborovému orgánu, zamestnaneckej rade alebo zamestnaneckému dôverníkovi pôsobiť na pracoviskách.

➤ **Zástupcovia zamestnancov**

§ 11a

1) Zástupcovia zamestnancov sú príslušný odborový orgán, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník. Pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci je zástupcom

zamestnancov aj zástupca zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci podľa osobitného predpisu.

§ 12

1) Ak sa podľa tohto zákona vyžaduje súhlas zástupcov zamestnancov alebo dohoda s nimi, zamestnávateľ, u ktorého nepôsobia zástupcovia zamestnancov, môže konať samostatne; to neplatí, ak tento zákon ustanovuje, že dohodu so zástupcami zamestnancov nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa. Ak tento zákon ustanovuje, že dohodu so zástupcami zamestnancov nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa, túto dohodu nemožno nahradiť ani dohodou so zamestnancom.

2) Ak sa podľa tohto zákona vyžaduje prerokovanie so zástupcami zamestnancov, zamestnávateľ, u ktorého nepôsobia zástupcovia zamestnancov, môže konať samostatne.

➤ **Neplatnosť právneho úkonu**

§ 17

1) Právny úkon, ktorým sa zamestnanec vopred vzdáva svojich práv, je neplatný.

2) Právny úkon, na ktorý neudelil predpísaný súhlas príslušný orgán alebo zákonný zástupca alebo na ktorý neudelili predpísaný súhlas zástupcovia zamestnancov, právny úkon, ktorý nebol vopred prerokovaný so zástupcami zamestnancov, alebo právny úkon, ktorý sa neurobil formou predpísanou týmto zákonom, je neplatný, len ak to výslovne ustanovuje tento zákon alebo osobitný predpis.

Projekt „Podpora demokratizácie v školách“ je podporený z programu ACF - Slovakia, ktorý je financovaný z Finančného mechanizmu EHP 2014-2021. Správcom programu je Nadácia Ekopolis v partnerstve s Nadáciou otvorenej spoločnosti Bratislava a Karpatskou nadáciou.

3) Neplatnosť právneho úkonu nemôže byť zamestnancovi na ujmu, ak neplatnosť nespôsobil sám. Ak vznikne zamestnancovi následkom neplatného právneho úkonu škoda, je zamestnávateľ povinný ju nahradiť.

➤ **Pracovný pomer**

§ 48, ods. 8

Zamestnávateľ informuje vhodným spôsobom zamestnancov v pracovnom pomere na určitú dobu a zástupcov zamestnancov o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili.

§ 49, ods. 6

Zamestnávateľ informuje zrozumiteľným spôsobom zamestnancov a zástupcov zamestnancov o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas.

➤ **Hromadné prepúšťanie**

§ 73

2) S cieľom dosiahnuť dohodu je zamestnávateľ povinný najneskôr jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania prerokovať so zástupcami zamestnancov, a ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov priamo s dotknutými zamestnancami opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť, predovšetkým prerokovať možnosť ich umiestnenia vo vhodnom zamestnaní na iných svojich pracoviskách, a to aj po predchádzajúcej príprave, a opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov hromadného prepúšťania zamestnancov. Na ten účel je zamestnávateľ povinný poskytnúť zástupcom zamestnancov všetky potrebné informácie a písomne ho informovať najmä o

- a) dôvodoch hromadného prepúšťania,
- b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
- c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
- d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
- e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať.

4) Zamestnávateľ po prerokovaní hromadného prepúšťania so zástupcami zamestnancov je povinný doručiť písomnú informáciu o výsledku prerokovania

- a) Národnému úradu práce,
- b) zástupcom zamestnancov.

5) Zástupcovia zamestnancov môže Národnému úradu práce predložiť pripomienky týkajúce sa hromadného prepúšťania.

➤ **Účasť zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru**

§ 74

Projekt „Podpora demokratizácie v školách“ je podporený z programu ACF - Slovakia, ktorý je financovaný z Finančného mechanizmu EHP 2014-2021. Správcom programu je Nadácia Ekopolis v partnerstve s Nadáciou otvorenej spoločnosti Bratislava a Karpatskou nadáciou.

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.

➤ **Pracovný poriadok**

§ 84, ods. 1

Zamestnávateľ môže vydať pracovný poriadok po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov, inak je neplatný.

Konto pracovného času

§ 87a

1) Konto pracovného času je spôsob nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času, ktorý zamestnávateľ môže zaviesť len kolektívnou zmluvou alebo po dohode so zástupcami zamestnancov. Dohoda o zavedení konta pracovného času musí byť písomná. Dohodu

nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa. Na zavedenie konta pracovného času u zamestnanca uvedeného v § 87 ods. 3 sa vyžaduje aj dohoda s týmto zamestnancom.

Začiatok a koniec pracovného času

§ 90

10) Zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov určiť čas potrebný na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času.

Nočná práca

§ 98

6) Zamestnávateľ je povinný pravidelne prerokúvať so zástupcami zamestnancov organizáciu práce v noci. Zamestnávateľ je povinný zaistiť zamestnancom pracujúcim v noci bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci zodpovedajúcu charakteru ich práce a zabezpečiť, aby ochranné a preventívne služby alebo zariadenia týkajúce sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci boli pre zamestnancov pracujúcich v noci vždy k dispozícii a aby boli rovnocenné s tými, ktoré majú k dispozícii ostatní zamestnanci.

Spoločné ustanovenia o dovolenke

§ 111

2) Zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov určiť hromadné čerpanie dovolenky, ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov.

➤ **Mzdové zvýhodnenie za právu v sobotu a nedeľu**

§ 122a

2) U zamestnávateľa, u ktorého sa vzhľadom na povahu práce alebo podmienky prevádzky vyžaduje, aby sa práca pravidelne vykonávala v sobotu, možno dohodnúť nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia ako podľa odseku 1, najmenej však v sume 1,61 eura, v

a) kolektívnej zmluve,

b) pracovnej zmluve, ak ide o zamestnávateľa, u ktorého nepôsobí odborová organizácia a ktorý k 31. decembru predchádzajúceho kalendárneho roka zamestnával menej ako 20 zamestnancov.

§ 122b

2) U zamestnávateľa, u ktorého sa vzhľadom na povahu práce alebo podmienky prevádzky vyžaduje, aby sa práca pravidelne vykonávala v nedeľu, možno dohodnúť nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia ako podľa odseku 1, najmenej však v sume 3,22 eura, v

a) kolektívnej zmluve,

b) pracovnej zmluve, ak ide o zamestnávateľa, u ktorého nepôsobí odborová organizácia a ktorý k 31. decembru predchádzajúceho kalendárneho roka zamestnával menej ako 20 zamestnancov.

➤ Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu

§ 123

2) U zamestnávateľa, u ktorého sa vzhľadom na povahu práce alebo podmienky prevádzky

sa vyžaduje, aby sa prevažná časť práce vykonávala ako nočná práca, možno dohodnúť, ak nejde o zamestnanca vykonávajúceho rizikóvu prácu, nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia ako podľa odseku 1, najmenej však v sume 1,25 eura, v

a) kolektívnej zmluve,

b) pracovnej zmluve, ak ide o zamestnávateľa, u ktorého nepôsobí odborová organizácia a ktorý k 31. decembru predchádzajúceho kalendárneho roka zamestnával menej ako 20 zamestnancov.

➤ Prekážky v práci z dôvodu všeobecného záujmu

§ 136

1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon verejných funkcií, občianskych povinností a iných úkonov vo všeobecnom záujme, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času. Pracovné voľno poskytne zamestnávateľ bez náhrady mzdy, ak tento zákon, osobitný predpis alebo kolektívna zmluva neustanovuje inak alebo ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodne inak.

2) Zamestnávateľ uvoľní zamestnanca dlhodobo na výkon verejnej funkcie a na výkon odborovej funkcie. Náhrada mzdy od zamestnávateľa, u ktorého je v pracovnom pomere, mu nepatrí.

3) Zamestnávateľ uvoľní zamestnanca dlhodobo na výkon funkcie v odborovom orgáne pôsobiacom u tohto zamestnávateľa za podmienok dohodnutých v kolektívnej zmluve a na výkon funkcie člena zamestnaneckej rady po dohode so zamestnaneckou radou.

Projekt „Podpora demokratizácie v školách“ je podporený z programu ACF - Slovakia, ktorý je financovaný z Finančného mechanizmu EHP 2014-2021. Správcom programu je Nadácia Ekopolis v partnerstve s Nadáciou otvorenej spoločnosti Bratislava a Karpatskou nadáciou.

§ 138

1) Verejná funkcia, občianska povinnosť a iný úkon vo všeobecnom záujme je na účely tohto zákona činnosť, o ktorej to ustanovuje tento zákon alebo osobitný predpis.

2) Výkon verejnej funkcie na účely tohto zákona je plnenie povinností vyplývajúcich z funkcie, ktorá je vymedzená funkčným obdobím alebo časovým obdobím a obsadzovaná na základe priamej voľby alebo nepriamej voľby alebo vymenovaním podľa osobitných predpisov.

5) Iný úkon vo všeobecnom záujme je najmä

c) výkon funkcie v odborovom orgáne,

d) činnosť člena zamestnaneckej rady a zamestnaneckého dôverníka,

e) účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní

➤ **Dôležité osobné prekážky v práci**

§ 141

8) Zamestnávateľ je povinný ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca v práci za čas jeho účasti na štrajku v súvislosti s uplatnením jeho hospodárskych a sociálnych práv; mzda, ani náhrada mzdy zamestnancovi nepatrí. Účasť na štrajku po právoplatnosti rozhodnutia súdu o nezákonnosti štrajku sa považuje za neospravedlnenú neprítomnosť zamestnanca v práci.

➤ **Prekážky na strane zamestnávateľa**

§ 143

4) Ak zamestnávateľ vymedzil v písomnej dohode so zástupcami zamestnancov vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu, ide o

prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume určenej dohodou najmenej 60 % jeho priemerného zárobku. Dohodu podľa prvej vety nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa.

➤ **Ochrana práce**

§ 146, ods. 3

Zamestnávateľ, zamestnanci a zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a odborová organizácia navzájom spolupracujú pri plánovaní a vykonávaní opatrení v oblasti ochrany práce.

➤ **Kontrola ochrany práce odborovým orgánom**

§ 149

1) U zamestnávateľa, u ktorého pôsobí odborová organizácia, má odborový orgán právo vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Pritom má právo najmä

a) kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej

práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,

b) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetroje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sám vyšetrovať

c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo na pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,

d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,

e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

2) O nedostatkoch podľa odseku 1 písm. c) je odborový orgán povinný vypracovať protokol. Protokol obsahuje označenie odborového orgánu, ktorý kontrolu vykonal, dátum a čas vykonania kontroly a nedostatky zistené kontrolou v prevádzke, na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch, ktoré odborový orgán požaduje odstrániť. V prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia protokol obsahuje aj požiadavku na prerušenie práce s označením práce a času, odkedy sa požaduje práca prerušiť. Súčasťou protokolu je vyjadrenie zamestnávateľa k zisteným nedostatkom.

3) O požiadavke na prerušenie práce podľa odseku 1 písm. c) je odborový orgán povinný bez zbytočného odkladu upovedomiť príslušný orgán inšpekcie práce alebo príslušný orgán štátnej banskej správy. Požiadavka na prerušenie práce odborového orgánu trvá až do odstránenia nedostatkov zamestnávateľom, inak do skončenia jej preskúmania príslušným orgánom inšpekcie práce alebo príslušným orgánom štátnej banskej správy.

➤ **Stravovanie zamestnancov**

§ 152

8) Zamestnávateľ môže po prerokovaní so zástupcami 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.

➤ **Zamestnanec so zdravotným postihnutím**

§ 159

4) Zamestnávateľ prerokuje so zástupcami zamestnancov opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zdravotným postihnutím a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov.

Projekt „Podpora demokratizácie v školách“ je podporený z programu ACF - Slovakia, ktorý je financovaný z Finančného mechanizmu EHP 2014-2021. Správcom programu je Nadácia Ekopolis v partnerstve s Nadáciou otvorenej spoločnosti Bratislava a Karpatskou nadáciou.

Iceland 
Liechtenstein  **Active**
Norway  **citizens fund**

➤ **Kolektívne pracovnoprávne vzťahy**

§ 229

Účasť zamestnancov v pracovnoprávných vzťahoch a jej formy

1) S cieľom zabezpečiť spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky sa zamestnanci zúčastňujú na rozhodovaní zamestnávateľa, ktoré sa týka ich ekonomických a sociálnych záujmov, a to priamo alebo prostredníctvom príslušného odborového orgánu, zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka; zástupcovia zamestnancov navzájom úzko spolupracujú.

2) Zamestnanci majú právo na poskytovanie informácií o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa a o predpokladanom vývoji jeho činnosti, a to zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase. Zamestnanci majú právo vyjadrovať sa k týmto informáciám a k pripravovaným rozhodnutiam, ku ktorým môžu podávať svoje návrhy.

3) Zamestnanci zamestnávateľov uvedených v § 241 ods. 1 majú právo na nadnárodné informácie a na prerokovanie záujmov týkajúcich sa zamestnancov v rozsahu uvedenom v ustanoveniach o európskej zamestnaneckej rade a o postupoch pre nadnárodné informácie a prerokovanie.

4) Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom príslušného odborového orgánu, zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka na utváraní spravodlivých a

uspokojivých pracovných podmienok

- a) spolurozhodovaním*
- b) prerokovaním,*
- c) právom na informácie,*
- d) kontrolnou činnosťou.*

5) Zamestnanci sú oprávnení prostredníctvom zástupcov zamestnancov uplatňovať svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov alebo obdobných pracovných vzťahov, ak zákon neustanoví inak.

6) Zamestnanci majú právo na kolektívne vyjednávanie len prostredníctvom príslušného odborového orgánu.

7) Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe odborová organizácia, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník, odborovej organizácii patrí právo na kolektívne vyjednávanie, na spolurozhodovanie, na kontrolnú činnosť a na informácie a zamestnaneckej rade alebo zamestnaneckému dôverníkovi patrí právo na prerokovanie a na informácie, ak tento zákon neustanovuje inak.

8) Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe odborová organizácia a zamestnanecká rada, na zasadnutiach zamestnaneckej rady sa môže zúčastniť zástupca odborového orgánu, ak s tým súhlasí nadpolovičná väčšina členov zamestnaneckej rady.

➤ **Odborová organizácia**

Projekt „Podpora demokratizácie v školách“ je podporený z programu ACF - Slovakia, ktorý je financovaný z Finančného mechanizmu EHP 2014-2021. Správcom programu je Nadácia Ekopolis v partnerstve s Nadáciou otvorenej spoločnosti Bratislava a Karpatskou nadáciou.

Iceland 
Liechtenstein 
Norway  **Active
citizens fund**

§ 230

1) Odborová organizácia je občianske združenie podľa osobitného predpisu. Odborová organizácia je povinná písomne informovať zamestnávateľa o začatí svojho pôsobenia u zamestnávateľa a predložiť mu zoznam členov odborového orgánu.

2) Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie odborových organizácií na pracovisku.

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, na účel 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.

§ 231

1) Odborový orgán uzatvára so zamestnávateľom kolektívnu zmluvu, ktorá upravuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania, vzťahy medzi

zamestnávateľmi a zamestnancami, vzťahy medzi zamestnávateľmi alebo ich organizáciami a jednou organizáciou alebo viacerými organizáciami zamestnancov výhodnejšie, ako ich upravuje tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to tento zákon alebo iný

pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchyliť.

2) Nároky, ktoré vznikli z kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru.

3) Pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu než kolektívna zmluva.

4) Postup pri uzatváraní kolektívnych zmlúv ustanovuje osobitný predpis.

§ 232

1) Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe viaceré odborové organizácie, musí zamestnávateľ v prípadoch týkajúcich sa všetkých alebo väčšieho počtu zamestnancov, ak všeobecne záväzné právne predpisy alebo kolektívna zmluva vyžadujú prerokovanie alebo súhlas odborového orgánu, plniť tieto povinnosti k príslušným orgánom všetkých zúčastnených odborových organizácií, ak sa s nimi nedohodne inak. Ak sa orgány všetkých zúčastnených odborových organizácií nedohodnú najneskôr do 15 dní od požiadania, či súhlas udelia, alebo nie, je rozhodujúce stanovisko orgánu odborovej organizácie s najväčším počtom členov u zamestnávateľa.

2) Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe viaceré odborové organizácie, vystupuje v pracovnoprávných vzťahoch a obdobných pracovných vzťahoch týkajúcich sa jednotlivých zamestnancov príslušný odborový orgán odborovej organizácie, ktorej je zamestnanec členom.

3) V prípade uvedenom v odseku 2 vystupuje v pracovnoprávných vzťahoch a obdobných pracovných vzťahoch týkajúcich sa zamestnanca, ktorý nie je odborovo organizovaný, orgán

Projekt „Podpora demokratizácie v školách“ je podporený z programu ACF - Slovakia, ktorý je financovaný z Finančného mechanizmu EHP 2014-2021. Správcom programu je Nadácia Ekopolis v partnerstve s Nadáciou otvorenej spoločnosti Bratislava a Karpatskou nadáciou.

odborovej organizácie s najväčším počtom členov u zamestnávateľa, ak zamestnanec neurčí inak.

➤ **Zamestnanecká rada a zamestnanecký dôverník**

§ 233

- 1) Zamestnanecká rada je orgán, ktorý zastupuje všetkých zamestnancov zamestnávateľa.
- 2) Zamestnanecká rada môže pôsobiť u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najmenej 50 zamestnancov.
- 3) U zamestnávateľa, ktorý zamestnáva menej ako 50 zamestnancov, ale najmenej troch zamestnancov, môže pôsobiť zamestnanecký dôverník. Práva a povinnosti zamestnaneckého dôverníka sú rovnaké ako práva a povinnosti zamestnaneckej rady.
- 4) Zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník má právo spolurozhodovať formou dohody alebo formou udelenia predchádzajúceho súhlasu podľa tohto zákona, len ak pracovné podmienky alebo podmienky zamestnávania, pri ktorých sa vyžaduje

spolurozhodovanie zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka, neupravuje kolektívna zmluva.

➤ **Voľba členov zamestnaneckej rady, voľba zamestnaneckého dôverníka a volebné obdobie**

§ 234

- 1) Zamestnávateľ je povinný umožniť uskutočnenie volieb do zamestnaneckej rady, ak o to zamestnávateľ písomne požiada aspoň 10 % zamestnancov. Zamestnanecká rada u zamestnávateľa, ktorý má
 - a) od 50 do 100 zamestnancov, má najmenej troch členov,
 - b) od 101 do 500 zamestnancov, na každých 100 zamestnancov má najmenej jedného ďalšieho člena,
 - c) od 501 do 1 000 zamestnancov, má najmenej jedného ďalšieho člena,
 - d) od 1 001 a viac zamestnancov, na každých 1 000 zamestnancov má najmenej jedného ďalšieho člena.
- 2) Právo voliť členov zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka majú všetci zamestnanci zamestnávateľa, ak u zamestnávateľa pracujú najmenej tri mesiace.
- 3) Právo byť volený za člena zamestnaneckej rady alebo za zamestnaneckého dôverníka má každý zamestnanec zamestnávateľa starší ako 18 rokov, ktorý je bezúhonný, nie je blízkou osobou zamestnávateľa a pracuje u zamestnávateľa najmenej tri mesiace.
- 4) Člen zamestnaneckej rady je volený priamou voľbou s tajným hlasovaním na základe kandidátnej listiny, ktorú navrhne najmenej 10 % zamestnancov alebo príslušný odborový orgán. Voľby sú platné, ak sa na hlasovaní zúčastní najmenej 30 % všetkých zamestnancov, ktorí majú právo voliť členov zamestnaneckej rady. Členmi zamestnaneckej rady sa stávajú tí

Projekt „Podpora demokratizácie v školách“ je podporený z programu ACF - Slovakia, ktorý je financovaný z Finančného mechanizmu EHP 2014-2021. Správcom programu je Nadácia Ekopolis v partnerstve s Nadáciou otvorenej spoločnosti Bratislava a Karpatskou nadáciou.

kandidáti, ktorí získali najväčší počet hlasov. Počet členov zamestnaneckej rady určí vopred volebný výbor po dohode so zamestnávateľom. Ak nebude zvolený potrebný počet členov zamestnaneckej rady, zamestnávateľ umožní ďalšie kolo volieb do troch týždňov. Ak ani po vykonaní opakovanej voľby nebude zvolený potrebný počet členov zamestnaneckej rady, zamestnanecká rada sa neustanoví. Nové voľby do zamestnaneckej rady sa uskutočnia až po uplynutí 12 mesiacov od konania opakovanej voľby.

5) Prvé voľby členov zamestnaneckej rady u zamestnávateľa organizuje volebný výbor zložený najmenej z troch zamestnancov a najviac zo siedmich zamestnancov, ktorí podpísali žiadosť o vytvorenie zamestnaneckej rady. Počet členov volebného výboru určí zamestnávateľ v závislosti od počtu zamestnancov a vnútornej štruktúry zamestnávateľa. Ďalšie voľby organizuje zamestnanecká rada.

6) Zamestnanecký dôverník je volený priamou voľbou s tajným hlasovaním nadpolovičnou väčšinou zamestnancov prítomných na hlasovaní.

7) Náklady na úhradu volieb zamestnaneckej rady a zamestnaneckého dôverníka hradí zamestnávateľ.

(8) Volebné obdobie zamestnaneckej rady a zamestnaneckého dôverníka je štvorročné.

1) Zamestnanecká rada zaniká

- a) skončením pracovného pomeru so zamestnávateľom,
- b) vzdaním sa členstva v zamestnaneckej rade,
- c) odvolaním z funkcie člena zamestnaneckej rady nadpolovičnou väčšinou zamestnancov, ak sa hlasovania zúčastnilo najmenej 30 % všetkých zamestnancov.

2) Funkcia zamestnaneckého dôverníka zaniká

- a) skončením pracovného pomeru so zamestnávateľom,
- b) vzdaním sa funkcie,
- c) odvolaním z funkcie zamestnaneckého dôverníka nadpolovičnou väčšinou zamestnancov, ak sa hlasovania zúčastnilo najmenej 30 % všetkých zamestnancov.

➤ Prerokovanie

§ 237

1) Prerokovanie je výmena názorov a dialóg medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom.

2) Zamestnávateľ vopred prerokuje so zástupcami zamestnancov najmä

- a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
- b) zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
- c) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,

Projekt „Podpora demokratizácie v školách“ je podporený z programu ACF - Slovakia, ktorý je financovaný z Finančného mechanizmu EHP 2014-2021. Správcom programu je Nadácia Ekopolis v partnerstve s Nadáciou otvorenej spoločnosti Bratislava a Karpatskou nadáciou.

d) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,

e) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.

3) Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase, s primeraným obsahom, s cieľom dosiahnuť dohodu.

(4) Na účely uvedené v odseku 2 zamestnávateľ poskytuje zástupcom zamestnancov potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada na ich stanoviská.

➤ **Právo na informácie**

§ 238

1) Informovanie je poskytnutie údajov zamestnávateľom zástupcom zamestnancov s cieľom oboznámenia sa s obsahom informácie.

2) Zamestnávateľ informuje zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase zástupcov

zamestnancov o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti.

3) Zamestnávateľ môže odmietnuť poskytnúť informácie, ktoré by mohli poškodiť zamestnávateľa, alebo môže vyžadovať, aby sa tieto informácie považovali za dôverné.

➤ **Kontrolná činnosť**

§ 239

Zástupcovia zamestnancov kontrolujú dodržiavanie pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy; na tento účel sú oprávnení najmä

a) vstupovať na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom, a ak sa so zamestnávateľom nedohodnú, najneskôr do troch pracovných dní po oznámení zamestnávateľovi o vstupe na jeho pracoviská; § 230 ods. 3 sa použije primerane,

b) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,

c) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,

d) vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,

e) navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávných predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnych zmlúv,

f) vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.

➤ **Podmienky činnosti zástupcov zamestnancov a ich ochrana**

Projekt „Podpora demokratizácie v školách“ je podporený z programu ACF - Slovakia, ktorý je financovaný z Finančného mechanizmu EHP 2014-2021. Správcom programu je Nadácia Ekopolis v partnerstve s Nadáciou otvorenej spoločnosti Bratislava a Karpatskou nadáciou.

Iceland 
Liechtenstein 
Norway  **Active
citizens fund**

§ 240

1) Činnosť zástupcov zamestnancov, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, sa považuje za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda.

2) Zamestnávateľ poskytuje na výkon funkcie zástupcov zamestnancov alebo na účasť na ich vzdelávaní, ktoré zabezpečuje orgán príslušného odborového orgánu, zamestnanecká rada a zamestnávateľ pracovné voľno podľa § 136 ods. 1, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody.

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.

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.

5) Zamestnávateľ podľa svojich prevádzkových možností poskytuje zástupcom zamestnancov na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

6) Zástupcovia zamestnancov, odborníci plniaci úlohy pre zástupcov zamestnancov sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak.

7) Zástupcovia zamestnancov nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu svojej funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní.

8) Zástupcovia zamestnancov sú v čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať vrátane skončenia pracovného pomeru a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou.

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. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia.

10) Ak zástupcovia zamestnancov odmietli udeliť súhlas podľa odseku 9, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa z tohto dôvodu neplatné; ak sú ostatné podmienky výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru splnené a súd v spore podľa § 77 zistí, že od zamestnávateľa nemôže spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru platné.

11) Rovnaké podmienky činnosti a ochrana podľa odsekov 1, 2, 5 až 10 sa vzťahujú aj na zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci podľa osobitného predpisu.

Zákon č. 83/1990 Z. z. Zákon o združovaní občanov

ÚVODNÉ USTANOVENIA

§ 1

1) Občania majú právo slobodne sa združovať.

Projekt „Podpora demokratizácie v školách“ je podporený z programu ACF - Slovakia, ktorý je financovaný z Finančného mechanizmu EHP 2014-2021. Správcom programu je Nadácia Ekopolis v partnerstve s Nadáciou otvorenej spoločnosti Bratislava a Karpatskou nadáciou.

Iceland 
Liechtenstein **Active**
Norway **citizens fund**

2) Na výkon tohto práva nie je potrebné povolenie štátneho orgánu.

§3

1) Nikto nesmie byť nútený k združovaniu, k členstvu v združeniach ani k účasti na ich činnosti. Zo združenia môže každý slobodne vystúpiť.

2) Nikomu nesmie byť občiansky na ujmu, že sa združuje, že je členom združenia, že sa zúčastňuje na jeho činnosti alebo ho podporuje, alebo že stojí mimo neho.

3) Práva a povinnosti člena združenia upravujú stanovy združenia.

➤ **Registrácia a vznik združení**

§ 6

1) Združenie vzniká registráciou.

2) Návrh na registráciu môžu podávať najmenej traja občania, z ktorých aspoň jeden musí byť starší ako 18 rokov (ďalej len „prípravný výbor“).¹⁾ Návrh podpíšu členovia prípravného výboru a uvedú svoje mená a priezviská, rodné čísla a bydliská. Ďalej uvedú, kto z členov

starších ako 18 rokov je splnomocnencom oprávneným konať v ich mene. Návrh na registráciu musí obsahovať údaje o štatutárnom orgáne združenia alebo členoch štatutárneho orgánu združenia v rozsahu meno, priezvisko, adresa trvalého pobytu, dátum narodenia a rodné číslo. K návrhu pripoja stanovy vo dvoch vyhotoveniach, v ktorých musia byť uvedené:

- a) názov združenia,
- b) sídlo,
- c) cieľ jeho činnosti,
- d) orgány združenia, spôsob ich ustanovovania, určenie orgánov a funkcionárov oprávnených konať v mene združenia,
- e) ustanovenia o organizačných jednotkách, pokiaľ budú zriadené a pokiaľ budú konať vo svojom mene,
- f) zásady hospodárenia.

3) Do zápisu prvého štatutárneho orgánu do registra mimovládnych neziskových organizácií²⁾ koná v mene združenia splnomocnenec prípravného výboru, ktorý musí mať trvalý pobyt alebo prechodný pobyt na území Slovenskej republiky.

4) Názov združenia nesmie byť hanlivý, urážlivý alebo zameniteľný s názvom orgánu verejnej moci alebo s názvom právnickej osoby, ktorá už vyvíja činnosť na území Slovenskej republiky.

§ 7

Projekt „Podpora demokratizácie v školách“ je podporený z programu ACF - Slovakia, ktorý je financovaný z Finančného mechanizmu EHP 2014-2021. Správcom programu je Nadácia Ekopolis v partnerstve s Nadáciou otvorenej spoločnosti Bratislava a Karpatskou nadáciou.

Iceland 
Liechtenstein **Active**
Norway **citizens fund**

1) Návrh na registráciu sa podáva Ministerstvu vnútra Slovenskej republiky (ďalej len „ministerstvo“).

2) Ak návrh nemá náležitosti podľa § 6 ods. 2 až 4 (alebo ak sú údaje v ňom neúplné alebo nepresné), ministerstvo na to prípravný výbor do 15 dní od doručenia návrhu, upozorní s tým, že doiaľ tieto vady nebudú odstránené, konanie o registrácii sa nezačne.

3) Konanie o registrácii sa začne dňom, keď ministerstvu došiel návrh, ktorý nemá vady uvedené v odseku 2. O dni začatia ministerstvo bezodkladne upovedomí splnomocnenca prípravného výboru.

§ 9

2) Poskytovanie údajov do registra právnických osôb, podnikateľov a orgánov verejnej moci a pridelenie identifikačného čísla organizácie združeniu a jeho organizačnej jednotke upravuje osobitný predpis.^{3a)}

§ 9a

1) Odborová organizácia a organizácia zamestnávateľov sa stáva právnickou osobou dňom nasledujúcim potom, keď príslušnému ministerstvu (§ 7 ods. 1) bpô doručený návrh na jej evidenciu.

➤ Zmena stanov

§ 11

1) Ak dôjde k schváleniu zmeny stanov združenia, združenie je povinné ministerstvu písomne

zaslať oznámenie o zmene stanov do 15 dní od jej schválenia; k oznámeniu pripojí v dvoch vyhotoveniach znenie dodatku k stanovám. Združenie pri zmene údajov o štatutárnom orgáne alebo členovi štatutárneho orgánu predloží ministerstvu dokumenty osvedčujúce skutočnosti pre zápis údajov o štatutárnom orgáne alebo členovi štatutárneho orgánu. Oznámenie o zmene údajov o štatutárnom orgáne alebo členovi štatutárneho orgánu musí byť podpísané štatutárnym orgánom alebo takým počtom členov štatutárneho orgánu, aký je potrebný podľa zaregistrovaných stanov, a novozvoleným štatutárnym orgánom alebo novozvolenými členmi štatutárneho orgánu; pravosť podpisov musí byť úradne osvedčená. Podpis štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu zapísaného v registri, ktorý zomrel alebo bol vyhlásený za mŕtveho, sa nevyžaduje. Ak štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu zapísaný v registri odmietne podpísať oznámenie a uznesenie združenia o zmene štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu, jeho podpis možno nahradiť vyhlásením troch členov združenia, ich podpisy musia byť úradne osvedčené a nahrádzajú podpis štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu.

2) Ak zmena stanov nie je v súlade s ustanoveniami § 6 ods. 2 a 4 alebo ak sú uvedené údaje neúplné alebo nepresné alebo ak sú dôvody na odmietnutie registrácie podľa § 8 ods. 1, ministerstvo na to združenie bezodkladne upozorní. Združenie je povinné tieto závädy odstrániť do 60 dní odo dňa doručenia tohto upozornenia a v lehote ďalších 10

Projekt „Podpora demokratizácie v školách“ je podporený z programu ACF - Slovakia, ktorý je financovaný z Finančného mechanizmu EHP 2014-2021. Správcom programu je Nadácia Ekopolis v partnerstve s Nadáciou otvorenej spoločnosti Bratislava a Karpatskou nadáciou.

Iceland 
Liechtenstein  **Active**
Norway  **citizens fund**

dní o tom ministerstvo upovedomiť. Ak tak neurobí, ministerstvo združenie rozpustí; proti rozhodnutiu ministerstva nemožno podať rozklad.

(3) Ak nie je dôvod na postup podľa odseku 2, zašle ministerstvo združeniu do 15 dní od doručenia tohto oznámenia podľa odseku 1 jedno vyhotovenie zmeny stanov, na ktorom vyznačí, že berie zmenu na vedomie.

➤ **Organizačné jednotky združenia**

§ 11a

1) Štatutárny orgán združenia je povinný do 15 dní oznámiť ministerstvu zriadenie organizačnej jednotky združenia, ktorá koná vo svojom mene, a zmenu údajov o organizačnej jednotke, ktorá koná vo svojom mene. Oznámenie o zriadení organizačnej jednotky združenia musí obsahovať názov, adresu sídla, identifikačné číslo organizácie, ak je pridelené, cieľ činnosti, meno, priezvisko, adresu trvalého pobytu, dátum narodenia a rodné číslo fyzickej osoby oprávnenej konať v mene organizačnej jednotky. Štatutárny orgán združenia je povinný do 15 dní oznámiť ministerstvu zánik organizačnej jednotky združenia a dôvod jej zániku. K oznámeniu podľa prvej vety a tretej vety musia byť pripojené dokumenty osvedčujúce skutočnosti pre zápis týchto údajov.

2) Odsek 1 sa vzťahuje aj na organizačné jednotky odborových organizácií a organizácií

zamestnávateľov, ktoré sú registrované alebo evidované podľa tohto zákona, ak podľa ich stanov konajú vo svojom mene; o týchto jednotkách sa zapisujú vo verejnej časti registra mimovládnych neziskových organizácií len názov, sídlo, identifikačné číslo organizácie, dátum

ich zápisu do registra, meno, priezvisko a dátum narodenia fyzickej osoby oprávnenej konať v mene organizačnej jednotky.

➤ **Zrušenie a zánik združenia**

§ 12

1) Združenie sa zrušuje

a) dobrovoľným rozpustením alebo zlúčením s iným združením,

b) právoplatným rozhodnutím ministerstva o jeho rozpustení,

c) právoplatným rozhodnutím súdu v trestnom konaní, alebo

d) vyhlásením konkurzu alebo zamietnutím návrhu na vyhlásenie konkurzu pre nedostatok majetku.

2) Pokiaľ stanovy združenia neurčujú spôsob dobrovoľného rozpustenia alebo zlúčenia s iným združením, rozhoduje o ňom jeho najvyšší orgán. Tento orgán oznámi zánik združenia do 15 dní príslušnému ministerstvu.

- 3) Ak ministerstvo zistí, že združenie vyvíja činnosť,
- ktorá je vyhradená politickým stranám a politickým hnutiam alebo organizáciám združujúcim občanov na zárobkovú činnosť alebo na vykonávanie náboženstva alebo viery v cirkvách a náboženských spoločnostiach (združovanie občanov v politických stranách a politických hnutiach; na zárobkovú činnosť alebo na zabezpečenie riadneho výkonu určitých povolání; v cirkvách a náboženských spoločnostiach; na výkon práva poľovníctva),
 - ktorá porušuje zásady uvedené v § 3 ods. 1 a 2;

➤ **Zmluvy o súčinnosti**

§ 16

1) Združenia môžu medzi sebou uzavierať zmluvy o súčinnosti na dosiahnutie určitého cieľa, prípadne na uplatňovanie iného spoločného záujmu. Na platnosť zmluvy treba písomnú formu.

2) Zmluvou o súčinnosti sa vymedzí účel súčinnosti, spôsob jej vykonávania, práva a povinnosti zúčastnených združení a prostriedky, ktorými na súčinnosť prispievajú. Pre zväz platia obdobne ustanovenia tohto zákona; ak ide o zväz odborových organizácií alebo zväz zamestnávateľov, platí obdobne ustanovenie § 9a.

4) Zmluvou o súčinnosti sa môže vytvoriť zväz zúčastnených združení, ktorý je právnickou osobou. Pre zväz platia obdobne ustanovenia tohto zákona.

5) V zmluve o súčinnosti sa môže ustanoviť, že zmluva stratí účinnosť dohodou zúčastnených združení, dosiahnutím cieľa, pre ktorý bola uzavretá, alebo inou skutočnosťou v zmluve uvedenou.

Zákon č. 2/1991 Z. z. Zákon o kolektívnom vyjednávaní

➤ **Kolektívne zmluvy**

§ 2

1) Kolektívne zmluvy¹⁾ upravujú individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.

2) Kolektívne zmluvy môžu uzatvárať príslušné odborové orgány a zamestnávatelia, prípadne ich organizácie.

3) Kolektívna zmluva je

a) podniková uzavretá medzi príslušným odborovým orgánom alebo príslušnými odborovými orgánmi a zamestnávateľom, ktorým je aj služobný úrad,

Projekt „Podpora demokratizácie v školách“ je podporený z programu ACF - Slovakia, ktorý je financovaný z Finančného mechanizmu EHP 2014-2021. Správcom programu je Nadácia Ekopolis v partnerstve s Nadáciou otvorenej spoločnosti Bratislava a Karpatskou nadáciou.

b) kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzavretá pre väčší počet zamestnávateľov medzi príslušným vyšším odborovým orgánom alebo príslušnými vyššími odborovými orgánmi a organizáciou alebo organizáciami zamestnávateľov,

c) kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzavretá medzi príslušným vyšším odborovým orgánom alebo príslušnými vyššími odborovými orgánmi a zamestnávateľom, ktorým je štát,

d) kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzavretá pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa osobitného predpisu,^{2b)} medzi príslušným vyšším odborovým orgánom alebo príslušnými vyššími odborovými orgánmi, vládou poverenými zástupcami a reprezentatívnymi zástupcami zamestnávateľov.

§ 3

V mene zmluvnej strany (§ 2 ods. 2) rokovať a uzavierať kolektívnu zmluvu môže

a) zástupca príslušného odborového orgánu, ktorého oprávnenie vyplýva zo stanov odborovej organizácie, prípadne z vnútorného predpisu príslušného odborového orgánu,

§ 3a

1) Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe viaceré odborové organizácie, pri uzatváraní kolektívnej zmluvy v mene kolektívu zamestnancov môžu príslušné odborové orgány pôsobiace u zamestnávateľa vystupovať a konať s právnymi dôsledkami pre všetkých zamestnancov len spoločne a vo vzájomnej zhode, ak sa medzi sebou nedohodnú inak. Ak sa odborové organizácie nedohodnú na postupe podľa prvej vety, je zamestnávateľ oprávnený uzatvoriť kolektívnu zmluvu s odborovou organizáciou s najväčším počtom členov u zamestnávateľa alebo s

ostatnými odborovými organizáciami, ktorých súčet členov u zamestnávateľa je väčší ako počet členov najväčšej odborovej organizácie.

3) Ak sa zúčastnené strany nedohodnú podľa odseku 1, ide o spor o určenie odborovej organizácie oprávnenej na uzatvorenie kolektívnej zmluvy.

4) Spor o určenie odborovej organizácie oprávnenej na uzatvorenie kolektívnej zmluvy rieši

rozhodca zapísaný v zozname rozhodcov vedenom na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej len „ministerstvo“) podľa tohto zákona. Ak sa zmluvné strany na osobe rozhodcu nedohodnú, na žiadosť ktorejkoľvek zo zmluvných strán ho určí ministerstvo.

5) Rozhodca vydá doklad, ktorý oprávňuje príslušnú odborovú organizáciu alebo príslušné odborové organizácie na rokovanie a uzatváranie kolektívnej zmluvy.

➤ Platnosť a účinnosť kolektívnych zmlúv

§ 4

1) Kolektívne zmluvy sú platné, ak sú

a) uzavreté písomne a podpísané na tej istej listine oprávneným zástupcom alebo oprávnenými zástupcami príslušných odborových orgánov a zamestnávateľmi, prípadne zástupcami ich organizácií,

Projekt „Podpora demokratizácie v školách“ je podporený z programu ACF - Slovakia, ktorý je financovaný z Finančného mechanizmu EHP 2014-2021. Správcom programu je Nadácia Ekopolis v partnerstve s Nadáciou otvorenej spoločnosti Bratislava a Karpatskou nadáciou.

- 2) *Neplatná je kolektívna zmluva v tej časti, ktorá*
- a) je v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi,*
 - b) upravuje nároky zamestnancov v menšom rozsahu než kolektívna zmluva vyššieho stupňa.*

§ 5

- 1) *Kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany.*
- 2) *Kolektívna zmluva je záväzná tiež pre*
- b) zamestnancov, za ktorých uzavrel kolektívnu zmluvu príslušný odborový orgán alebo príslušný vyšší odborový orgán,*
 - c) odborový orgán, za ktorý uzavrel kolektívnu zmluvu príslušný vyšší odborový orgán.*
- 4) *Príslušný odborový orgán uzaviera kolektívnu zmluvu aj za zamestnancov, ktorí nie sú odborovo organizovaní.*
- 5) *Príslušný odborový orgán je povinný oboznámiť zamestnancov s obsahom kolektívnej zmluvy najneskôr do 15 dní od jej uzavretia.*
- 6) *Zmluvné strany (§ 2 ods. 2) sú povinné uchovávať kolektívnu zmluvu a rozhodnutie rozhodcu, ktoré sa jej týka, najmenej päť rokov od skončenia obdobia, na ktoré bola kolektívna zmluva uzavretá.*

§ 6

- 1) *Kolektívna zmluva sa uzaviera na dobu, ktorá je v nej výslovne určená. Ak k určení tejto doby nedôjde, predpokladá sa, že sa dojednala na jeden rok.*
- 2) *Účinnosť kolektívnej zmluvy sa začína prvým dňom obdobia, na ktoré sa zmluva uzavrela, a končí sa uplynutím tohto obdobia, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v kolektívnej zmluve dojednaná odchyľne.*
- 4) *Ak sa neuzatvorila kolektívna zmluva vyššieho stupňa podľa § 2 ods. 3 písm. c) a ak uplynulo obdobie, na ktoré sa uzatvorila podniková kolektívna zmluva v služobnom úrade, účinnosť tejto podnikovej kolektívnej zmluvy sa predlžuje do nadobudnutia účinnosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa podľa § 2 ods. 3 písm. c).*

➤ Postup pri uzatváraní kolektívnych zmlúv

§ 8

- 1) *Kolektívne vyjednávanie sa začne predložením písomného návrhu na uzavretie kolektívnej zmluvy jednou zo zmluvných strán druhej zmluvnej strane.*
- 2) *Zmluvná strana je povinná na návrh písomne odpovedať najneskôr do 30 dní, ak sa zmluvné strany nedohodnú inak, a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam, ktoré neboli prijaté.*
- 3) *Zmluvné strany sú povinné spolu rokovať a poskytovať si ďalšiu požadovanú súčinnosť, ak nebude v rozpore s ich oprávnenými záujmami.*

Projekt „Podpora demokratizácie v školách“ je podporený z programu ACF - Slovakia, ktorý je financovaný z Finančného mechanizmu EHP 2014-2021. Správcom programu je Nadácia Ekopolis v partnerstve s Nadáciou otvorenej spoločnosti Bratislava a Karpatskou nadáciou.

4) Zmluvné strany sú povinné začať rokovanie o uzavretí novej kolektívnej zmluvy najmenej 60 dní pred skončením platnosti uzavretej kolektívnej zmluvy.

5) Zmluvné strany môžu v kolektívnej zmluve dohodnúť možnosť zmeny kolektívnej zmluvy a jej rozsah; pri tejto zmene sa postupuje ako pri uzavieraní kolektívnej zmluvy.

➤ **Kolektívne spory**

Kolektívne spory podľa tohto zákona sú spory o uzavretie kolektívnej zmluvy a spory o plnenie záväzkov kolektívnej zmluvy, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom.

➤ **Konanie pred sprostredkovateľom**

§ 11

1) Na riešenie kolektívneho sporu podľa § 10 sa môžu zmluvné strany dohodnúť na osobe sprostredkovateľa. Konanie pred sprostredkovateľom sa začína dňom prijatia žiadosti o riešenie sporu sprostredkovateľom.

2) Ak sa zmluvné strany na osobe sprostredkovateľa nedohodnú, určí ho na žiadosť ktorejkoľvek zo zmluvných strán ministerstvo zo zoznamu sprostredkovateľov vedeného na ministerstve. Doručením rozhodnutia o určení sprostredkovateľa sa konanie pred sprostredkovateľom začalo. V spore o uzavretie kolektívnej zmluvy sa môže žiadosť podať najskôr po uplynutí 60 dní od predloženia písomného návrhu na uzavretie tejto zmluvy.

3) Žiadosť o riešenie sporu podľa odseku 2 obsahuje presné vymedzenie predmetu sporu doložené písomnými materiálmi, ktoré sa odovzdajú ministerstvu v dvoch vyhotoveniach; jedno

vyhotovenie písomných materiálov ministerstvo odovzdá sprostredkovateľovi. Zmluvná strana je povinná žiadosť o riešenie sporu podľa odseku 2 doručiť aj druhej zmluvnej strane.

4) Zmluvné strany a sprostredkovateľ sú povinní navzájom si poskytovať súčinnosť.

§12

1) O návrhu riešenia sporu pred sprostredkovateľom vyhotoví sprostredkovateľ do 15 dní odo dňa prijatia žiadosti o riešenie sporu sprostredkovateľom alebo odo dňa doručenia rozhodnutia o určení sprostredkovateľa písomný záznam, ktorý sú po overení správnosti oprávnené podpísať zmluvné strany bez zbytočného odkladu, ak sa so zmluvnými stranami nedohodne inak. Sprostredkovateľ odovzdá záznam zmluvným stranám a ministerstvu.

2) Písomný záznam podľa odseku 1 obsahuje

- a) označenie zmluvných strán,
- b) skutočnosti, na ktorých sa zmluvné strany nedohodli,
- c) návrh riešenia sporu a jeho odôvodnenie,
- d) dátum vyhotovenia záznamu,

Projekt „Podpora demokratizácie v školách“ je podporený z programu ACF - Slovakia, ktorý je financovaný z Finančného mechanizmu EHP 2014-2021. Správcom programu je Nadácia Ekopolis v partnerstve s Nadáciou otvorenej spoločnosti Bratislava a Karpatskou nadáciou.

e) meno a priezvisko sprostredkovateľa a jeho podpis.

3) Konanie pred sprostredkovateľom sa považuje za neúspešné, ak sa spor nevyrieši do 30 dní odo dňa prijatia žiadosti o riešenie sporu sprostredkovateľom alebo odo dňa doručenia rozhodnutia o určenie sprostredkovateľa, ak sa zmluvné strany nedohodnú na inej dobe.

4) Náklady konania pred sprostredkovateľom uhrádza každá zo zmluvných strán jednou polovicou. Súčasťou nákladov sprostredkovateľa je najmä jeho odmena a cestovné náhrady podľa osobitného predpisu. Ak sa zmluvné strany nedohodnú so sprostredkovateľom o odmene, patrí mu odmena podľa vykonávacieho predpisu.

➤ Konanie pred rozhodcom

§ 13

1) Ak bolo konanie pred sprostredkovateľom neúspešné, zmluvné strany môžu po dohode požiadať rozhodcu o rozhodnutie v spore. Konanie pred rozhodcom je začaté dňom prijatia žiadosti o riešenie sporu rozhodcom. O prijatí žiadosti o riešenie sporu rozhodcom spíše rozhodca so zmluvnými stranami zápisnicu. Rozhodca odovzdá zápisnicu zmluvným stranám a ministerstvu.

2) Ak sa zmluvné strany nedohodnú podľa odseku 1 a ak ide o spor o uzavretie kolektívnej zmluvy, ktorý vznikol na pracovisku, kde je zakázané štrajkovať, alebo o spor o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy, určí rozhodcu na žiadosť ktorejkoľvek zo zmluvných strán ministerstvo; doručením rozhodnutia rozhodcovi je konanie pred rozhodcom začaté. Ministerstvo nemôže určiť rozhodcu, ktorý patrí k niektorej zo zmluvných strán, ktoré sú v spore.

3) Žiadosť o riešenie sporu podľa odseku 2 obsahuje

- a) presné vymedzenie predmetu sporu doložené písomnými materiálmi, ktoré sa odovzdajú rozhodcovi v dvoch vyhotoveniach,
- b) stanovisko druhej zmluvnej strany.

4) Rozhodcom nesmie byť osoba, ktorá bola v tom istom spore sprostredkovateľom.

5) Rozhodca písomne oznámi zmluvným stranám rozhodnutie do 15 dní od začatia konania. Rozhodnutie rozhodcu obsahuje

- a) označenie zmluvných strán,
- b) skutočnosti, na ktorých sa zmluvné strany nedohodli,
- c) výrok rozhodcu a jeho odôvodnenie,
- d) dátum vydania rozhodnutia,
- e) meno a priezvisko rozhodcu a jeho podpis.

6) Doručením rozhodnutia rozhodcu zmluvným stranám v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy je táto zmluva uzavretá.

7) Náklady konania pred rozhodcami vrátane ich odmeny a cestovných náhrad podľa osobitného predpisu^{4d)} uhrádza ministerstvo.

➤ **Štrajk v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy**

§ 16

strany nepožiadajú o riešenie sporu rozhodcu, môže sa ako krajný prostriedok v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy vyhlásiť štrajk.

2) Štrajkom sa rozumie čiastočné alebo úplné prerušenie práce zamestnancami.

3) Solidárnym štrajkom sa rozumie štrajk na podporu požiadaviek zamestnancov štrajkujúcich v spore o uzavretie inej kolektívnej zmluvy.

4) Za účastníka štrajku sa po celú dobu jeho trvania považuje zamestnanec, ktorý s ním súhlasil; zamestnanec, ktorý sa k štrajku pripojil, sa za jeho účastníka považuje odo dňa pripojenia sa k štrajku.

§ 17

1) Štrajk v spore o uzavretie podnikovej kolektívnej zmluvy vyhlasuje a o jeho začatí rozhoduje príslušný odborový orgán, ak s ním súhlasí nadpolovičná väčšina zamestnancov zamestnávateľa zúčastnených na hlasovaní o štrajku, ktorých sa má táto kolektívna zmluva týkať, za predpokladu, že na hlasovaní sa zúčastní aspoň nadpolovičná väčšina zamestnancov počítaná zo všetkých zamestnancov.

3) Príslušný odborový orgán vyhotoví o výsledkoch hlasovania zápisnicu.

4) Príslušný odborový orgán zhromažďuje a uchováva dokumentáciu o výsledkoch hlasovania

o štrajku po dobu troch rokov.

5) Podrobnosti o príprave a priebehu hlasovania o štrajku môže upraviť príslušný odborový orgán v štrajkovom poriadku.^{5a)} Štrajkový poriadok nesmie byť v rozpore s týmto zákonom a medzinárodnými zmluvami o hospodárskych právach a o sociálnych právach, ktorými je Slovenská republika viazaná.^{5b)}

6) Zamestnanci uvedení v § 20 ods. 1 písm. h), i) a k) a zamestnanci vykonávajúci pre zamestnávateľa práce na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa nezapočítavajú do celkového počtu zamestnancov podľa odsekov 1 a 2 a nezúčastňujú sa na hlasovaní o štrajku

7) Ustanovenia odsekov 1 až 6 sa primerane použijú aj pri vyhlásení a začatí solidárneho štrajku.

8) Príslušný odborový orgán písomne oznámi zamestnávateľovi najmenej tri pracovné dni pred začatím štrajku

Projekt „Podpora demokratizácie v školách“ je podporený z programu ACF - Slovakia, ktorý je financovaný z Finančného mechanizmu EHP 2014-2021. Správcom programu je Nadácia Ekopolis v partnerstve s Nadáciou otvorenej spoločnosti Bratislava a Karpatskou nadáciou.

- a) deň začatia štrajku,
- b) dôvody a ciele štrajku,
- c) menný zoznam zástupcov príslušného odborového orgánu, ktorí sú oprávnení zastupovať účastníkov štrajku.

Príslušný odborový orgán oznamuje písomne zamestnávateľovi zmeny v zozname podľa písmena c).

9) Príslušný odborový orgán poskytne písomne zamestnávateľovi najmenej dva pracovné dni zamestnávateľovi zaviesť rozvrhy práce na zabezpečenie nevyhnutných činností a nevyhnutných služieb počas štrajku; nevyhnutné činnosti a nevyhnutné služby sú také činnosti a služby, ktorých prerušením alebo zastavením dochádza k ohrozeniu života a zdravia zamestnancov alebo iných osôb a ku škode na tých strojoch, zariadeniach a prístrojoch, ktorých povaha a účel neumožňuje, aby ich prevádzka bola prerušená alebo zastavená počas štrajku.

§ 18

1) Zamestnancovi sa nesmie brániť zúčastniť sa na štrajku ani sa nesmie donucovať k účasti na štrajku.

2) Zástupcovia príslušného odborového orgánu, ktorí sú oprávnení zastupovať účastníkov štrajku, musia umožňovať primeraný a bezpečný prístup na pracovisko zamestnávateľa a

nesmú brániť zamestnancom, ktorí chcú pracovať, v prístupe na toto pracovisko a odchode z neho alebo im vyhrážať akoukoľvek ujmu; o prerušení práce s nimi môžu iba rokovať.

§ 19

1) Príslušný odborový orgán, ktorý rozhodol o začatí štrajku, je povinný poskytnúť

zamestnávateľovi nevyhnutnú súčinnosť po celú dobu trvania štrajku pri zabezpečení ochrany zariadení pred poškodením, stratou, zničením alebo zneužitím a pri zabezpečení nevyhnutnej činnosti a prevádzke zariadení, pri ktorých to vyžaduje ich charakter alebo účel s ohľadom na bezpečnosť a ochranu zdravia alebo možnosť vzniku škody na týchto zariadeniach.

2) Zamestnanci, ktorí vykonávajú práce pri zabezpečovaní činností uvedených v odseku 1, sa spravujú pokynmi zamestnávateľa.³⁾

§ 20

1) Nezákonný podľa tohto zákona je štrajk

a) ktorému nepredchádzalo konanie pred sprostredkovateľom (§ 11 a 12); to neplatí v prípade solidárneho štrajku (§ 16 ods. 3),

b) ktorý bol vyhlásený alebo pokračuje po začatí konania pred rozhodcom (§ 13 a 14) alebo po uzavretí kolektívnej zmluvy,

c) ktorý nebol vyhlásený alebo sa nezačal za podmienok ustanovených v § 17,

d) vyhlásený alebo začatý z iných dôvodov, než sú uvedené v § 16,

e) *solidárny, pokiaľ zamestnávateľ účastníkov tohto štrajku najmä s ohľadom na hospodársku nadväznosť nemôže ovplyvniť priebeh alebo výsledok štrajku zamestnancov, na podporu ktorých požiadaviek je solidárny štrajk vyhlásený,*

§ 21

Zamestnávateľ, prípadne organizácie zamestnávateľov alebo prokurátor môžu podať návrh na určenie nezákonnosti štrajku na súd, v ktorého obvode má sídlo príslušný odborový orgán, proti ktorému tento návrh smeruje; návrh nemá odkladný účinok. Súd postupuje pri rozhodovaní podľa ustanovení Civilného sporového poriadku upravujúcich konanie v prvom stupni.

➤ **Pracovnoprávne nároky**

§ 22

1) *V dobe účasti na štrajku neprislúcha účastníkovi štrajku mzda ani náhrada mzdy.*

2) *Účasť na štrajku v dobe pred právoplatnosťou rozhodnutia súdu o nezákonnosti štrajku sa posudzuje ako ospravedlnená neprítomnosť v zamestnaní.*

3) *Účasť na štrajku po právoplatnosti rozhodnutia súdu o nezákonnosti štrajku sa považuje za neospravedlnenú neprítomnosť v zamestnaní.*

4) *Zamestnancom, ktorí nie sú účastníkmi štrajku, umožní zamestnávateľ výkon práce. Ak títo zamestnanci v dôsledku štrajku nemôžu vykonávať prácu, prípadne vykonávajú činnosti podľa*

§ 19, na ich mzdové nároky sa vzťahujú osobitné predpisy (náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku alebo ak zamestnávateľ vymedzil v písomnej dohode so zástupcami zamestnancov vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí

zamestnancovi náhrada mzdy v sume určenej dohodou najmenej 60 % jeho priemerného zárobku (§ 142 Zákonníka práce).

➤ **Zodpovednosť za škodu**

§ 23

1) *Za škodu vzniknutú udalosťou, ku ktorej došlo v priebehu štrajku zodpovedá účastník štrajku zamestnávateľovi alebo zamestnávateľ účastníkovi štrajku podľa Občianskeho zákonníka (§ 420 a nasl.) Ak však ide o škodu, ku ktorej došlo pri zabezpečovaní činnosti podľa § 19, zodpovedajú podľa Zákonníka práce (§ 177 až § 219).*

2) *Za škodu spôsobenú výlučne prerušením práce štrajkom účastník štrajku zamestnávateľovi a zamestnávateľ účastníkovi štrajku nezodpovedajú.*

4) Ak súd rozhodol, že štrajk je nezákonný, odborová organizácia, ktorej orgán štrajk vyhlásil, zodpovedá podľa osobitných predpisov (§ 373 a nasledujúce, Obchodného zákonníka a § 420 a nasledujúce Občianskeho zákonníka) zamestnávateľovi za škodu, ktorá mu takým štrajkom vznikla.

§ 25

V priebehu štrajku zamestnávateľ nesmie prijímať ako náhradu za účastníkov štrajku na ich pracovné miesta iných občanov.

§ 26

Štrajk je ukončený, ak o tom rozhodol odborový orgán, ktorý štrajk vyhlásil alebo rozhodol o jeho začatí. Ukončenie štrajku musí príslušný odborový orgán bez zbytočného odkladu písomne oznámiť zamestnávateľovi.

➤ Výluka

§ 27

1) Ak nedôjde k uzavretiu kolektívnej zmluvy ani po konaní pred sprostredkovateľom a zmluvné strany nepožiadajú o riešenie sporu rozhodcu, môže sa ako krajný prostriedok riešenia sporu o uzavretie kolektívnej zmluvy vyhlásiť výluka.

2) Výlukou sa rozumie čiastočné alebo úplné zastavenie práce zamestnávateľom.

3) Začatie výluky, jej rozsah, dôvody, ciele a menný zoznam zamestnancov, voči ktorým je výluka uplatnená, musí zamestnávateľ písomne oznámiť príslušnému odborovému orgánu

aspoň tri pracovné dni vopred. V rovnakej lehote je zamestnávateľ povinný oznámiť výluku zamestnancom, voči ktorým je uplatnená.

§ 28

Nezákonná podľa tohto zákona je výluka

a) ktorej nepredchádzalo konanie pred sprostredkovateľom (§ 11 a 12), s výnimkou výluky pri solidárnom štrajku,

b) ktorá bola vyhlásená alebo pokračuje po začatí konania pred rozhodcom (§ 13 a 14) alebo po uzavretí kolektívnej zmluvy,

c) ktorú zamestnávateľ nevyhlásil z dôvodov a za podmienok ustanovených v § 27,

d) v prípade brannej pohotovosti štátu a v čase mimoriadnych opatrení,

§ 29

Príslušný odborový orgán alebo prokurátor môžu podať návrh na určenie nezákonnosti výluky na súd, v ktorého obvode má sídlo príslušný zamestnávateľ, proti ktorému tento návrh smeruje; podanie tohto návrhu nemá odkladný účinok. Súd postupuje pri rozhodovaní podľa ustanovení Civilného sporového poriadku upravujúcich konanie v prvom stupni.

§ 30

1) Ak zamestnanec nemohol vykonávať prácu, pretože bola voči nemu uplatnená výlučka, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa (§ 142 Zákonníka práce). Ak nejde o nezákonnú výlučku, prislúcha zamestnancovi náhrada mzdy iba vo výške polovice priemerného zárobku.

2) Za škodu vzniknutú udalosťou, ku ktorej došlo v priebehu výlučky zodpovedá zamestnanec, voči ktorému bola uplatnená výlučka zamestnávateľovi a zamestnávateľ zamestnancovi, voči ktorému bola uplatnená výlučka podľa Občianskeho zákonníka (§ 420 a nasl.). Za škodu spôsobenú výlučkou prerušením práce výlučkou zamestnanec, voči ktorému bola uplatnená výlučka zamestnávateľovi a zamestnávateľ zamestnancovi, voči ktorému bola uplatnená výlučka, nezodpovedajú.

§ 31

Výlučka je skončená, ak o tom rozhodol zamestnávateľ, ktorý výlučku vyhlásil; ukončenie výlučky bez zbytočného odkladu písomne oznámi príslušnému odborovému orgánu. Ukončenie výlučky oznámi zamestnávateľ aj zamestnancom, voči ktorým bola výlučka uplatnená.

Zákon č. 124/2006 Z. z. Zákon o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci**➤ Oboznamovanie a informovanie zamestnancov****§ 7**

8) Zamestnávateľ je povinný zamestnancom a zástupcom zamestnancov vrátane zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť poskytnúť vhodným spôsobom a zrozumiteľne potrebné informácie o

a) nebezpečenstvách a ohrozeniach, ktoré sa pri práci a v súvislosti s ňou môžu vyskytnúť, a o výsledkoch posúdenia rizika,

b) preventívnych opatreniach a ochranných opatreniach, ktoré zamestnávateľ vykonal na

zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a ktoré sa vzťahujú všeobecne na zamestnancov a na nimi vykonávané práce na jednotlivých pracoviskách,

c) opatreniach a postupe v prípade poškodenia zdravia vrátane poskytnutia prvej pomoci, ako aj o opatreniach a postupe v prípade zdolávania požiaru, záchranných prác a evakuácie,

d) preventívnych opatreniach a ochranných opatreniach navrhnutých a nariadených príslušným inšpektorátom práce alebo orgánmi dozoru,

e) pracovných úrazoch, chorobách z povolania a o ostatných poškodeniach zdravia z práce, ktoré sa vyskytli u zamestnávateľa, vrátane výsledkov zisťovania príčin ich vzniku a o prijatých a vykonaných opatreniach.

➤ Spolupráca zamestnávateľa a zamestnancov**§ 10**

Zamestnávateľ je povinný umožniť zamestnancom alebo zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť zúčastňovať sa na riešení problematiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a vopred s nimi prerokúvať otázky, ktoré môžu podstatne ovplyvňovať bezpečnosť a ochranu

Projekt „Podpora demokratizácie v školách“ je podporený z programu ACF - Slovakia, ktorý je financovaný z Finančného mechanizmu EHP 2014-2021. Správcom programu je Nadácia Ekopolis v partnerstve s Nadáciou otvorenej spoločnosti Bratislava a Karpatskou nadáciou.

zdravia pri práci. Zamestnávateľ je povinný predložiť zamestnancom alebo zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť podklady a poskytnúť primeraný čas na vyjadrenie sa k

a) návrhu koncepcie politiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, k návrhu programu jej realizácie a k ich vyhodnoteniu,

b) návrhu na výber pracovných prostriedkov, technológií, organizácie práce, k pracovnému prostrediu a k pracovisku,

c) návrhu na určenie odborných zamestnancov na vykonávanie preventívnych a ochranných služieb a k úlohám podľa § 8 ods. 1 písm. a), § 21 ods. 1 a § 22 ods. 1,

d) vykonávaniu úloh preventívnych a ochranných služieb, ak sa tieto úlohy vykonávajú dodávateľským spôsobom,

e) posúdeniu rizika, určeniu a vykonávaniu ochranných opatrení vrátane poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov a prostriedkov kolektívnej ochrany,

f) pracovným úrazom, nebezpečným udalostiam, chorobám z povolania a k ostatným poškodeniam zdravia z práce, ktoré sa vyskytli u zamestnávateľa, vrátane výsledkov zisťovania príčin ich vzniku a k návrhom opatrení,

g) spôsobu a rozsahu informovania zamestnancov, zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a určených odborných zamestnancov na vykonávanie preventívnych a ochranných služieb,

h) plánovaniu a zabezpečovaniu oboznamovania a informovania zamestnancov podľa § 7 a ku školeniu zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť.

➤ Práva a povinnosti zamestnancov

§ 12

2) Zamestnanec je povinný

a) dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, zásady bezpečnej práce, zásady ochrany zdravia pri práci a zásady bezpečného správania na pracovisku a určené pracovné postupy, s ktorými bol riadne a preukázateľne oboznámený,

b) spolupracovať so zamestnávateľom a zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť v potrebnom rozsahu tak, aby im umožnil plniť povinnosti na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a úlohy uložené príslušným inšpektorátom práce alebo orgánom dozoru,

c) vykonávať práce, obsluhovať a používať pracovné prostriedky, materiály, nebezpečné látky a ostatné prostriedky v súlade s

1. návodom na používanie, s ktorým bol riadne a preukázateľne oboznámený,

2. poznatkami, ktoré sú súčasťou vedomostí a zručností v rámci získanej odbornej spôsobilosti,

d) obsluhovať pracovné prostriedky a vykonávať činnosti s vyšším rizikom podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci len na základe preukazu, osvedčenia alebo dokladu podľa § 16 ods. 1 písm. b) alebo písm. c) a len ak je zamestnávateľom poverený na túto obsluhu alebo na vykonávanie tejto činnosti,

e) náležite používať bezpečnostné a ochranné zariadenia, nevyraďovať ich z prevádzky a svojvoľne ich nemeniť,

f) používať určeným spôsobom pridelené osobné ochranné pracovné prostriedky,

g) dodržiavať zákaz vstupovať do priestoru, zdržiavať sa v priestore a vykonávať činnosti ustanovené osobitnými predpismi, ktoré by mohli bezprostredne ohroziť jeho život alebo zdravie,

Projekt „Podpora demokratizácie v školách“ je podporený z programu ACF - Slovakia, ktorý je financovaný z Finančného mechanizmu EHP 2014-2021. Správcom programu je Nadácia Ekopolis v partnerstve s Nadáciou otvorenej spoločnosti Bratislava a Karpatskou nadáciou.

h) zúčastňovať sa na oboznamovaní a inom vzdelávaní zabezpečovanom zamestnávateľom v záujme bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a podrobiť sa overovaniu jeho znalostí,

i) podrobiť sa lekárske preventívnym prehliadkam vo vzťahu k práci,

j) oznamovať bez zbytočného odkladu vedúcemu zamestnancovi alebo podľa potreby bezpečnostnému technikovi alebo autorizovanému bezpečnostnému technikovi, zástupcovi zamestnancov pre bezpečnosť, príslušnému inšpektorátu práce alebo príslušnému orgánu dozoru tie nedostatky, ktoré by pri práci mohli ohroziť bezpečnosť alebo zdravie, najmä bezprostredné a vážne ohrozenie života alebo zdravia, a podľa svojich možností zúčastňovať sa na ich odstraňovaní,

k) nepožívať alkoholické nápoje, omamné látky a psychotropné látky na pracoviskách a v priestoroch zamestnávateľa a v pracovnom čase aj mimo týchto pracovísk a priestorov, nenastupovať pod ich vplyvom do práce,

l) podrobiť sa vyšetreniu, ktoré vykonáva zamestnávateľ alebo príslušný orgán štátnej správy, aby zistil, či zamestnanec nie je pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok; okruh zamestnancov zamestnávateľa a iných osôb oprávnených dať zamestnancovi pokyn, aby sa podrobil vyšetreniu, uvedie zamestnávateľ v pracovnom poriadku alebo vo vnútornom predpise,

m) dodržiavať určený zákaz fajčenia na pracoviskách,

3) Zákaz požívať alkoholické nápoje na pracoviskách a v priestoroch zamestnávateľa a v pracovnom čase aj mimo týchto pracovísk sa nevzťahuje na zamestnanca, u ktorého je výnimočne požívanie alkoholických nápojov súčasťou plnenia pracovných úloh alebo je s plnením týchto úloh zvyčajne spojené.

➤ **Pracovný úraz, iný úraz, choroba z povolania, nebezpečná udalosť a závažná priemyselná havária**

§ 17

4) Zamestnávateľ je povinný registrovať pracovný úraz, ktorým bola spôsobená pracovná

neschopnosť zamestnanca trvajúca viac ako tri dni alebo smrť zamestnanca, ku ktorej došlo následkom pracovného úrazu (ďalej len „registrovaný pracovný úraz“).

5) Zamestnávateľ je povinný po prijatí oznámenia bezodkladne oznámiť vznik a) registrovaného pracovného úrazu (1) zástupcom zamestnancov vrátane príslušného zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť.

➤ **Zástupca zamestnancov pre bezpečnosť**

§ 19

1) Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva najmenej desať zamestnancov alebo ktorého kód podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností je uvedený v prílohe č. 1, je povinný a iný zamestnávateľ môže vymenovať jedného zamestnanca alebo viacerých zamestnancov za zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť, a to na základe návrhu príslušného odborového orgánu, zamestnaneckej rady alebo voľby zamestnancov, ak u zamestnávateľa nepôsobí

odborový orgán alebo zamestnanecká rada. Zamestnanca možno navrhnúť alebo zvoliť za zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť len s jeho písomným súhlasom.

2) Jeden zástupca zamestnancov pre bezpečnosť u zamestnávateľa, ktorého kód podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností je uvedený v prílohe č. 1, môže zastupovať najviac 50 zamestnancov. U ostatných zamestnávateľov môže jeden zástupca zamestnancov pre bezpečnosť zastupovať viac ako 50 zamestnancov, ale nie viac ako 100 zamestnancov.

3) Zástupca zamestnancov pre bezpečnosť je oprávnený

a) vykonávať kontroly pracovísk a overovať plnenie opatrení z hľadiska zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,

b) vyžadovať od zamestnávateľa informácie o skutočnostiach ovplyvňujúcich bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci; tie môže prerokúvať s odborovou organizáciou alebo so zamestnaneckou radou, ktorá pôsobí u zamestnávateľa, a po dohode so zamestnávateľom aj s odborníkmi v danom odbore pod podmienkou, že sa nevyzradia utajované skutočnosti chránené osobitnými predpismi,²⁶⁾

c) spolupracovať so zamestnávateľom a predkladať návrhy na opatrenia na zvýšenie úrovne bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,

d) požadovať od zamestnávateľa odstránenie zistených nedostatkov; ak zamestnávateľ neodstráni nedostatky, na ktoré bol upozornený, je oprávnený dávať podnety príslušnému inšpektorátu práce alebo príslušnému orgánu dozoru,

e) zúčastňovať sa na rokovaníach organizovaných zamestnávateľom týkajúcich sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, vyšetřovania príčin vzniku pracovných úrazov, chorôb z povolania a ďalších udalostí podľa § 17, merania a hodnotenia faktorov pracovného

prostredia, zúčastňovať sa na kontrolách vykonávaných príslušným inšpektorátom práce alebo príslušným orgánom dozoru a od zamestnávateľa požadovať informácie o výsledkoch a záveroch týchto kontrol a plnení uložených opatrení, meraní a hodnotení,

f) predkladať pripomienky a návrhy príslušnému inšpektorátu práce alebo príslušnému orgánu dozoru pri výkone inšpekcie práce alebo dozoru u zamestnávateľa.

4) Ak u zamestnávateľa nie je vymenovaný zástupca zamestnancov pre bezpečnosť, oprávnenia podľa odseku 3 písm. b) až f) vykonávajú zamestnanci a zamestnávateľ plní povinnosti ustanovené týmto zákonom, ktoré má voči zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť, priamo voči zamestnancom spôsobom, ktorý zabezpečí primeranú spoluúčasť zamestnancov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

5) Zamestnávateľ je povinný zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť zabezpečiť na plnenie

Projekt „Podpora demokratizácie v školách“ je podporený z programu ACF - Slovakia, ktorý je financovaný z Finančného mechanizmu EHP 2014-2021. Správcom programu je Nadácia Ekopolis v partnerstve s Nadáciou otvorenej spoločnosti Bratislava a Karpatskou nadáciou.

úloh podľa odseku 3 vzdelávanie, poskytnúť v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie.

6) Zamestnávateľ je povinný sprístupniť na svojich pracoviskách na obvyklom a voľne prístupnom mieste zoznam zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť spolu s uvedením pracoviska, na ktorom pracujú.

➤ **Komisia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci**

§ 21

1) Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva viac ako 100 zamestnancov, zriadi ako svoj poradný orgán komisiu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktorú tvoria zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť a zástupcovia zamestnávateľa, najmä odborníci v danom odbore, pričom nadpolovičnú väčšinu tvoria zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť. Komisia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zasadá najmenej raz za rok.

2) Komisia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je oprávnená

a) pravidelne hodnotiť stav bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, stav a vývoj pracovnej úrazovosti, chorôb z povolania a ďalších udalostí podľa § 17 a hodnotiť ostatné otázky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vrátane pracovného prostredia a pracovných podmienok,

b) navrhovať opatrenia v oblasti riadenia, kontroly a zlepšovania stavu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,

c) vyjadrovať sa ku všetkým otázkam súvisiacim s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci,

d) požadovať od zamestnávateľa nevyhnutné informácie potrebné na výkon svojej činnosti.

(3) Ustanovením komisie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci nie sú dotknuté oprávnenia zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť.

(4) Ak u zamestnávateľa nie sú vymenovaní zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť, môžu oprávnenia podľa odseku 2 vykonávať zamestnanci.

➤ **Kontrolná činnosť orgánov zastupujúcich zamestnancov**

§ 29

Odborové orgány a iné orgány zastupujúce zamestnancov kontrolujú plnenie úloh zamestnávateľov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Na plnenie týchto úloh si môžu vytvoriť vlastný systém kontroly.

§ 38

Projekt „Podpora demokratizácie v školách“ je podporený z programu ACF - Slovakia, ktorý je financovaný z Finančného mechanizmu EHP 2014-2021. Správcom programu je Nadácia Ekopolis v partnerstve s Nadáciou otvorenej spoločnosti Bratislava a Karpatskou nadáciou.

2) Zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť, zamestnanci zamestnávateľa, ktorí vykonávajú preventívne a ochranné služby, zamestnanci fyzickej osoby a právnickej osoby, ktoré vykonávajú bezpečnostnotechnickú službu dodávateľským spôsobom, a zamestnanci oprávnenej právnickej osoby sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sú predmetom obchodného tajomstva podľa osobitných predpisov,²⁶ o ktorých sa dozvedeli v súvislosti s vykonávaním oprávnení a úloh podľa tohto zákona, ak to tento zákon alebo osobitný predpis neustanovuje inak, alebo povinnosti mlčanlivosti ich nezbaví dotknutá osoba.

Projekt „Podpora demokratizácie v školách“ je podporený z programu ACF - Slovakia, ktorý je financovaný z Finančného mechanizmu EHP 2014-2021. Správcom programu je Nadácia Ekopolis v partnerstve s Nadáciou otvorenej spoločnosti Bratislava a Karpatskou nadáciou.

Iceland 
Liechtenstein **Active**
Norway **citizens fund**

Projekt „**Podpora demokratizácie v školách**“ je podporený z programu ACF - Slovakia, ktorý je financovaný z Finančného mechanizmu EHP 2014-2021. Správcom programu je Nadácia Ekopolis v partnerstve s Nadáciou otvorenej spoločnosti Bratislava a Karpatskou nadáciou.

Iceland 
Liechtenstein 
Norway  **Active
citizens fund**

Web: www.sku.sk
Mobil: +421 904 283 418

DIČ: 2023082677
IČO: 42179980

E-mail: sku@sku.sk
IBAN: SK45 8330 0000 0029 0181 1416