

# Analýza rizík v oblasti sociálnych potrieb zamestnancov - GLOBALG.A.P. Risk-Assessment on Social Practice (GRASP)

## Modul GRASP – Interpretácia pre Slovenskú republiku

GRASP Modul verzia 1.3-1-i Júl 2020

Platná od: 01.02.2021

Závazná od: 1. Februára 2021 (latest date)

Slovenská verzia

Vytvorené Českou společností pro jakost  
**01/2021**



Kontrolný bod	Kritérium plnenia	Interpretácia pre Slovenskú republiku
<b>ZASTÚPENIE ZAMESTNANCOV</b>		
1	Existuje aspoň jeden pracovník alebo grémium viacerých pracovníkov, ktorí zastupujú záujmy zamestnancov vo vzťahu k vedeniu podniku prostredníctvom pravidelných stretnutí, ktorí riešia pracovné problémy (zastúpenie zamestnancov, „ZZ“)?	<p>Je k dispozícii dokumentácia dokazujúca, že jasne zvolený zástupca/zástupcovia zamestnancov alebo grémium zamestnancov (zastúpenie zamestnancov „ZZ“), ktorý zastupuje záujmy zamestnancov vo vzťahu k vedeniu, je zvolený alebo vo výnimočných prípadoch nominovaný všetkými zamestnancami a uznaný vedením. Voľba alebo nominácia sa koná v danom roku alebo výrobnom období a je oznámená všetkým pracovníkom. Zástupca zamestnancov si musí byť vedomý svojej úlohy a práv a musí byť schopný prerokovať sťažnosti a návrhy s vedením. Stretnutie medzi zástupcom/zástupcami zamestnancov a vedením sa koná v pravidelných intervaloch. Prebiehajúci dialóg z týchto stretnutí je riadne zdokumentovaný.</p> <p>v</p> <p>V súlade s požiadavkami GRASP i s miestnymi zákonmi musí mať poľnohospodársky podnik zástupcu alebo určitú formu zastúpenia, pokiaľ má viac ako 1 zamestnanca (pojem zamestnanec je definovaný v časti 9.2 Všeobecných pravidiel GRASP (GRASP General Rules)). Každý producent s minimálne 1 zamestnancom musí mať určitú formu zastúpenia zamestnancov, ktorú je možné použiť na splnenie požiadaviek GRASP, ako je uvedené v rôznych kontrolných bodoch s ohľadom na zástupcu zamestnancov (ZZ).</p> <p>Musí existovať určitá forma zastúpenia zamestnancov, o ktorej slobodne rozhodujú samotní zamestnanci bez zásahu vedenia.</p> <p>V prípade, že si pracovníci nezvolia svojho zástupcu, neoslobodzuje to poľnohospodársky podnik od toho, aby spĺňal ostatné CPCC, čo zdôrazňuje úloha zástupcov zamestnancov.</p> <p>Konečná forma zastúpenia by mala čo najúčinnejšie spĺňať miestne právne predpisy a všetky kontrolné body analýzy GRASP a, pokiaľ to dovoľujú miestne právne predpisy, môže súbežne existovať niekoľko takých foriem, ak aspoň jedna zohľadňuje úlohy a povinnosti podľa analýzy GRASP. Miestne právne predpisy umožňujú zastúpenie v podobe odborových organizácií alebo zástupcu pre oblasť bezpečnosti a rady zamestnancov, vid' § 229 ods. 1 Zákonníku práce.</p> <p>Aby bolo možné použiť GRASP, musia výrobcovia s počtom troch a menej zamestnancov (Zákon č. 83/1990 Zb., traja členovia môžu založiť odborovú organizáciu alebo organizáciu zamestnávateľa) nájsť vhodnú formu zastúpenia, ktorá je slobodná a bez zásahov vedenia. Je potrebné si uvedomiť, že toto zastúpenie bude obmedzené len na vykonávanie GRASP.</p> <p>Poskytovanie dôverných informácií je možné, pokiaľ to neohrozí záujmy zamestnávateľa (§ 6 zákona č. 215/2004 Zb., o ochrane</p>

Kontrolný bod		Kritérium plnenia	Interpretácia pre Slovenskú republiku
			<p>utajovaných skutočností).</p> <p>Zástupcovia zamestnancov nesmú byť vo výkone tejto činnosti zvýhodnení ani nezvýhodnení vo svojich právach na informovanie.</p> <p>Odborové organizácie vystupujú v pracovne-právnych vzťahoch vrátane kolektívneho vyjednávania. Radu zamestnancov a zástupcu BOZP je možné zvoliť v prípade, že na pracovisku odborová organizácia nepôsobí.</p> <p>Zástupcovia zamestnancov majú povinnosť vhodným spôsobom informovať zamestnancov o svojej činnosti, o obsahu a záveroch rokovaní so zamestnávateľom.</p> <p>Zástupcovia odborov, rada zamestnancov alebo zástupca BOZP, ktorí vykonávajú alebo plnia úlohu podľa GRASP, budú hodnotení audítormi.</p> <p>Počas analýzy GRASP si audítori zabezpečia doklady o tom, že si je zástupca odborov, rada zamestnancov alebo systém zastupujúci záujmy zamestnancov (bez ohľadu na zvoleného zástupcu) plne vedomý svojej zodpovednosti v rôznych kontrolných bodoch 1, 2, 4 a 10, to musí byť zdokumentované pre nasledujúce preskúmanie audítormi.</p>
<b>POSTUP PODÁVANIA SŤAŽNOSTÍ</b>			
2	Je v podniku k dispozícii a je zavedený postup na podanie sťažnosti a návrhu, podľa ktorého môžu zamestnanci sťažnosť alebo návrh podať?	Existuje postup na podanie sťažnosti a návrhu primeraný veľkosti podniku. Zamestnanci sú pravidelne informovaní o jeho existencii, sťažnosti a návrhy je možné podať bez penalizácie a sú prerokované na stretnutiach medzi zástupcom / zástupcami zamestnancov a vedením. Postup stanovuje lehotu na odpoveď na sťažnosti a návrhy a prijatie nápravných opatrení. Sťažnosti, návrhy a prijaté opatrenia sú uchovávané posledných 24	<p>Vždy musí byť zavedený systém predkladania sťažností alebo návrhov, tak ako je stanovené pre analýzu GRASP. O tomto systéme musia byť informovaní všetci zamestnanci.</p> <p>Zamestnávateľ je povinný prerokovať so zamestnancom, alebo na jeho žiadosť s odborovou organizáciou, s radou zamestnancov alebo zástupcom pre oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sťažnosť zamestnanca na výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovno-právnych vzťahov.</p> <p>Ak pri zamestnávateľovi pôsobí odborová organizácia či rada zamestnancov, je vhodné podávať žiadosti a oznámenia ich prostredníctvom pomocou systému zavedeného v tomto</p>

Kontrolný bod	Kritérium plnenia	Interpretácia pre Slovenskú republiku
	mesiacov.	<p>kontrolnom bode.</p> <p>V prípade, že pri zamestnávateľovi nepôsobí odborová organizácia ani rada zamestnancov, má zamestnanec právo podať sťažnosť sám pomocou systému, ako je uvedené v tomto kontrolnom bode.</p> <p>Spôsob podávania sťažností a zodpovedajúci postup má spravidla každý zamestnávateľ stanovený zvlášť, rovnako ako evidenciu týchto sťažností. Tento systém bude hodnotený audítorom podľa požiadaviek uvedených v tomto kontrolnom bode.</p> <p>V podniku musí existovať postup, podľa ktorého môže zamestnanec podať sťažnosť.</p> <p>Pokiaľ má spoločnosť menej než 3 zamestnancov a/alebo neexistuje zastúpenie v podobe odborovej organizácie či rady zamestnancov, musí byť zavedený systém, ktorý nahrádza úlohu zástupcu zamestnancov, napr. schránka na sťažnosti alebo schôdzky medzi zamestnancami a vedením, na ktorých sú prerokované sťažnosti.</p> <p>Vedenie poľnohospodárskeho podniku musí jasne označiť systém na predkladanie sťažností podľa svojich potrieb a miestnych právnych predpisov.</p> <p>Zástupca zamestnancov informuje audítora o účinnosti systému a o jeho hodnotení pri schôdzkach s vedením.</p> <p>Okrem toho musí dokladmi dokazovať celý proces a to, ako je systém komunikovaný so zamestnancami. Pokiaľ zamestnanci nemajú dobrú znalosť jazyka, musí byť systém k dispozícii v jazyku použitom pri školení zamestnancov.</p> <p>Systém musí byť prístupný vo všetkých jazykoch zamestnancov a/alebo musí zohľadňovať nedostatočnú schopnosť čítať a písať (ústne pokyny).</p>
VLASTNÉ VYHLÁSENIE DOBREJ SOCIÁLNEJ PRAXE		

Kontrolný bod	Kritérium plnenia	Interpretácia pre Slovenskú republiku
3	<p>Bolo vedením a zástupcami zamestnancov podpísané vlastné vyhlásenie o dobrej sociálnej praxi týkajúce sa ľudských práv zamestnancov a boli o ňom zamestnanci informovaní?</p>	<p>Vedenie a zástupca/zástupcovia zamestnancov podpísali, zverejnili a zaviedli do praxe vlastné vyhlásenie zabezpečujúce dobrú sociálnu prax a ľudské práva pre všetkých zamestnancov. Toto vyhlásenie obsahuje aspoň záväzok ku kľúčovým dohodám ILO (dohoda ILO 111 o diskriminácii, 138 a 182 o minimálnom veku a zákazu práce detí, 29 a 105 o nútenej práci, 87 o slobode zhromažďovania, 98 o práve na kolektívne rokovania, 100 o rovnosti odmien a 99 o minimálnej mzde) a transparentné a nediskriminačné postupy pri prijímaní zamestnancov a postup na predkladanie sťažností. Vo vyhlásení sa uvádza, že zástupca aj zástupcovia zamestnancov môžu vyplniť sťažnosť bez osobných postihov. Zamestnanci boli o vyhlásení informovaní. Vyhlásenie je revidované minimálne každé tri roky alebo kedykoľvek je to nevyhnutné.</p> <p>Slovenská republika ratifikovala dohovory Medzinárodnej organizácie práce (MOP) upravujúce pracovnoprávne vzťahy a podmienky, tieto dohovory sú nadradené slovenskej legislatíve, zamestnávateľia na území Slovenskej republiky ich musia dodržiavať. Patria k nim nasledujúce:</p> <p>Dohovor č. 11 – dohovor o právach poľnohospodárskych pracovníkov združovať sa a vytvárať zväzy (110/1997 Z.z.)  Dohovor č. 29 – dohovor o nútenej alebo povinnej práci (110/1997 Z.z.)  Dohovor č. 87 – dohovor o slobode združovania a ochrane práva organizovať sa (110/1997 Z.z.)  Dohovor č. 98 – dohovor o použití zásad práva organizovať sa a kolektívne vyjednávať (110/1997 Z.z.)  Dohovor č. 99 – dohovor o mechanizme určovania minimálnej mzdy v poľnohospodárstve (110/1997 Z.z.)  Dohovor č. 100 – dohovor o rovnakom odmeňovaní mužov a žien za prácu rovnakej hodnoty (110/1997 Z.z.)  Dohovor č. 105 – dohovor o zrušení nútenej práce (340/1997 Z.z.)  Dohovor č. 111 – dohovor o diskriminácii, pokiaľ ide o zamestnanie a povolanie (110/1997 Z.z.)  Dohovor č. 122 – dohovor o politike zamestnanosti (110/1997 Z.z.)  Dohovor č. 135 – dohovor o ochrane zástupcov pracovníkov v podniku a o uľahčení podmienok na výkon ich činností, ktoré sa im poskytujú (16/2010 Z.z.)  Dohovor č. 138 – dohovor o minimálnom veku na prijatie do zamestnania (341/1998 Z.z.)  Dohovor č. 144 – dohovor o trojstranných konzultáciách (32/1998 Z.z.)  Dohovor č. 155 – dohovor o bezpečnosti a zdraví pri práci a o pracovnom prostredí (110/1997 Z.z.)  Dohovor č. 182 – dohovor o zákaze a o okamžitých opatreniach na odstránenie najhorších foriem detskej práce (38/2001 Z.z.)  Dohovor č. 184 – dohovor o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v poľnohospodárstve (385/2003 Z.z.)</p>

Kontrolný bod		Kritérium plnenia	Interpretácia pre Slovenskú republiku
			<p>Vlastné vyhlásenie musí obsahovať preskúmanie poľnohospodárskym podnikom aj u dohovorov ILO, ktoré neboli v danej zemi ratifikované. Vyhlásenie musí zahŕňať ochotu dodržiavať, chrániť a aktívne používať procesy na ochranu týchto práv. Musí vysvetľovať, ako musí zástupca zamestnancov predkladať sťažnosti týkajúce sa práv uvedených vo vyhlásení. V prípade, že neexistuje zástupca zamestnancov a/alebo neexistuje zastúpenie v podobe odborovej organizácie alebo rady zamestnancov (a kontrolný bod CP1 nie je aplikovateľný), musí byť zavedený alternatívny systém, ktorý zaistí úlohu zástupcu zamestnancov pre tento kontrolný bod.</p>
<b>PRÍSTUP K NÁRODNÝM PREDPISOM A LEGISLATÍVE V OBLASTI PRACOVNÉHO PRÁVA</b>			
4	<p>Poznajú osoba zodpovedná za zavedenie GRASP a zástupca zamestnancov platné národné predpisy alebo majú k týmto predpisom prístup?</p>	<p>Osoba zodpovedná za implementáciu GRASP (RGSP) a zástupca/zástupcovia zamestnancov majú znalosti alebo prístup k národným predpisom týkajúcich sa hrubej a minimálnej mzdy, pracovného času, členstva v odborovej organizácii, zákazu diskriminácie a detskej práce, pracovných zmlúv, dovolenky a materskej dovolenky. Ako zástupca RGSP, tak zástupca/zástupcovia zamestnancov poznajú základné body pracovných podmienok v poľnohospodárstve tak, ako sú formulované v príslušnom národnom vyklade GRASP.</p>	<p>V priebehu analýzy musia byť audítorovi predložené doklady o prístupe k národnej legislatíve (ako a aký je prístup), ktoré musia byť spolu so zástupcom zamestnancov skontrolované.</p> <p>Pokiaľ je zaistený elektronický prístup, audítor skontroluje, či sú k tomuto prístupu k dispozícii prostriedky v podobe zdrojov, ktoré je možné použiť k trvalému prístupu k informáciám, kedykoľvek sú zamestnanci prítomní.</p> <p>V prípade, že neexistuje zástupca zamestnancov a/alebo neexistuje zastúpenie v podobe odborovej organizácie alebo rady zamestnancov (a kontrolný bod 1 je neaplikovateľný), musí byť zavedený alternatívny systém, ktorý zaistí úlohu zástupcu zamestnancov na tento kontrolný bod.</p> <p>Zamestnávateľ je povinný zaistiť bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci s ohľadom na riziká možného ohrozenia ich života a zdravia, ktoré sa týkajú výkonu práce. Starostlivosť o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci uložená zamestnávateľovi je neoddeliteľnou a rovnocennou súčasťou pracovných povinností vedúcich zamestnancov. Zamestnávateľ je povinný zaistiť zamestnancom dostatočné a primerané informácie a pokyny o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci.</p> <p>Zamestnávateľ je povinný informovať pracovníka zodpovedného</p>

Kontrolný bod		Kritérium plnenia	Interpretácia pre Slovenskú republiku
			<p>za BOZP a sociálne záujmy a zastupujúcich zamestnancov o tom, či zamestnanci vykonávajú len práce zodpovedajúce ich schopnostiam a zdravotnej spôsobilosti – príslušní zamestnanci majú platný zdravotný preukaz, očkovanie a zdravotné prehladky.</p> <p>Zamestnávateľ je povinný zaistiť zamestnancom školenie o právnych a ostatných predpisoch na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Školenie je zamestnávateľ povinný zaistiť pri nástupe zamestnanca do práce, pri zmene pracovného zaradenia, druhu práce alebo technológie.</p> <p>Zamestnávateľ je povinný zaistiť odborovej organizácii a zástupcovi pre oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci školenie umožňujúce riadny výkon ich funkcie a sprístupniť im právne a ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.</p> <p>Podľa zákona je hlavnou zodpovednou osobou v oblasti BOZP zamestnávateľ. Ten prenáša svoje povinnosti na vedúcich pracovníkov, ktorí musia zaistiť, že ich podriadení prejdú školením a tréningom a poznajú nariadenia a zákony v tejto oblasti. Rovnako je zamestnávateľovou povinnosťou zaistiť, aby mal pracovník BOZP, zástupca zamestnancov či poverená osoba BOZP znalosti, požadovanú prax a prístup ku všetkým relevantným dokumentom a nariadeniam v oblasti BOZP.</p>
<b>PRACOVNÉ ZMLUVY</b>			
5	Môžu byť predložené kópie pracovných zmlúv zamestnancov? Sú pracovné zmluvy v súlade s príslušnou legislatívou a/alebo s kolektívnymi zmluvami a obsahujú aspoň úplné mená, popis pracovnej náplne, dátum narodenia, dátum uzavretia, mzdu a dobu trvania	Zmluva každého zamestnanca môže byť na vyžiadanie predložená audítorovi (na základe vzorkovania). Zamestnanci aj zamestnávateľ zmluvy podpísali. Záznamy obsahujú aspoň úplné mená, národnosť, popis pracovnej náplne, dátum narodenia, pravidelnú pracovnú dobu, mzdu a dĺžku trvania pracovného pomeru (napr. na dobu neurčitú, na dobu	<p>Pracovný pomer sa zakladá pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom.</p> <p>Pracovná zmluva musí obsahovať:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- kontaktné údaje zmluvných strán (tj. zamestnávateľa a zamestnanca);</li> <li>- druh práce, ktorú má zamestnanec pre zamestnávateľa vykonávať;</li> <li>- miesto alebo miesta výkonu práce, kde má byť práca vykonávaná;</li> </ul>

Kontrolný bod	Kritérium plnenia	Interpretácia pre Slovenskú republiku
<p>pracovného pomeru? Boli podpísané obidvomi stranami, zamestnancom i zamestnávateľom?</p> <p>Je možné zverejňovať kópie pracovných zmlúv zamestnancov? Uvádza sa v nich minimálne úplné meno, povolenie na pobyt, opis činnosti, dátum narodenia, dátum nástupu do práce, mzda a doba trvania zamestnania? Boli tieto zmluvy podpísané ako zamestnancom, tak zamestnávateľom?</p>	<p>určitú, na deň a pod.) a u cudzích štátnych príslušníkov ich právne postavenie (status) a pracovné povolenie. Zmluva nevykazuje žiadny rozpor s vyhlásením o správnej poľnohospodárskej praxi. Záznamy zamestnancov musia byť prístupné za obdobie posledných 24 mesiacov.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- deň nástupu do práce;</li> <li>- dĺžku trvania zamestnania.</li> </ul> <p>Pre účely analýzy GRASP musia záznamy obsahovať aspoň úplné meno, národnosť, popis pracovnej náplne, dátum narodenia, pravidelný pracovný čas, mzdu a dĺžku trvania pracovného pomeru (napr. stály pracovník, sezónny pracovník, brigádnik, atď.). aj keď miestne zákony tieto požiadavky na pracovné zmluvy nestanovujú, každý poľnohospodársky podnik musí pri analýze GRASP všetky požiadavky splniť.</p> <p>Ak je práca zaistená prostredníctvom subdodávky, musí auditor skontrolovať požiadavky a miestne nariadenia na subdodávateľsky vykonávanú prácu.</p> <p>Pracovná zmluva musí byť uzatvorená písomne. Každá zmluvná strana musí dostať jedno vyhotovenie pracovnej zmluvy.</p> <p>Za vykonanú prácu prislúcha zamestnancovi mzda, plat alebo odmena.</p> <p>Mzda sa zjednáva buď v zmluve, alebo ju stanovuje zamestnávateľ vnútorným predpisom. Písomný mzdový výmer je zamestnávateľ povinný vydať v deň nástupu do práce. Mzdový výmer obsahuje údaje o spôsobe odmeňovania, termíne a mieste výplaty mzdy. Ďalej je zamestnávateľ povinný uviesť údaje o platovej triede, platovom stupni, výške platového tarifu a ostatných pravidelne mesačne poskytovaných zložkách platu. Výšku minimálnej mzdy stanovuje vláda svojím nariadením (pokiaľ sa nezhodne so sociálnymi partnermi – odbormi, zamestnávateľmi).</p>
<b>VÝPLATNÉ DOKUMENTY</b>		
6	Existujú záznamy, ktoré odkazujú na pravidelnú výplatu miezd v súlade so zmluvnými ustanoveniami?	Zamestnávateľ predkladá zodpovedajúce záznamy, ktoré dokladujú výplatu miezd (napr. podpis zamestnanca na výplatnej
		Mzda alebo plat sú splatné po vykonaní práce, a to najneskôr v kalendárnom mesiaci nasledujúcom po mesiaci, v ktorom vzniklo zamestnancovi právo na mzdu alebo plat alebo niektorú ich zložku. Pravidelný termín výplaty mzdy alebo platu musí byť



Kontrolný bod	Kritérium plnenia	Interpretácia pre Slovenskú republiku
	<p>páske, bankový prevod). Zamestnanci podpisujú alebo dostanú kópie výplatných pásov, ktoré jasne a zrozumiteľne dokladujú vykonanú platbu. Pravidelná výplata všetkým zamestnancom je zdokumentovaná v priebehu posledných 24 mesiacov.</p>	<p>dohodnutý, stanovený alebo určený v rámci obdobia uvedeného v predchádzajúcej vete.</p> <p>Pri mesačnom vyúčtovaní mzdy alebo platu je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi písomný doklad obsahujúci údaje o jednotlivých zložkách mzdy alebo platu a o vykonaných zrážkach. Na žiadosť zamestnanca predloží zamestnávateľ doklady, na základe ktorých mzdu alebo plat vypočítal. Prevod práva na mzdu, plat, alebo odmenu na základe dohody alebo ich náhrada sú zakázané.</p> <p>Dokumenty musia brať do úvahy jazykovú alebo vzdelanostnú bariéru k potenciálnemu porozumeniu k záznamu o platbe.</p> <p>Audítori musia skontrolovať, či všetky informácie v dokumentoch, ktoré sú požadované miestnymi zákonmi, sú transparentné a pracovníkom zrozumiteľné.</p>
MZDY		
7	<p>Ukazujú výplatné pásky/platobné registre potvrdzujúce platby súlad s platnými právnymi predpismi a/alebo s kolektívnymi zmluvami?</p>	<p>Mzdy a platby za nadčasové hodiny vykazované na výplatných páskach/výplatných registroch vykazujú zhodu s právnymi predpismi (minimálna mzda) a/alebo kolektívnymi zmluvami ako je špecifikované v Národnom interpretačnom výklade GRASP. Pokiaľ je výplata počítaná podľa jednotiek, zamestnanci musia byť schopní dosiahnuť aspoň zákonom stanovenú minimálnu mzdu (v priemere) v rámci pravidelnej pracovnej doby.</p> <p>Za nadčasovú prácu náleží zamestnancovi mzda, na ktorú mu vznikol za tento čas nárok, pokiaľ sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodli na poskytnutí náhradného voľna. Za prácu počas sviatku prislúcha zamestnancovi dosiahnutá mzda a náhradné voľno v rozsahu práce konanej vo sviatok. Za nočnú prácu a prácu v sobotu a v nedeľu prislúcha zamestnancovi dosiahnutá mzda a príplatok najmenej vo výške 10 % priemerného zárobku.</p> <p>Za čas práce v sťaženom pracovnom prostredí náleží zamestnancovi dosiahnutá mzda a príplatok. Mzdu v naturáliách môže zamestnávateľ poskytovať len so súhlasom zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi vyplatiť mzdu v peniazoch minimálne vo výške príslušnej sadzby minimálnej mzdy.</p> <p>Prácu nadčas môže zamestnanec vykonávať len výnimočne. Zamestnávateľ môže nadčasovú prácu zamestnancovi prikázať</p>

Kontrolný bod	Kritérium plnenia	Interpretácia pre Slovenskú republiku
		<p>v prípade vážnych dôvodov v podniku. Nadčas nesmie byť viac ako 8 hodín týždenne a 150 hodín v kalendárnom roku. Zamestnanec musí s nadčasovou prácou súhlasiť. Na výplatných páskach alebo aj na inom používanom nástroji musia byť uvedené mzdy a nadčasy.</p> <p>Mzda/plat nesmie byť nižšia ako minimálna mzda stanovená nariadením vlády o minimálnej mzde. Každý zamestnanec má nárok na mzdu/plat minimálne vo výške minimálnej mzdy. Nariadenie sa vzťahuje na zamestnancov v hlavnom pracovnom pomere, ale aj na vedľajší pracovný pomer a dohodu o prevedení práce (DPP, DPČ, študentskú brigádu,...), nárok na minimálnu mzdu vzniká v každom zmluvnom pracovno-právnom vzťahu.</p> <p>V roku 2021 je minimálna mesačná mzda 623 EUR za 40 hodín týždenne. Povinnosťou zamestnávateľa je doplatiť zamestnancovi mzdu, ktorá nedosiahne výšku minimálnej mzdy. Do mzdy sa nezapočítava práca počas víkendu, sviatkov a nadčasová práca. Skúšobná lehota, pokiaľ je dohodnutá, nesmie prekročiť obdobie 3 mesiacov.</p> <p>Za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty patrí zamestnancom u zamestnávateľa rovnaká mzda alebo odmena z dohody. Rovnakou prácou sa rozumie práca zhodnej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti, ktorá sa vykonáva v rovnakých alebo porovnateľných pracovných podmienkach.</p> <p>Pri mesačnom vyúčtovaní mzdy alebo platu je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi písomný doklad obsahujúci údaje o jednotlivých zložkách mzdy alebo platu a o vykonaných zrážkach. Zamestnanec môže požadovať doklad o tomto výpočte.</p>
<b>NEZAMESTNÁVANIE NEPLNOLETÝCH</b>		
8	Dokladajú záznamy, že poľnohospodársky podnik nezamestnáva nepľnoletých?	<p>Záznamy dokladajú, že sa dodržiavajú Medzinárodné dohody a národné zákony týkajúce sa minimálneho veku zamestnancov. Ak národné zákony neobsahujú žiadne</p> <p>Slovenská republika ratifikovala dohovor Medzinárodnej organizácie práce č. 138 o minimálnom veku na prijatie do zamestnania, ktorý stanovuje 15 rokov ako minimálnu hranicu pre vstup do zamestnania či výkon práce na jej území.</p>

Kontrolný bod		Kritérium plnenia	Interpretácia pre Slovenskú republiku
		<p>také ustanovenie, nezamestnávajú sa deti mladšie ako 15 rokov. Ak v závode pracujú maloletí, ktorí sú priamymi členmi rodiny vedenia závodu, nevykonávajú práce, ktoré ich ohrozujú na zdraví a bezpečnosti, prípadne ktoré ohrozujú ich vývoj a bráni im v ukončení povinnej školskej dochádzky.</p>	<p>Do posudzovania GRASP musia byť zahrnuté aj deti alebo mladí pracovníci vo vedení spoločnosti.</p> <p>Závislá práca neploletých mladších do 15 rokov veku alebo neploletých, ktorí neukončili povinnú školskú dochádzku, je zakázaná. Títo neploletí môžu vykonávať len umeleckú, kultúrnu, reklamnú alebo športovú činnosť. Neploletá osoba, ktorá dovŕšila 15 rokov veku a ukončila povinnú školskú dochádzku, sa môže zaviazať k výkonu závislej práce podľa iného právneho predpisu. Naplno svojprávnym sa človek stáva ploletosťou. Ploletosť sa nadobúda dovŕšením 18 roku života.</p>
<b>PRÍSTUP K ZÁKLADNÉMU VZDELANIU</b>			
9	Majú deti zamestnancov žijúcich v areáli / miestach zberových manipulácií podniku prístup k povinnému školskému vzdelávaniu?	Existuje dokumentovaný záznam, že deti zamestnancov vo veku povinnej školskej dochádzky (podľa národnej legislatívy) žijúce v areáli podniku / v miestach zberových manipulácií majú prístup k povinnému školskému vzdelávaniu, a to buď zaistením prepravy do štátnej školy alebo prostredníctvom vzdelávania na mieste.	<p>Neaplikovateľné v prípade, že v areáli / miestach zberových manipulácií podniku nežijú žiadne deti zamestnancov vo veku povinnej školskej dochádzky.</p> <p>Požiadavkou GRASP je, ak v priestoroch poľnohospodárskeho podniku žijú neploleté osoby, musí vedenie:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. viesť zoznam s miestom, menom, vekom, informáciami o rodičoch neploletých osôb,</li> <li>2. poskytnúť dôkaz, že rodiny boli informované o nutnosti, aby ich deti chodili do školy.</li> </ol> <p>Táto skutočnosť musí byť overená na vzorke vybranej v registračnom systéme používanom poľnohospodárskym podnikom pri poskytovaní ubytovania pracovníkov. Systém musí poskytnúť informáciu potrebnú na zistenie počtu a veku osôb žijúcich v poskytovanom ubytovacom zariadení alebo umiestnených v areáli poľnohospodárskeho podniku.</p> <p>Na území Slovenskej republiky je povinná školská dochádzka je desaťročná a trvá najviac do konca školského roka, v ktorom žiak dovŕši 16. rok veku, ak tento zákon neustanovuje inak. Povinná školská dochádzka sa vzťahuje na štátnych občanov Slovenskej republiky a na občanov iného štátu EU, ktorí na území</p>

Kontrolný bod		Kritérium plnenia	Interpretácia pre Slovenskú republiku
			<p>Slovenskej republiky pobývajú viac ako 90 dní.</p> <p>Povinná školská dochádzka začína začiatkom školského roka, ktorý nasleduje po dni, keď dieťa dovŕši šiesty rok veku a dosiahne školskú spôsobilosť, ak tento zákon neustanovuje inak.</p> <p>Povinná školská dochádzka sa plní v základných školách, v stredných školách a v školách pre žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami.</p> <p>Žiak plní povinnú školskú dochádzku v základnej škole v školskom obvode, v ktorom má trvalý pobyt (ďalej len „spádová škola“), ak zákonný zástupca pre svoje dieťa nevyberie inú základnú školu. Žiak môže plniť povinnú školskú dochádzku v inej ako spádovej škole, ak ho riaditeľ tejto školy prijme na základné vzdelávanie.</p> <p>Žiak, ktorý bol v priebehu plnenia povinnej školskej dochádzky prijatý do strednej školy alebo do školy podľa pre žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami, pokračuje v plnení povinnej školskej dochádzky až do jej skončenia v tejto škole, ak tento zákon neustanovuje inak.</p> <p>Obec je povinná zaistiť podmienky na plnenie povinnej školskej dochádzky detí s miestom trvalého pobytu v jej pôsobnosti. Obec zriaďuje a zrušuje základnú školu, alebo zaisťuje plnenie povinnej školskej dochádzky v základnej škole zriadenej inou obcou.</p>
<b>SYSTÉM EVIDENCIE DOCHÁDZKY</b>			
10	Existuje záznamový systém, ktorý dokladá dobu práce a nadčasových hodín podľa jednotlivých dní a zamestnancov?	Existuje zavedený systém zaznamenávania času primeraný k veľkosti podniku, ktorý poskytuje denne zamestnancom aj zamestnávateľovi jasný prehľad o čase práce a nadčasových hodinách. Zaznamenávané sú pracovné časy zamestnancov za posledných 24 mesiacov. Záznamy sú pravidelne schvaľované zamestnancami a sú prístupné	<p>Do analýzy GRASP musí byť zahrnutý záznamový systém pracovného času, aj keď to podľa miestnych zákonov nie je povinné.</p> <p>Záznamy sú zamestnancami pravidelne kontrolované a sú prístupné zástupcovi/zástupcom zamestnancov.</p> <p>Použitý dokument musí obsahovať transparentnú (pre zamestnancov i zamestnávateľa) evidenciu pracovného času aj nadčasov.</p> <p>Systém evidencie času musí umožniť zamestnancovi kontrolu</p>

Kontrolný bod		Kritérium plnenia	Interpretácia pre Slovenskú republiku
		zástupcovi/zástupcom zamestnancov.	<p>a zohľadňovať jazykové či vzdelanostné bariéry.</p> <p>Zamestnávateľ je povinný viesť u jednotlivých zamestnancov evidenciu s vyznačením začiatku a konca odpracovanej zmeny, práce nadčas a ďalšie dohodnuté práce nadčas, nočné práce, časy v priebehu pracovnej pohotovosti, ktorú zamestnanec držal. Na žiadosť zamestnanca je zamestnávateľ povinný umožniť zamestnancovi nahliadnuť do svojho účtu pracovného času alebo evidencie pracovného času a do svojho účtu mzdy a vyhotovovať si z nich výpisy, prípadne rovnopisy na náklady zamestnávateľa.</p> <p>Spôsob evidencie je potrebné zvoliť tak, aby ste na základe výzvy kontrolného orgánu (inšpektorátu práce) boli schopní preukázať požadované skutočnosti.</p> <p>V prípade, že neexistuje zástupca zamestnancov a/alebo neexistuje zastúpenie v podobe odborovej organizácie alebo rady zamestnancov (a kontrolný bod CP1 nie je aplikovateľný), musí byť zavedený alternatívny systém, ktorý zaistí úlohu zástupcu zamestnancov na tento kontrolný bod.</p>
<b>PRACOVNÝ ČAS A PRESTÁVKY</b>			
11	Sú pracovné časy a prestávky zdokumentované v časových záznamoch v súlade so zákonnými požiadavkami a/alebo kolektívnymi zmluvami?	Zdokumentovaný pracovný čas, prestávky a dni pracovného pokoja sú v súlade so zákonnými požiadavkami a/alebo s kolektívnymi zmluvami. Pokiaľ nestanovuje zákon prísnejšie pravidlá, zo záznamu vyplýva, že obvyklý týždenný pracovný čas nepresahuje v priemere 48 hodín a týždenný pracovný čas počas sezónnej špičky (zberu úrody) nie je viac ako 60 hodín. Počas sezónnej špičky sú tiež zaručené prestávky / dni pracovného pokoja.	<p>V súlade s analýzou GRASP NESMIE celkový počet hodín, vrátane nadčasov a bežného pracovného času, prekročiť 60 hodín týždenne v ktoromkoľvek týždni v roku a to aj v prípade, že je to povolené zákonom. Táto skutočnosť musí byť skontrolovaná audítorom.</p> <p>Pracovný čas, prestávky, bezpečnostné prestávky, nadčasy a dni pracovného voľna musia byť v súlade s ustanoveniami Zákonníku práce o pracovnom čase a čase odpočinku. Dĺžka stanoveného pracovného času je 40 hodín týždenne. Dĺžka stanoveného pracovného času je u zamestnancov pracujúcich:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• v trojzmennej a nepretržitej prevádzke 37,5 hodín týždenne,</li> <li>• v dvojzmennej prevádzke 38,75 hodín týždenne.</li> </ul> <p>Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi najviac po 6 hodinách nepretržitej práce prestávku na jedlo a oddych v trvaní</p>

Kontrolný bod		Kritérium plnenia	Interpretácia pre Slovenskú republiku
			<p>najmenej 30 minút; mladistvému zamestnancovi musí byť táto prestávka poskytnutá najviac po 4,5 hodinách nepretržitej práce. Ak ide o práce, ktoré nemôžu byť prerušené, musí byť zamestnancovi aj bez prerušená prevádzky alebo práce zaistený primeraný čas na oddych a jedlo; tento čas sa započítava do pracovného času.</p> <p>Ak má zamestnanec pri výkone práce právo na bezpečnostnú prestávku podľa zvláštnych predpisov, započítava sa táto prestávka do pracovného času. Ak prípadne bezpečnostná prestávka na čas prestávky v práci na jedlo a oddych, započítava sa prestávka v práci na jedlo a oddych do pracovného času. Dĺžka zmeny nesmie presiahnuť 12 hodín.</p> <p>Zamestnávateľ je povinný rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal pred koncom jednej zmeny a začiatkom nasledujúcej zmeny nepretržitý odpočinok aspoň 11 hodín, zamestnanec mladší ako 18 rokov aspoň 12 hodín v priebehu po sebe idúcich 24 hodín. V poľnohospodárskych prevádzkach môže byť odpočinok skrátený až na 8 hodín v priebehu 24 hodín idúcich po sebe zamestnancovi staršiemu ako 18 rokov za podmienok, že nasledujúci odpočinok bude predĺžený o čas skrátenia.</p> <p>Pracovný čas zamestnanca je najviac 40 hodín týždenne. Pracovný čas v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 12 hodín. Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas nesmie prekročiť 48 hodín. Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien. Dni pracovného pokoja sú dni, na ktoré pripadá nepretržitý odpočinok zamestnanca v týždni, a sviatky.</p>
<b>APLIKOVATEĽEN PRE SKUPINY VÝROBCOV SO ZAVEDENÝM QMS</b>			
QMS	Preukázala kontrola systému riadenia kvality (QMS) v oblasti	Posúdenie systému riadenia kvality skupiny výrobcov ukazuje, že bol	Tento kontrolný bod je obvykle bez interpretácie, keďže spája požiadavky GRASP so skupinami GLOBAL G.A.P. Varianty 2.

Kontrolný bod	Kritérium plnenia	Interpretácia pre Slovenskú republiku
	skupiny výrobcov, že sa požiadavky GRASP správne aplikujú u všetkých zúčastnených členov skupiny výrobcov?	GRASP u všetkých členov skupiny výrobcov správne zavedený a interne posúdený. Nezhody sú identifikované a sú prijaté nápravné opatrenia, aby bola zhoda u všetkých zúčastnených členov skupiny.
<b>ĎALŠIE SOCIÁLNE VÝHODY</b>		
R 1	Aké ďalšie formy sociálnych výhod poskytuje zamestnávateľ svojim zamestnancom, ich rodinám a / alebo spoločnosti? Prosím, uveďte návrhy na dobrý a bezpečný pracovný výkon, bonusové platby, podporu sociálneho rozvoja, sociálne benefity, starostlivosť o deti, zlepšenie sociálneho prostredia, a pod..	<p>Výhody a benefity sú obvykle poskytované peňažnou alebo nepeňažnou formou. Medzi peňažné benefity patria príspevky na:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• stravovanie</li> <li>• šport a zdravie</li> <li>• kultúru a rekreáciu</li> <li>• ubytovanie a dopravu</li> <li>• príplatok k nemocenskej</li> <li>• zamestnanecké akcie</li> <li>• dôchodkové a životné pripistenie</li> <li>• zvýhodnené pôžičky</li> <li>• vzdelávacie kurzy a školenia</li> <li>• používanie automobilu, mobilného telefónu a počítača aj na súkromné účely</li> <li>• dary k životným a iným výročiam</li> <li>• bezúročné pôžičky alebo pôžičky s nižším úrokom na bytové účely alebo na preklopenie ťaživej životnej situácie</li> <li>• naturálie – produkty firmy a pod.</li> </ul> <p>medzi nepeňažné benefity patria:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• nadštandardná dovolenka</li> <li>• voľno na vybavovanie alebo liečenie</li> <li>• pružný pracovný čas</li> <li>• práca z domu ai.</li> </ul>

Kontrolný bod	Kritérium plnenia	Interpretácia pre Slovenskú republiku
		<p>Formu a množstvo zamestnaneckých benefitov určuje zamestnávateľ. V organizačných zložkách štátu a v štátnych príspevkových organizáciách a v príspevkových organizáciách zriadených územnými samosprávnymi celkami upravuje vyhláška o FKSP výšku tvorby fondu kultúrnych a sociálnych potrieb. Základný prídel, ktorým je tvorený fond, tvorí 1 % z ročného objemu nákladov zúčtovaných na platy a náhrady platov, prípadne na mzdy a náhrady mzdy a odmeny za pracovnú pohotovosť a ďalej na odmeny a ostatné plnenie za prácu vykonávanú v rámci odborného výcviku na produktívnych činnostiach žiakov učilíšť.</p>



## Príloha interpretácie pre Slovenskú republiku

### Kontrolný bod 1: Zástupca zamestnancov

Zákonník práce 311/2001 Z.z. § 1, 229, 233, 240

### Kontrolný bod 2: Postup podania sťažnosti

Zákonník práce 311/2001 Sb. § 1, 229, 233, 240

Zákon o inšpekcii práce 125/2006 Z.z.

### Kontrolný bod 3: Deklarácia dobrej sociálnej praxe

Medzinárodná organizácia práce:

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200\\_COUNTRY\\_ID:102717](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102717)

### Kontrolný bod 4: Prístup k národným predpisom a legislatíve v oblasti pracovného práva

Zákonník práce 311/2001 Z.z. § 39, 146, 147, 148, 149

Antidiskriminačný zákon 365/2004 Z.z.

### Kontrolný bod 5: Pracovné zmluvy

Zákonník práce 311/2001 Z.z. § 42-44, 118, 119

### Kontrolný bod 6: Výplatné dokumenty

Zákonník práce 311/2001 Z.z.. § 42-44, 130

### Kontrolný bod 7: Mzdy

Zákonník práce 311/2001 Z.z.. § 94, 97, 119, 121-128

Zákon o minimálnej mzde 663/2007 Z.z.

Nariadenie vlády o minimálnej mzde 324/2019 Z.z.

### Kontrolný bod 8: Nezamestnávanie nepľnoletých

Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o minimálnom veku na prijatie do zamestnania č. 138 z roku 1973 (oznámenie č. 341/1998 Z. z., redakčné oznámenie o oprave tlačovej chyby v oznámení č. 341/1998 Z. z. - čiastka č. 140/1998 Z. z.)

Zákonník práce 311/2001 Z.z. 11, 41, 171, 174, 175

### Kontrolný bod 9: Prístup k základnému vzdelávaniu

Školský zákon 245/2008 Z.z. § 5, 19, 20, 23, 24

Zákon o štátnej správe v školstve a školskej samospráve č. 596/2003 Z. z. § 6-9

### Kontrolný bod 10: Systém evidencie dochádzky

Zákonník práce 311/2001 Z.z. § 96-99

### Kontrolný bod 11: Pracovný čas a prestávky

Zákonník práce 311/2001 Z.z. § 85-95

### R1: Ďalšie sociálne výhody

Zákonník práce 311/2001 Sb §151, 153

Zákon o dani z príjmu 595/2003 Z.z.

Zákon o sociálnom fonde 152/1994 Z.z.

**Všetky vyššie uvedené právne predpisy a medzinárodné zmluvy sú vždy v platnom znení.**