

Stravovanie, fajčenie či zima na pracovisku

Firma má ná výber, ako zabezpečiť stravu

Zamestnancom sa nepohodlie na pracovisku nepáči. Často riešia zlé pracovné podmienky

Je firma povinná zabezpečiť stravu na pracovisku a ako sa rieši strata služobného mobilu? Na otázky o stravovaní odpovedá advokátka ZUZANA DZILSKÁ z bpv Braun Partners, na ostatné otázky odpovedala partnerka advokátskej kancelárie Ružička Csekes SYLVIA SZABÓ.

Strava na pracovisku

Pracujem v showroome, predávajú klientom autá, súčasťou je aj autoservis. Doteraz sme mohli obedovať prineseným jedlom v kuchynke. Šéf nám to však zakázal s vysvetlením, že zápach jedla sa šíri na predajnom mieste a odrádza to klientov. Zakázal nám obedovať na pracovisku a chce, aby sme chodili obedovať do reštaurácií v okolí firmy. Má na to právo? Jeden z kolegov má špeciálnu diétu, pre neho jedlo v okolí vôbec nie je vhodné. Čo máme robiť?

Zamestnávateľ je povinný zabezpečovať zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, čo môžu byť prave okolité reštaurácie. Zamestnávateľ si môže vybrať, či bude poskytovať stravu sám, u iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom stravovateľov. Tým, že vám poskytuje stravné poukážky, prestávku na oddych a jedenie, a máte možnosť sa vhodne stravovať v okolitých reštauráciách, splnil si svoje povinnosti, ktoré má v súvislosti so stravovaním zamestnancom. V tom prípade vám nemusí vytvoriť podmienky, aby ste sa mohli stravovať priamo na pracovisku.

Na situáciu vášho kolegu možno podľa nášho názoru nahliadať odlišne v prípade, ak má potvrdenie od špecializovaného lekára, že zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancom zabezpečených zamestnávateľom. Napriek tomu, že Zákonník práce túto situáciu výslovne nerieši, zastávame názor, že zamestnávateľ by mu mal umožniť stravovanie na pracovisku, ak pre neho nie je možné stravovať sa v okolitých reštauráciách.

V danom prípade by bolo vhodné prostredníctvom zástupcov zamestnancom dojednať podrobnejšie podmienky poskytnutia prestávky na oddych a jedenie, prípadne jej predĺženie. V každom prípade, ak si myslíte, že sú vaše práva porušované, môžete sa obrátiť na Inšpektorát práce.



ILUSTRAČNÉ FOTO - FOTOLIA
Je na rozhodnutí firmy, ako zabezpečiť stravovanie zamestnancom. Môže mať napríklad vlastnú jedáleň na pracovisku, alebo môže zamestnancom dať gastrolistky.

Gastrolistky pri zmenách

Pracujem v 12-hodinových zmenách. Zamestnávateľ nám dáva len jeden lístok na stravu s tým, že pracujeme 11 hodín a hodinu máme prestávku. Je to tak správne? Inde dostávajú dva lístky. Môže to byť v firmách rôzne?

Zamestnanec má nárok na poskytnutie stravy, ak v rámci jednej pracovnej zmeny vykonáva prácu dlhšie ako 4 hodiny. Ak pracovná zmena presahuje 11 hodín (prestávka sa do pracovnej zmeny vždy započítava), môže zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi ďalšie teplé hlavné jedlo, prípadne alternatívne zabezpečenie stravovania formou stravovacích poukážok. Nie je to však povinnosťou zamestnávateľa a preto to u rôznych zamestnávateľov môže byť upravené rôzne.

V prípade 12-hodinovej zmeny teda zamestnávateľ nie je povinný, ale môže zabezpečiť zamestnancom dve teplé hlavné jedlá. Tieto môžu byť zabezpečené vo vlastnom stravovacom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo môže byť stravovanie zabezpečené formou stravovacích poukážok.

Jedáleň či gastrolistky?

Pracujem striedavo v dennej a nočnej zmene. Môže firma kon-

binovať stravovanie v jedálni (cez deň) s gastrolistkami (v noci)?

Zamestnávateľ si môže zvoliť, či poskytne stravovanie zamestnancom vo vlastnom stravovacom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo stravovanie zabezpečí poskytnutím stravovacej poukážky. Je možné, aj aby zamestnávateľ tieto formy kombinoval, pretože počas dňa poskytoval stravovanie v jedálni a počas noci formou stravovacích poukážok.

Prestávka na fajčenie

Vo firme máme viacerých fajčiarov. Majú povolené počas pracovného času fajčiť v blízkosti firmy, kúsok za budovou. Za to si však musia odpracovať o pol hodinu denne dlhšie. Je to tak správne? Môže byť takto upravené fajčenie na pracovisku? Niektorí chápajú radšej obednúť a obeď a v práci sú potom rovnako ako nefajčiari. Je to v poriadku? Stačí, ak sa vedúci so zamestnancom dohodne? Ako to má byť upravené?

Zákonník práce upravuje pojem pracovný čas ako časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou. Čas oddychu je akýkoľvek čas, ktorá nie je pra-

covným časom. Prestávky na oddych a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času. Rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej týždeň vopred a s platnosťou najmenej na týždeň. Začiatok a koniec pracovného času určuje zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancom (ak nepôsobia zamestnávateľ, tak po dohode so zamestnancom) a oznámi to na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancovi prístupné.

Z uvedeného vyplýva, že ak fajčiar využije prestávku na oddych a jedenie, inak, teda nie aj na jedenie, je to jeho slobodné rozhodnutie. Ak týchto prestávok v práci má zamestnanec viac, resp. tieto v súhrne presahujú čas trvania prestávky 30 minút, na ktorú majú zákonný nárok, tak by mal zamestnanec pracovať o ten čas dlhšie.

Zima na pracovisku

Pracujeme v studenej dielni, v zime je tam teplota len 12 stupňov. Keď sme si chceli prinešť do práce prenosný radiátor, šéf nás odbil zvýšenou spotrebou energie a bezpečnosťou práce. Aká môže byť najnižšia teplota v práci?

Z otázky vyplýva, o aký typ dielni ide a akú prácu tu zamestnanci vykonávajú.

Zamestnávateľ je v rozsahu svojej pôsobnosti povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancom pri práci. Ďalšie predpisy na úseku ochrany zdravia upravujú podrobnosti. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť pracovné podmienky zamestnancom tak, aby nebola prekročovaná prípustná záťaž chladom. Zamestnávateľ zabezpečí na pracovisku pre zamestnancom optimálne mikroklimatické podmienky v teplem aj chladnom období roka. Predpoklady na optimálne mikroklimatické podmienky má vytvoriť stavebné riešenie budovy; tam, kde to neumožňuje stavebné riešenie budovy, treba tieto podmienky zabezpečiť technickými zariadeniami. Argument zamestnávateľa o zvýšení spotreby energie nie je na mieste a zamestnávateľ by mal na základe podnetu zamestnancom uviesť priestory dielne do optimálneho stavu, v súlade s platnými predpismi. Ak zamestnanci, na základe uvedeného usúdia, že sú poškodení porušením povinnosti vyplývajúcej z pracovnoprávných vzťahov, môžu podať podnet na príslušnom orgáne inšpekcie práce.

Firma som spôsobil škodu

Stratil som služobný mobil, firma mi bez vysvetlenia strhla 500 eur, hoci to bol úplne obyčajný mobil, ktorý firma v rámci akcie kúpila za euro. Má na to zamestnávateľ právo? Ako sa postupuje v prípade, že firma spôsobí škodu?

Zamestnanec zodpovedá zamestnávateľovi za stratu nástrojov a iných podobných predmetov, ktoré mu zamestnávateľ zveril na základe písomného potvrdenia. Ak takéto potvrdenie zamestnancom nebolo spolu so zvereným predmetom vydané, tak platí, že zamestnávateľ musí preukázať zamestnancovo zavinenie.

Ak zamestnanec (podľa prvej vety) zodpovedá za škodu, je povinný nahradiť zamestnávateľovi skutočnú škodu, v peniazoch, a to v plnej sume.

Zamestnávateľ určí požadovanú náhradu škody, ktorú prerokuje so zamestnancom a oznámi mu ju najneskôr do jedného mesiaca odo dňa, keď sa zistilo, že škoda vznikla, a že za ňu zodpovedá zamestnanec. Ak zamestnanec uzná záväzok nahradiť škodu v určenej sume a zamestnávateľ s ním dohodne spôsob náhrady, je zamestnávateľ povinný uzatvoriť dohodu písomne, inak je dohoda neplatná.

Ak u zamestnávateľa pôsobia zástupcovia zamestnancom, tak je zamestnávateľ povinný požadovanú náhradu škody (presahujúcu 50 eur) a obsah dohody o spôsobe jej úhrady prerokovať so zástupcami zamestnancom.

Z otázky vyplýva, či vo firme pôsobia zástupcovia zamestnancom, ale v každom prípade sa javí postup zamestnávateľa, ako je opísaný v otázke, ako v rozpore so Zákonníkom práce, a teda ako nezákonný.

Jana Hvozdovičová e.sme