



## Snímka pracovného času – ako sa brániť?

### Právny problém

Je možné sa brániť voči snímke pracovného času, prípadne ako bojovať proti jej zneužitiu?

### Odpoveď:

Snímku pracovného dňa bohužiaľ nemožno zamestnávateľovi zakázať – je to bežný prostriedok monitoringu a vyhodnocovania efektivity práce zamestnancov. Tento zásah do organizácie práce môžeme považovať v zmysle § 237 ods. 2 písm. c) ZP za situáciu: *„Zamestnávateľ vopred prerokuje so zástupcami zamestnancov najmä, rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach.“* Uvedená skutočnosť by tak mala byť vopred **prerokovaná** s odbormi.

Čo sa týka však samotnej snímky pracovného dňa – tak ako uvádzame vyššie, samu o sebe nemožno limitovať. Jedná sa o prostriedok vyhodnotenia efektivity práce. V rámci vyhodnotenia ako takého, zamestnávateľ naozaj môže dospieť k názoru, že pre lepšiu efektivitu práce, je potrebné stavy zúžiť. Práve aj preto danú snímku pracovného času robí, aby sa pri riešení tejto otázky mohol o danú vec legitímne oprieť. **Ako sa možno brániť?**

1) v prípade ak by snímky pracovného dňa bola využitá ako argument pri organizačnej zmene – predpokladáme, že bude pripravená analýza, ktoré zhodnocuje dáta z vykonanej snímky. Ak by ste v nej našli účelové dáta, pozmenené dáta alebo niečo čo nereflektuje objektívny stav – **je možné tento vecný dôvod napadnúť napríklad aj na inšpektoráte práce a dovolávať sa prešetrenia situácie.**

2) v prípade realizácie organizačnej zmeny podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP je potrebné aby zamestnávateľ v každom prípade splnil **určité zákonom predpísané náležitosti podania výpovede zamestnancom.** V skratke sa jedná o **písomné oznámenie ohľadom organizačnej zmeny** – jej opodstatnenie (*napr. spomínaná snímka dňa, argumentácia potreby zmeny organizácie...*), následne zamestnancom s ktorými sa nepočíta musí byť cez **tzv. ponukovú povinnosť** predložená iná práca v rámci organizácie zamestnávateľa, následne až potom



môže byť **daná výpoveď**. Nezabúdajme, že výpoveď musí byť **prerokovaná so zástupcami zamestnancov (§ 74 ZP), inak je neplatná**.

Spracoval:

**Mgr. Matúš Jarolín**

Právnik OZ DLV

---

*Poskytnutá odpoveď vyplýva z informácií poskytnutých v otázke. Keďže otázka stručne popisujú situáciu je možné, že ďalšie okolnosti, ktoré neboli v otázke spomenuté, resp. na ktoré sa odvoláva môžu zmeniť povahu odpovede. Právne stanovisko, ktoré vám bolo poskytnuté je určené na správne zorientovanie sa v problematike a predstavuje odporúčania, poskytnuté na základe informácií uvedených v otázke.*