

Pracovné podmienky vyslaných zamestnancov v Slovenskej republike podmienky tvrdého jadra

1. dĺžka pracovného času a odpočinok,
2. dĺžka dovolenky,
3. minimálna mzda, minimálne mzdové nároky a mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas,
4. bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci,
5. pracovné podmienky žien, mladistvých a zamestnancov starajúcich sa o dieťa mladšie ako tri roky,
6. rovnaké zaobchádzanie s mužmi a so ženami a zákaz diskriminácie,
7. pracovné podmienky pri zamestnávaní agentúrou dočasného zamestnávania.

1. dĺžka pracovného času a odpočinok

Pracovný čas:

Všeobecne platí, že pracovný čas zamestnanca je najviac 40 hodín týždenne. Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas nesmie prekročiť 48 hodín. Z uvedeného pravidla existujú určité výnimky súvisiace s rozvrhnutím pracovného času, charakterom práce, vekom zamestnanca.

Výnimky z pravidla podmienené rozvrhnutím pracovného času:

- maximálne 38 a 3/4 hodiny týždenne ak zamestnanec pravidelne vykonáva prácu vo všetkých zmenách v dvojzmennej prevádzke,
- maximálne 37 a 1/2 hodiny týždenne, ak zamestnanec pravidelne vykonáva prácu vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke.

Výnimka z pravidla podmienená charakterom práce:

- maximálne 33 a 1/2 hodiny týždenne, ak zamestnanec pracuje s dokázaným chemickým karcinogénom pri pracovných procesoch s rizikom chemickej karcinogenity alebo ktorý vykonáva činnosti vedúce k ožiareniu zdrojom ionizujúceho žiarenia kategórie A v kontrolovanom pásme pracoviska so zdrojmi ionizujúceho žiarenia.

Výnimka z pravidla podmienená vekom zamestnanca:

- maximálne 30 hodín týždenne mladistvý zamestnanec mladší ako 16 rokov
- maximálne 37 a 1/2 hodiny týždenne mladistvý zamestnanec starší ako 16 rokov.

Odpočinok:

Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Mladistvému zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako štyri a 1/2 hodiny, je zamestnávateľ povinný poskytnúť prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Tieto prestávky sa neposkytujú na začiatku a konci zmeny a nezapočítavajú sa do pracovného času.

Nepretržitý denný odpočinok - minimálne 12 po sebe nasledujúcich hodín v priebehu 24 hodín medzi koncom jednej a začiatkom druhej zmeny a mladistvý zamestnanec aspoň 14 hodín v priebehu 24 hodín. Nepretržitý denný odpočinok možno skrátiť až na osem hodín zamestnancovi staršiemu ako 18 rokov v zákonom stanovených prípadoch.

Nepretržitý odpočinok v týždni - raz za týždeň dva po sebe nasledujúce dni nepretržitého odpočinku, ktoré musia pripadať na sobotu a nedeľu alebo na nedeľu a pondelok. Ak to povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú, po dohode so zástupcami zamestnancov alebo po dohode so zamestnancom, môže zamestnávateľ rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal raz za týždeň najmenej 24 hodín nepretržitého odpočinku, ktorý by mal pripadnúť na nedeľu s tým, že zamestnávateľ je povinný dodatočne poskytnúť zamestnancovi náhradný nepretržitý odpočinok v týždni do ôsmich mesiacov odo dňa, keď mal byť poskytnutý nepretržitý odpočinok v týždni. Ak to povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú, zamestnávateľ je povinný rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal raz za týždeň najmenej 35 hodín nepretržitého odpočinku, ktorý pripadne na nedeľu a na časť dňa predchádzajúceho nedeli alebo na časť dňa nasledujúceho po nedeli.

Prácu v dňoch, na ktoré pripadá nepretržitý odpočinok zamestnanca v týždni a prácu vo sviatky možno nariadiť len výnimočne, a to po prerokovaní so zástupcami zamestnancov.

2. dĺžka dovolenky

Zamestnancovi môže vzniknúť nárok na tri druhy dovoleniek:

- dovolenka za kalendárny rok alebo jej pomerná časť,
- dovolenka za odpracované dni,
- dodatková dovolenka.

Dovolenka za kalendárny rok alebo jej pomerná časť:

Zamestnanec, ktorý počas nepretržitého trvania pracovného pomeru k tomu istému zamestnávateľovi vykonával u neho prácu aspoň 60 dní v kalendárnom roku, má nárok na dovolenku za kalendárny rok, prípadne na jej pomernú časť, v prípade ak pracovný pomer netrval nepretržite počas celého kalendárneho roka. Základná výmera dovolenky je najmenej štyri týždne. Pomerná časť dovolenky je za každý celý kalendárny mesiac nepretržitého trvania toho istého pracovného pomeru jedna dvanástina dovolenky za kalendárny rok.

Dovolenka za odpracované dni:

V prípade, keď zamestnancovi nevznikne nárok na dovolenku za kalendárny rok, ani na jej pomernú časť, pretože neodpracoval 60 dní pre toho istého zamestnávateľa, má zamestnanec nárok na dovolenku za odpracované dni v rozsahu jednej dvanástiny dovolenky za kalendárny rok za každých 21 odpracovaných dní v príslušnom kalendárnom roku.

Dodatková dovolenka

Nárok na tento typ dovolenky vzniká iba niektorým skupinám zamestnancov (zamestnanci pracujúci počas celého kalendárneho roka pod zemou pri ťažbe nerastov alebo pri razení tunelov a štôlní, alebo zamestnanci vykonávajúci práce zvlášť ťažké alebo zdraviu škodlivé). Rozsah dodatkovej dovolenky je jeden týždeň. Ak zamestnanec pracuje v takýchto podmienkach iba časť kalendárneho roka, vznikne mu nárok na dodatkovú dovolenku v rozsahu jednej dvanástiny dodatkovej dovolenky za každých 21 takto odpracovaných dní. Dodatková dovolenka sa čerpá prednostne.

3. minimálna mzda, minimálne mzdové nároky a mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas

Minimálnu mzdu stanovuje nariadenie vlády SR vždy k 1. januáru príslušného kalendárneho roka. Pre rok 2016 je minimálna mzda stanovená 2,328 €/hod., resp. 405,- € mesačne.

Zamestnávateľ, u ktorého nie je odmeňovanie zamestnancov dohodnuté v kolektívnej zmluve, je povinný zamestnancovi poskytnúť mzdu najmenej v sume minimálneho mzdového nároku určeného pre stupeň náročnosti práce príslušného pracovného miesta.

Minimálna mzda je základ, od ktorého je odvodená výška minimálneho mzdového nároku, na ktorý má zamestnanec nárok v závislosti od stupňa náročnosti práce, ktorý jeho pracovnému miestu priradil zamestnávateľ. Sadzba minimálneho mzdového nároku pre príslušný stupeň je násobkom hodinovej minimálnej mzdy pri ustanovenom týždennom pracovnom čase 40 hodín alebo minimálnej mzdy na mesiac, ak ide o zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou, ustanovenej osobitným predpisom, a koeficienta minimálnej mzdy:

Stupeň	koeficient
1.	1,0
2.	1,2
3.	1,4
4.	1,6
5.	1,8
6.	2,0

Do výšky minimálnej mzdy sa nezahŕňa mzda za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu a mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce.

Za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 25 % jeho priemerného zárobku. Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, patrí za prácu nadčas dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 35 % jeho priemerného zárobku. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna; v tom prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí.

4. bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci je definovaná ako stav pracovných podmienok, ktoré vylučujú alebo minimalizujú pôsobenie nebezpečných a škodlivých činiteľov pracovného procesu a pracovného prostredia na zdravie zamestnancov a zároveň je súčasťou ochrany práce. Zákonník práce odkazuje na osobitné predpisy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré podrobne upravujú povinnosti zamestnávateľov a zamestnancov na úseku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Základné povinnosti zamestnávateľa v zmysle osobitných predpisov:

- zlepšovať pracovné podmienky a prispôbovať ich zamestnancom; zohľadňovať pritom dosiahnuté vedecké a technické poznatky,
- zisťovať nebezpečenstvá a ohrozenia, posudzovať riziko a vypracovať písomný dokument o posúdení rizika pri všetkých činnostiach vykonávaných zamestnancami,
- nahrádzať namáhavé a jednotvárne práce a práce v sťažených a zdraví nebezpečných alebo škodlivých pracovných podmienkach vhodnými pracovnými prostriedkami, pracovnými postupmi, výrobnými postupmi a zdokonaľovaním organizácie práce,
- určovať bezpečné pracovné postupy,

- písomne vypracovať, pravidelne vyhodnocovať a podľa potreby aktualizovať koncepciu politiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, a program realizácie tejto koncepcie, ktorý obsahuje najmä postup, prostriedky a spôsob jej vykonania; to sa nevzťahuje na zamestnávateľa, ktorý zamestnáva menej ako 11 zamestnancov,
- vypracovať a podľa potreby aktualizovať vlastný zoznam prác a pracovísk
 1. zakázaných tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám,
 2. spojených so špecifickým rizikom pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a pre dojčiace ženy,
 3. zakázaných mladistvým zamestnancom,
- zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti a na ich vek, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a nedovoliť, aby vykonávali práce, ktoré nezodpovedajú ich zdravotnému stavu a schopnostiam a na ktoré nemajú vek, kvalifikačné predpoklady a doklad o odbornej spôsobilosti podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
- poskytovať zamestnancom prestávky v práci z dôvodu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
- nepoužívať pri prácach, pri ktorých sú zamestnanci vystavení zvýšenej možnosti vzniku úrazu alebo iného poškodenia zdravia, taký spôsob odmeňovania za prácu, ktorý by pri zvyšovaní pracovných výkonov mohol mať za následok ohrozenie bezpečnosti alebo zdravia zamestnancov,
- vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a z pracovného prostredia, bezplatne ich poskytovať a udržiavať,
- vydať zákaz fajčenia na pracoviskách, na ktorých pracujú aj nefajčiari, a zabezpečiť dodržiavanie tohto zákazu, ako aj zákazu fajčenia na pracoviskách,
- starať sa o bezpečnosť a ochranu zdravia všetkých osôb, ktoré sa nachádzajú s jeho vedomím na jeho pracoviskách alebo v jeho priestoroch,
- sústavne kontrolovať a vyžadovať dodržiavanie právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, zásad bezpečnej práce, ochrany zdravia pri práci a bezpečného správania na pracovisku a bezpečných pracovných postupov,
- pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca
 1. s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, so zásadami bezpečnej práce, zásadami ochrany zdravia pri práci, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť,
 2. s existujúcim a predvídateľným nebezpečenstvom a ohrozením, s dopadmi, ktoré môžu spôsobiť na zdraví, a s ochranou pred nimi,
 3. so zákazom vstupovať do priestoru, zdržiavať sa v priestore a vykonávať činnosti, ktoré by mohli bezprostredne ohroziť život alebo zdravie zamestnanca.

5. pracovné podmienky žien, mladistvých a zamestnancov starajúcich sa o dieťa mladšie ako tri roky

Ženy nesmú byť zamestnávané prácami, ktoré sú pre ne fyzicky neprimerané alebo škodia ich organizmu, najmä prácami, ktoré ohrozujú ich materské poslanie.

Tehotná žena, matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaca žena nesmie byť zamestnávaná ani prácami, ktoré podľa lekárskeho posudku ohrozujú jej tehotenstvo

zo zdravotných príčin spočívajúcich v jej osobe. V prípade, ak tehotná žena (príp. matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaca žena) vykonáva prácu, ktorá je tehotným ženám zakázaná alebo ktorá podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej tehotenstvo, je zamestnávateľ povinný vykonať dočasnú úpravu pracovných podmienok. Ak to nie je možné, zamestnávateľ ženu preradí dočasne na prácu, ktorá je pre ňu vhodná a pri ktorej môže dosahovať rovnaký zárobok ako pri doterajšej práci v rámci pracovnej zmluvy. Alebo ak ani to nie je možné, preradí ju po dohode s ňou aj na prácu iného druhu. Ak nemožno tehotnú ženu preradiť na pracovné miesto s dennou prácou alebo na inú vhodnú prácu, zamestnávateľ je povinný poskytnúť jej pracovné voľno s náhradou mzdy.

Ak požiada tehotná žena a žena alebo muž trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako 15 rokov o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času, zamestnávateľ je povinný jej žiadosti vyhovieť, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

Tehotná žena, žena alebo muž trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako tri roky, osamelá žena alebo osamelý muž, ktorí sa trvale starajú o dieťa mladšie ako 15 rokov, sa môžu zamestnávať prácou nadčas len s ich súhlasom. Pracovná pohotovosť sa s nimi môže len dohodnúť.

Matke, ktorá dojčí svoje dieťa, je zamestnávateľ povinný poskytnúť okrem prestávok v práci osobitné prestávky na dojčenie (tie sa započítavajú do pracovného času ženy a poskytujú sa za ne náhrada mzdy v sume jej priemerného zárobku).

Mladiství zamestnanci (mladší ako 18 rokov) sa môžu zamestnávať len prácami, ktoré sú primerané ich fyzickému a rozumovému rozvoju, neohrozujú ich mravnosť, a poskytujú im pri práci zvýšenú starostlivosť. Obmedzenia pri zamestnávaní mladistvých:

- zamestnávateľ nesmie zamestnávať mladistvých zamestnancov prácou nadčas, nočnou prácou a nesmie im nariadiť alebo s nimi dohodnúť pracovnú pohotovosť,
- zamestnávateľ nesmie používať taký spôsob odmeňovania práce, ktorý by viedol pri zvyšovaní pracovných výkonov k ohrozeniu bezpečnosti a zdravia mladistvých zamestnancov,
- mladistvý zamestnanec nesmie byť zamestnávaný prácami pod zemou pri ťažbe nerastov alebo pri razení tunelov a štôlní,
- mladistvý zamestnanec nesmie byť zamestnávaný prácami, ktoré so zreteľom na anatomické,
- fyziologické a psychické zvláštnosti v tomto veku sú pre neho neprimerané, nebezpečné alebo jeho zdraviu škodlivé,
- zamestnávateľ nesmie zamestnávať mladistvých zamestnancov ani prácami, pri ktorých sú vystavení zvýšenému nebezpečenstvu úrazu alebo pri ktorých výkone by mohli vážne ohroziť bezpečnosť a zdravie spoluzamestnancov alebo iných osôb,
- zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby mladistvý zamestnanec bol vyšetrený lekárom pred preradením na inú prácu, alebo pravidelne, podľa potreby najmenej raz za rok,
- výpoveď daná mladistvému zamestnancovi aj okamžité skončenie pracovného pomeru s mladistvým zamestnancom zo strany zamestnávateľa sa musia dať na vedomie aj jeho zákonnému zástupcovi,
- ak pracovný pomer skončí mladistvý zamestnanec výpoveďou, okamžitým skončením pracovného pomeru, v skúšobnej dobe alebo ak sa má jeho pracovný pomer skončiť dohodou, je zamestnávateľ povinný vyžiadať si vyjadrenie zákonného zástupcu.

6. rovnaké zaobchádzanie s mužmi a so ženami a zákaz diskriminácie

Ženy a muži majú právo na rovnaké zaobchádzanie, ak ide o prístup k zamestnaniu, odmeňovanie a pracovný postup, odborné vzdelávanie a o pracovné podmienky. Ženám sa zabezpečujú pracovné podmienky umožňujúce im účasť na práci s ohľadom na ich fyziologické predpoklady a s ohľadom na ich spoločenskú funkciu v materstve a ženám a mužom s ohľadom na ich rodinné povinnosti pri výchove detí a starostlivosti o ne. V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa v pracovnoprávných vzťahoch, obdobných právnych vzťahoch a v právnych vzťahoch s nimi súvisiacich zakazuje diskriminácia osôb z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia.

Zásada rovnakého zaobchádzania sa uplatňuje najmä v oblastiach:

- prístupu k zamestnaniu, povolaniu, inej zárobkovej činnosti alebo funkcii vrátane požiadaviek pri prijímaní do zamestnania a podmienok a spôsobu uskutočňovania výberu do zamestnania,
- výkonu zamestnania a podmienok výkonu práce v zamestnaní vrátane odmeňovania, funkčného postupu v zamestnaní a prepúšťania,
- prístupu k odbornému vzdelávaniu, ďalšiemu odbornému vzdelávaniu a účasti na programoch aktívnych opatrení na trhu práce vrátane prístupu k poradenstvu pre výber zamestnania a zmenu zamestnania alebo
- členstva a pôsobenia v organizácii zamestnancov, organizácii zamestnávateľov a v organizáciách združujúcich osoby určitých profesií vrátane poskytovania výhod, ktoré tieto organizácie svojim členom poskytujú.

Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť alebo sa domáhať právnej ochrany na súde. Zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky.

7. pracovné podmienky pri zamestnávaní agentúrou dočasného zamestnávania

Zamestnanec uzatvára s agentúrou dočasného zamestnávania pracovnú zmluvu, v ktorej sa agentúra dočasného zamestnávania zaviazá zabezpečiť zamestnancovi dočasný výkon práce u užívateľského zamestnávateľa a dohodnú sa podmienky zamestnania.

Obe zmluvné strany uzatvárajú písomnú dohodu o dočasnom pridelení, ktorá musí obsahovať najmä názov a sídlo užívateľského zamestnávateľa, deň, keď dočasné pridelenie vznikne, a dobu, na ktorú sa dočasné pridelenie dohodlo, druh práce a miesto výkonu práce, mzdové podmienky a podmienky jednostranného ukončenia výkonu práce pred uplynutím doby dočasného pridelenia.

Dočasné pridelenie možno dohodnúť najdlhšie na 24 mesiacov. Dočasné pridelenie zamestnanca k tomu istému užívateľskému zamestnávateľovi možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci 24 mesiacov najviac štyrikrát.

Užívateľský zamestnávateľ ukladá zamestnancovi v mene zamestnávateľa alebo agentúry dočasného zamestnávania počas dočasného pridelenia pracovné úlohy, organizuje, riadi a kontroluje jeho prácu, dáva mu na tento účel pokyny, utvára priaznivé pracovné podmienky a zaisťuje bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci rovnako ako ostatným zamestnancom.

Počas dočasného pridelenia poskytuje zamestnancovi mzdu, náhradu mzdy, cestovné náhrady agentúra dočasného zamestnávania. Pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania dočasne pridelených zamestnancov musia byť najmenej rovnako priaznivé ako u porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa. Pracovnými podmienkami a podmienkami zamestnávania sú:

- a) pracovný čas, prestávky v práci, odpočinok, práca nadčas, pracovná pohotovosť, práca v noci, dovolenka a sviatky,
- b) mzdové podmienky,
- c) bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci,
- d) náhrada škody v prípade pracovných úrazov alebo chorôb z povolania,
- e) náhrada pri platobnej neschopnosti a ochrana nárokov dočasných zamestnancov,
- f) ochrana tehotných žien, matiek do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiacich žien, žien a mužov starajúcich sa o deti a mladistvých,
- g) právo na kolektívne vyjednávanie,
- h) podmienky stravovania.

Ak agentúra dočasného zamestnávania neposkytne dočasne pridelenému zamestnancovi mzdu podľa uvedených pracovných podmienok, je užívateľský zamestnávateľ povinný do 15 dní od výplatného termínu poskytnúť mu túto mzdu alebo rozdiel mzdy po vykonaní zákonných zrážok zo mzdy.

Užívateľský zamestnávateľ, ku ktorému bol zamestnanec pridelený agentúrou dočasného zamestnávania,

- informuje dočasných zamestnancov o všetkých svojich voľných pracovných miestach tak, aby im bola poskytnutá rovnaká príležitosť ako ostatným zamestnancom získať trvalé zamestnanie,
- zabezpečí dočasným zamestnancom prístup k svojim sociálnym službám, za rovnakých podmienok ako svojim zamestnancom, ak tomu nebránia objektívne dôvody,
- umožní dočasným zamestnancom prístup k vzdelávaniu rovnako ako svojim zamestnancom,
- poskytuje zástupcom zamestnancov informácie o využívaní dočasných zamestnancov v rámci informácií o svojej situácii v zamestnanosti.

Skončenie dočasného pridelenia môže nastať nasledujúcimi spôsobmi:

- uplynutím času, na ktorý sa dohodlo
- dohodou účastníkov pracovného pomeru alebo
- jednostranným skončením účastníkov na základe dohodnutých podmienok.