



**Odborári z KIE
vyhrali súd – str. 1**

**V SAD Prešov
štrajk nebude – str. 3**

**COVID 19 ako choroba
z povolania – str. 6-7**

Vláda zasahuje do autonómie odborov!

Vláda na svojom ostatnom zasadnutí schválila aj novelu Zákonníka práce, kde obmedzila zakladanie a pôsobenie odborových organizácií!

Podľa novej úpravy, ktorú má prerokovať ešte parlament, podmienkou pôsobenia odborovej organizácie u zamestnávateľa bude, že všetci členovia príslušného odborového orgánu sú v pracovnom pomere so zamestnávateľom, ak sa odborová organizácia so zamestnávateľom nedohodne inak (§230 ods. 2 Zákonníka práce).

Priamy rozpor s dohovorom MOP

Táto podmienka je v priamom rozpore s článkom 3 Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce (MOP) č. 87 z roku 1948, ktorý ratifikovala aj Slovenská republika, a z ktorého vyplýva, že organizácie pracovníkov a zamestnávateľov majú právo vypracúvať svoje stanovky a pravidlá, úplne slobodne voliť svojich zástupcov, organizovať svoju správu a činnosť a formulovať svoj program. Verejné orgány sa zdržia akéhokoľvek zásahu, ktorý by obmedzoval toto právo alebo zabráňoval jeho zákonnému vykonávaniu! Podľa článku 8 ods. 2 Dohovoru vnútroštátne zákonodarstvo nesmie obmedzovať, ani sa nesmie uplatňovať tak, aby obmedzovalo záruky, ustanovené týmto Dohovorom.



Odborové organizácie prijímajú stanovky v takom znení, resp. organizujú svoju správu a činnosť, aby to zodpovedalo ich potrebám a zabezpečilo sa ich efektívne fungovanie, a to v súlade s právom, ktoré zakotvuje článok 3 a bod 1) spomínaného Dohovoru. Touto potrebou je zabezpečiť efektívne fungovanie a zastupovanie záujmov zamestnancov, ktorí sa rozhodnú realizovať svoje zastupovanie prostredníctvom odborovej organizácie.

Nie je žiadnou výnimkou pôsobenie odborovej organizácie u viacerých zamestnávateľov (čo zákon umožňuje), keďže združuje členov, ktorí sú zamestnaní u viacerých zamestnávateľov. Tomu zodpovedá štruktúra odborovej organizácie, ktorá väčšinou predpokladá, že príslušný odborový orgán (štatutárny orgán) je vyskladaný (na základe výsledkov volieb členskej základne) nielen zo zamestnancov, ktorí sú zamestnaní v pracovnom pomere u jedného zamestnávateľa. Uvedená podmienka by znamenala, že všetky odborové organizácie, ktoré v súčasnosti fungujú podľa stanov a pravidiel, zodpovedajúcim ich potrebám a s cieľom, aby bolo zabezpečené ich efektívne fungovanie, a ktoré pôsobia u viacerých zamestnávateľov a ich príslušný

Pokračovanie na 2. strane.

V TRNAVSKEJ AUTOMOBILKE POKRAČUJE BOJ O MZDY

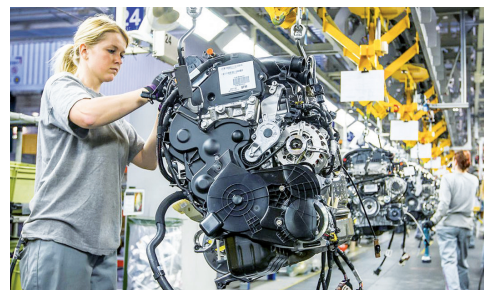
V trnavskej automobilke Groupe PSA Slovakia pokračuje boj o vyššie mzdy. Do vyjednávania o podobe novej kolektívnej zmluvy, na ktorej sa zamestnávateľ so zástupcami zamestnancov nevedeli niekoľko mesiacov dohodnúť, vstúpil sprostredkovateľ.

Kolektívne vyjednanie, ktoré v trnavskej automobilke začalo 15. júla tohto roku, dospelo do „vyhlásenia sporu“ (17.septembra) po siedmich kolách spoločných stretnutí. Prizvaný sprostredkovateľ, ktorého deleguje Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, predložil svoje návrhy riešenia 22.októbra.

Sprostredkovateľ podporil rast miezd

Podľa predsedu Základnej organizácie OZ KOVO PCA Slovakia, Milana MINÁRECHA, ho odbory vnímajú pozitívne. „Dal nám za pravdu, že zamestnanci si zaslúžia zvýšenie miezd,“ uviedol. Zároveň im, podľa neho, „podržal chrbát“ aj pri téme flexibilita práce a navrhoval, aby sa konto pracovného času nemenilo.

„Z našej strany je to návrh, na ktorom sa dá stavať, a preto by sme radi pokračovali v rokovaniach za účasti sprostredkovateľa,“ zhodnotil šéf odborárov. On sám verí, že sa vyjednávania napokon skončia v prospech zamestnancov.



Zároveň pripomenul, že odbory od začiatku požadovali tri veci: „Navýšenie základných plátov o 70 eur, zavedenie vernostnej odmeny po 20-ich odpracovaných rokoch a zavedenie 14. platu. Ani jedno neprešlo. Až po 7. kolách vyjednávania prišiel zamestnávateľ s tým, že 14. plat by teoreticky mohol byť, ale v inej forme,“ skonštatoval M.MINÁRECH.

Pokračovanie na 2. strane.

JE TO DEFINITÍVNE – MINIMÁLNA MZDA BUDE 623 EUR

Minimálna mzda bude v budúcom roku 623 eur. Podpisom prezidentky Zuzany ČAPUTOVEJ v pondelok, 26.októbra 2020, sa návrh novely zákona o minimálnej mzde stal právoplatným. Ešte predtým ho – spolu so zákonom 13. dôchodkov, v ktorom sa tento prekvalifikoval na štátnu sociálnu dávku s maximálnou sumou 300 eur, schválili poslanci Národnej rady SR.

Paradoxne, stalo sa tak po prijatí zástupcov Konfederácie odborových zväzov SR – prezidenta Mariána MAGDOŠKA a viceprezidentky Moniky UHLEROVEJ - ktorí na stretnutí vyjadrili výhrady k novele zákona o minimálnej mzde, k spôsobu, akým bola prijatá a v neposlednom rade i k tomu, ako minister práce, sociálnych vecí a rodiny vedie, resp. nevedie v tripartite sociálny dialóg.



Diskutovali aj o už parlamentom schválených, alebo ešte len vládou navrhovaných legislatívnych zámeroch s negatívnym zásahom do postavenia a práv zamestnancov, usilujúcich sa o zníženie mzdových a sociálnych štandardov pracujúcich. Zástupcovia KOZ SR sa po stretnutí vyjadrili: „Veríme, že týmto stretnutím sme našťarovali intenzívnu spoluprácu, aby sme dokázali naplniť tie

ustanovenia Ústavy SR o sociálne orientovanom trhovom hospodárstve, ktoré sú založené na sociálnom dialógu a neustálom dosahovaní sociálneho zmiernu. Pretože, ako deklarovali obe strany: **Sociálny dialóg nie je hra, sociálny dialóg je nástroj, ktorý učí dialógu a eliminuje tak nebezpečný diktát. Zamestnanci nie sú poddaní, ale sú sebavedomou súčasťou demokracie.**

Prezidentka nie je sudca - ministra práce upozornila a zákon podpísala

Prezidentka nespokojnosť odborov s procesom prerokovania výšky minimálnej mzdy v tripartite vníma: „Nemám radosť z toho, že sociálny dialóg neprebehol konsenzuálnym spôsobom. Taktiež považujem za nesprávne, že medzirezortným pripomienkovým konaním prechádzal v tomto prípade iný návrh, ako sa nakoniec vláda rozhodla predložiť do parlamentu. Na potrebu sociálneho dialógu a správnosť legislatívneho procesu som telefonicky upozornila aj ministra práce, sociálnych vecí a rodiny, Milana KRAJNIAKA. Zároveň som ho informovala, že keďže mi neprislúcha pozícia sudcu v spore medzi odborami a ministerstvom, a zákon ani proces jeho prijímania nie je v rozpore s ústavou, rozhodla som sa zákon o minimálnej mzde podpísať.“

Pokračovanie na 2. strane.

Vláda zasahuje do autonómie odborov!

Pokračovanie z 1. strany.

odborový orgán nie je zložený výlučne zo zamestnancov v pracovnom pomere k danému zamestnávateľovi, prestanú pôsobiť u daných zamestnávateľov. To znamená zásah do ich fungovania a činnosti, opäť v rozpore s článkom 3 a s článkom 8 Dohovoru.

Porušenie demokratického princípu voľby

Členovia odborového orgánu sú do funkcie obsadzovaní voľbou, volí ich členská základňa spomedzi členov, ktorí nemusia byť výlučne zamestnancami zamestnávateľa, pretože členovia odborovej organizácie majú právo zvoliť zástupcu, ktorý má ich plnú dôveru a je schopný chrániť a obhajovať ich záujmy vo vzťahu k zamestnávateľovi ďaleko efektívnejšie, napr. ako výlučne zamestnanci, ktorí sú od zamestnávateľa finančne závislí, keďže sú u neho v pracovnom pomere. Uvedená právna úprava nerespektuje právo úplne slobodne voliť svojich zástupcov, organizovať svoju správu a činnosť a formulovať svoj program a nepriamo vytvára tlak na členov odborového orgánu, ktorí sú v pracovnej pomere a vytvára priestor pre snahy zamestnávateľa ukončiť pracovný pomer s členom/členmi odborového orgánu a znemožniť tak pôsobenie odborovej organizácie u zamestnávateľa.



Rozpor s Ústavou SR

Súčasný návrh považujeme za rozporný s článkom 37 Ústavy SR, podľa ktorého obmedziť činnosť odborov (rozumie sa aj ich pôsobenie), je možné len vtedy, ak ide o opatrenie v demokratickej spoločnosti, nevyhnutné na ochranu bezpečnosti štátu, verejného poriadku alebo práv a slobôd iných. Táto podmienka nie je nevyhnutnou podmienkou ani na ochranu bezpečnosti štátu, ani verejného poriadku ani práv a slobôd iných.

Predmetný návrh považujeme tiež za zásah do právnej subjektivity odborovej organizácie ako nezávislej a samostatnej právnickej osoby, zásah do slobody združovania, garantovanej Ústavou SR a porušovanie čl. 11 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd.

Konfederácia odborových zväzov (KOZ) SR sa preto určite znovu obráti na poslancov Národnej rady SR, aby takúto právnu úpravu, odporujúcu medzinárodným dohovorom a Ústave SR, nepodporili. Rovnaký apel bude opätovne smerovať aj k pani prezidentke SR a s detailným podnetom sa KOZ SR obráti aj na Medzinárodnú organizáciu práce, ktorej členom je Slovenská republika a kde zástupcov zamestnancov reprezentuje KOZ SR.

O situácii v aktuálnom stagnujúcom sociálnom dialógu i o zásahoch do sociálnych práv zamestnancov na Slovensku informovala odborová centrála aj Európsku komisiu, Európsku odborovú konfederáciu a Európsky sociálny a hospodársky výbor.

Zdroj: KOZ SR, redakčne upravené

V TRNAVSKEJ AUTOMOBILKE POKRAČUJE BOJ O MZDY

Pokračovanie z 1. strany.

Automobilka súhlasí s dohodou na 4 roky, ale...

Samotná automobilka informovala, že v návrhu sprostredkovateľa sú jej blízke body o trvaní kolektívnej dohody na štyri roky, ďalej prioritou na odmeňovaní podľa individuálneho výkonu a kompetencií, ako aj dôraz na oceňovaní dĺžky odpracovaných rokov. Vedenie Groupe PSA Slovakia si však chce návrh sprostredkovateľa najprv podrobnejšie preštudovať a následne naň bude reagovať pri rokovaní so stola. Automobilka zopakovala, že trvá na **takom zvýšení odmeňovania, ktoré jej umožní zvýšiť konkurencieschopnosť**, ako nutnú podmienku pre získanie investície do možného budúceho modelu. V oblasti flexibility treba - podľa nej - brať do úvahy nevyhnutnosť transformácie na nové technológie. „Neistota na trhu núti výrobcu áut byť pripravený na scenár s vysokým dopytom, ako aj na pokles objednávok, a preto automobilka presadzuje väčšiu flexibilitu v záujme schopnosti plnenia objednávok klientov,“ dodala.

Ďalšie rokovania so sprostredkovateľom

Dodajme, že návrh sprostredkovateľa je pre obe vyjednávacie strany nezáväzný - budú o ňom - spolu so sprostredkovateľom - ešte rokovať. Aktuálna kolektívna zmluva, platná na roky 2019-2020, bola v Groupe PSA Slovakia podpísaná ešte v decembri 2018. Automobilka v súčasnosti zamestnáva takmer 4 500 pracovníkov. Doteraz priemerná mzda operátorov výroby, vyplatená v roku 2019, dosiahla 1 291 eur v hrubom (vrátane prémie a príplatkov). Celková priemerná mesačná mzda bez manažmentu vlni dosiahla 1 632 eur v hrubom.

Zamestnancov je málo a sú vyčerpaní

Za rozkolom, ktorý trvá už niekoľko mesiacov, je však podľa odborárov najmä fakt, že automobilka musela prepustiť viac ako stovku zamestnancov a teraz zvyšuje tlak na zamestnancov avizovaním potreby optimalizovať a znížiť náklady, či zavádzať nadčasy.

Podľa šéfa odborov je aktuálne v podniku vysoká fluktuácia zamestnancov a práce pribúda: „**Vyrába sa 7 dní v týždni. Do toho chce vedenie ešte aj nadčasy. Zamestnanci sú vyčerpaní.** Do toho zastrašovanie, vyhrážanie, ponižovanie a strach,“ približuje atmosféru v podniku M.MINÁRECH. Aj to je, podľa neho dôvod, prečo ľudia nechcú ísť do PSA pracovať.

Na prevádzkach tak chýbajú ľudia a fabrika ich, podľa neho, nenahrádza - núti ľudí do nadčasov. Alebo sa ich snaží doplniť zamestnancami z tretích krajín - najmä zo Srbska a Uruguju. „Nie je ich tak veľa, ako kedysi. Ale momentálne je tu viac zamestnancov vo výrobe z tretích krajín ako zo Slovenska. Slovinci už nechcú ísť do PSA pracovať. Lebo počujú, ako sa k nim zamestnávateľ správa,“ hovorí odborár a zároveň konštatuje, že najvyššou premennou bol, je a bude zisk. „Zisk pre akcionárov a pre najvyšší manažment spoločnosti. A zamestnanci sú až na poslednom mieste.“

Bude štrajk?

Nevylúčil preto, že v prípade, ak sa situácia vyhrôti a iné cesty nebudú schodné, využijú zamestnanci aj svoje zákonné práva v podobe protestných akcií: „Ak bude ten správny čas, určite sa taketo podujatia budú konať,“ uzavrel šéf trnavských odborov, M.MINÁRECH.

A.Fáková, Síta

JE TO DEFINITÍVNE – MINIMÁLNA MZDA BUDE 623 EUR

Pokračovanie z 1. strany.

Ide o zákon z 20. októbra 2020, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov a ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

Navýšenie nie o 78, ale o 43 eur

V zmysle aktuálnej novely minimálna mzda v budúcom roku dosiahne 623 eur mesačne v hrubom a bude vo výške 57 % priemernej mzdy v minulom roku. Suma minimálnej mzdy za každú odpracovanú hodinu zamestnanca má byť 3,58 eura.

Minimálna mzda sa z tohtoročných 580 eur zvýši o 43 eur - hoci v zmysle pôvodného zákona a z neho vychádzajúcej požiadavky odborov to malo byť až 656 eur, teda navýšenie o 76 eur.

Pevné príplatky aj úrovne minimálnej mzdy

Po novom sa zmení aj systém stanovenia šiestich úrovní minimálnej mzdy podľa stupňa náročnosti práce. Kým v súčasnosti sa zvyšných päť úrovní minimálnej mzdy určuje ako násobok novej základnej sumy minimálnej mzdy, po novom sa druhá až šiesta úroveň minimálnych zárobkov zvýši jednotne o 43 eur. Napríklad pri šiestom, najvyššom stupni náročnosti práce, dosahuje minimálny mzdový nárok v súčasnosti dvojnásobok minimálnej mzdy, teda 1 160 eur. Po novom sa tento minimálny mzdový nárok od januára zvýši o 43 eur na 1 203 eur. Ak by sa naďalej uplatňoval doterajší systém, najnižší mzdový nárok pri šiestom stupni náročnosti práce by vzrástol o 86 eur na 1 246 eur.

Okrém toho sa stanoví pevná suma príplatkov za prácu v noci, počas soboty, nedele a cez sviatky. Všetky tieto príplatky sa však stanovujú pevnou sumou, čím sa od-pájajú od hodinovej minimálnej mzdy. Napríklad základný príplatok za hodinu práce v sobotu už nebude stanovený ako polovica minimálnej hodinovej mzdy, ale sa určí na pevnú sumu 1,79 eura. Oproti tomuto roku pôjde o ná-

rast o 12 centov. Základný príplatok za prácu v nedeľu už tiež nebude vyjadrený ako 100 % minimálnej hodinovej mzdy, ale stanoví sa na sumu 3,58 eura. V porovnaní s týmto rokom stúpne o 25 centov. Základné mzdové zvýhodnenie za hodinu nočnej práce od začiatku budúceho roka dosiahne 1,43 eura, čo bude nárast o 10 centov.

Minimálna mzda v krajinách Európskej únie

1. Luxembursko	2 142 €	11. Portugalsko	741 €
2. Írsko	1 656 €	12. Poľsko	611 €
3. Holandsko	1 636 €	13. Lotyšsko	607 €
4. Belgicko	1 594 €	14. Estónsko	584 €
5. Nemecko	1 584 €	15. Slovensko	580 €
6. Francúzsko	1 539 €	16. Česko	575 €
7. Španielsko	1 050 €	17. Chorvátsko	546 €
8. Slovinsko	941 €	18. Maďarsko	487 €
9. Malta	777 €	19. Rumunsko	446 €
10. Grécko	758 €	20. Litva	430 €

zdroj: TASR

Porušenie sociálny dialóg

Pripomeňme, že schválená výška minimálnej mzdy je návrhom ministra práce Milana KRAJNIAKA po tom, čo sa uskutočnili dve stretnutia tripartity, na ktorých sa zástupcovia zamestnancov a zamestnávateľov nedohodli. Minister sa na poslednom stretnutí odobral so zástupcami zamestnávateľov na separátne rokovanie a odborárov obíšiel. Výsledkom bol spomínaný návrh, dnes už preťatý do nového znenia zákona o minimálnej mzde.

Na porušovanie sociálneho dialógu zo strany ministra práce, sociálnych vecí a rodiny, Milana KRAJNIAKA (Sme Rodina) a nerespektovanie platných pravidiel a legislatívy upozornila KOZ SR listom aj poslancov Národnej rady SR a vedenie Európskej komisie. Z rovnakých dôvodov podala KOZ SR aj podnet na Generálnu prokuratúru, aby preskúmala doterajší postup ministra práce.

Anita Fáková, zdroj: KOZ SR



mesačník OZ KOVO

Vydáva: OZ KOVO v OZK SERVICE, spol. s r.o.
Redakcia: ČSA 25, 974 01 Banská Bystrica.

Tel.: 0911 394 318, e-mail: fakova@ozkovo.sk
Redakčná rada: Mgr. Bc. Pavel KÚŠ, predseda,
členovia: Ing. Daniela LENGYELOVÁ,
Robert MOLNÁR, JUDr. Martin VAVRO,
Ing. Ján ŠLAUKA, Ing. Michal KUKOLÍK

Šéfredaktorka: Mgr. Anita FÁKOVÁ
Grafická úprava: Tomáš BLIČKA – BAWA
Tlač: Tlačiareň D&M, Slovenská Ľupča.
ISSN: 1338-3051

Neobjednané rukopisy a fotografie redakcia nevracia.
Priority nájdete aj na www.ozkovo.sk

Z KOVÁCKEJ KUCHYNE

V SAD PREŠOV ŠTRAJK NEBUDE - DOHODLI SA

Potom, čo 8. septembra tohto roka vyhlásili zamestnanci zo Základnej organizácie OZ KOVO SAD Prešov a prevádzky Bardejov štrajkovú pohotovosť, sa blýska na lepšie časy. Vyše 11 mesiacov trvajúce kolektívne vyjednávanie o mzdovom navýšení pre zamestnancov sa skončilo konaním pred sprostredkovateľkou, a nakoniec aj dohodou. Odborári spolu so zamestnávateľom podpísali dodatok ku kolektívnej zmluve, ktorý platí od 1. novembra tohto roka.

Prilepšia si

Upokojenie celej situácie a odvolanie štrajkovej pohotovosti potvrdil aj predseda Základnej organizácie OZ KOVO SAD Prešov – prevádzka Bardejov, Jozef ŽELINSKÝ: „V októbri sme absolvovali tri kolá kolektívneho vyjednávania pred sprostredkovateľkou a nakoniec sme sa so zamestnávateľom dohodli na podobe dodatku ku kolektívnej zmluve. Od 1. novembra máme navýšené hodinové tarifné mzdy z 3,60 na 4 eurá v kategórii vodič, navýšenie priemernej mzdy v kategórii vodič pre rok 2020 o 5,2% a v kategórii THZ o najmenej 4,6 %,“ hovorí J. ŽELINSKÝ a pokračuje: „Dokonce sme pre rok 2021 dohodli nárast priemernej mzdy u vodičov najmenej o 7,4% a u THZ najmenej o 3%. Navýšila sa aj hodnota stravného z 3,90 na 4,70 eur, a to bez navýšenia doplatku zamestnanca.“



Celkovo sa tak dodatok ku kolektívnej zmluve dotkne zhruba 300 až 350 zamestnancov, z čoho je 236 vodičov. Ich priemerná mesačná mzda dosahovala od januára do júla tohto roku cca 1015 eur. Ako následne J. ŽELINSKÝ dodal, keby nebola súčasná náročná situácia s koronavírusom a vyhlásením núdzového stavu, verí, že by sa podarilo dosiahnuť ešte viac.

Aj za tento progres je však vďačný: „V podstate sa nám podarilo dosiahnuť väčšinu z našich požiadaviek. Za to všetko sa chcem poďakovať nielen členom vyjednávacieho tímu a pani sprostredkovateľke, ktorá si pozorne

vypočula naše argumenty, ale aj všetkým zamestnancom a verejnosti, ktorí nás pri kolektívnom vyjednávaní a následnom vyhlásení štrajkovej pohotovosti podporili.“

Vyjednávali 11 mesiacov, hrozil štrajk

Pripomeňme, že kolektívne vyjednávanie, ktoré začalo v závere minulého roka, sa ťahalo neuveriteľných 11 mesiacov. Už vtedy odborári poukazovali na neochotu zamestnávateľa dohodnúť sa a jeho prístup za „natahovanie času“. Trpezlivosť im došla 8. septembra, kedy vyhlásili spor v kolektívnom vyjednávaní a zároveň ohlásili vstup do štrajkovej pohotovosti. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR požiadali o pridelenie sprostredkovateľa, ktorý mal pomôcť nájsť pri vyjednávaní kompromis. Zamestnávateľ ústami generálneho riaditeľa SAD Prešov, Jozefa KIČURU vtedy argumentoval, že v aktuálnej, náročnej ekonomickej situácii nepovažuje navýšovanie miezd vodičov za nutné. Dôvodom to tým, že kvôli epidemiologickej situácii poklesol počet výkonov vodičov, tí čerpali viac dovolenky, čím ich mzdy poskočili o 5,6% oproti roku 2019. „Myslím si, že to je postačujúce,“ uviedol vtedy k ich mzdovým požiadavkám J. KIČURA.

16 hodín v práci

Situácia bola napätá. V prípade, že by sa zástupcovia zamestnancov so zamestnávateľom nedohodli ani po intervencii sprostredkovateľa, boli odborári ochotní pristúpiť aj k vyhláseniu štrajku. Nakoniec sa tak nestalo, hoci náhoda medzi zamestnancami k tomu ďaleko nemala.

J. ŽELINSKÝ to vtedy komentoval: „Vodiči autobusov, ktorí sú často v práci od rána do večera, uznávajú zvýšené výdavky firmy na opaterenia počas pandémie. Sami sú však v prvej línii a sú vystavení veľkému riziku. Celý deň majú na tvárach rúška a často musia v autobusoch upozorňovať nezdopovedných cestujúcich. Je to náročné povolanie a za 16 hodín dennej práce ich plat nie je postačujúci.“

Pripomeňme, že naposledy sa vodiči zo SAD Prešov nachádzali v takejto situácii pred dvoma rokmi. Aj vtedy vodiči vyhlásili štrajkovú pohotovosť a hrozilo odstavenie prímestskej dopravy. Nakoniec sa však dohodli.

A. Fáková

ODBORÁRI Z KIE NA OKRESNOM SÚDE VYHRALI

Pred rokom sme písali o troch uvoľnených členoch Základnej organizácie OZ KOVO KIA Žilina – predsedovi Miroslavovi CHLÁDEKovi a jeho dvoch kolegoch - Michalovi MORCINEKovi a Pavlovi KOSTOLNOM, ktorí sa so zamestnávateľom súdili kvôli neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Žaloby, ktoré Okresný súd v Ružomberku prijal 25. októbra 2019 od JUDr. Márie KASANOVEJ z Odborového zväzu KOVO (ten troch odborových funkcionárov aj prostredníctvom JUDr. M. KASANOVEJ právne zastupoval), boli nakoniec súdom akceptované a v prvostupňovom konaní bolo v auguste a v septembri tohto roku rozhodnuté v prospech odborárov. Gratulujeme.

Odborári verus automobilka

Dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru (k dátumu 18.9.2019) bola - podľa vedenia žilinskej automobilky - údajná absencia odborárskych funkcionárov v pracovnom procese. Odborári to však rázne odmietli. Okrem Dodatku ku kolektívnej zmluve, ktorý hovoril o uvoľnení odborových funkcionárov na výkon odborárskej funkcie, mali uzavretý dodatok aj k pracovnej zmluve, ktorý im umožňoval vykonávať odborársku činnosť v pracovnom čase.

Spomínaný dodatok ku kolektívnej zmluve však automobilka na jar minulého roka jednostranne vypovedala a vyzvala odborárov, aby nastúpili na pôvodné pracovné pozície, v ktorých predtým pracovali. Keď to odmietli, argumentujúc pritom neplatnosťou vypovedania dodatku a stále platnými pracovnými zmluvami, ktoré im uvoľňovanie na výkon odborárskej funkcie umožňovali - KIA to neakceptovala a v septembri minulého roka im pre neospravedlnené absencie dala hodinový výpoved.

Ako vtedy skonštatoval predseda Základnej organizácie OZ KOVO KIA Žilina, M. CHLÁDEK: „Od roku 2013 som bol dlhodobo uvoľnený na výkon svojej funkcie. Z môjho pohľadu toto dlhodobé uvoľnenie trvá a zamestnávateľ má za to, že dlhodobé uvoľnenie sa skončilo. A toto je sporná vec, ktorú sme napadli aj na súde,“ vysvetlil.

Základná organizácia OZ KOVO KIA Žilina pritom v spoločnosti KIA Motors Slovakia naďalej pôsobí. Aktuálne prebiehajú voľby na členov výboru základnej organizácie.

Okresný súd v Ružomberku rozhodol v prospech dvoch funkcionárov - M. CHLÁDEKA a M. MORCINEKA. Treťi odborár svoju žalobu stiahol a s automobilkou sa dohodol inak. Keďže však išlo len o prvostupňové rozsudky, žilinská automobilka sa odvolala, a tak bude konanie pokračovať na Krajskom súde v Žiline.

A. Fáková

V EMBRACU PRIJÍMAJÚ PREPUSTENÝCH

Najväčší zamestnávateľ na Spiši, spoločnosť Embraco Slovakia, ktorá sa špecializuje na výrobu chladiareských kompresorov a kondenzačných jednotiek na domáce a komerčné chladienie, sa pomaly zotavuje z prvej vlny koronakrízy.

Firma dostáva nové objednávky a opäť hľadá zamestnancov do výroby. Avizované hromadné prepúšťanie, ktoré počítalo s uvoľnením vyše 300 ľudí z celkového počtu 2 tisíc zamestnancov, sa napokon dotklo 240-ich pracovníkov. Prítom 80 z nich už prijali naspäť.

Generálny riaditeľ závodu, Marcelo BORBA, hovorí: „Globálny dopyt po našich výrobkoch sa následkom jarnej vlny koronavírusu prepadol v druhom štvrtroku o vyše 35 %, čo sa premietlo do znižovania zamestnanosti v našom podniku. V auguste sa však situácia mierne stabilizovala,“ spresnil generálny riaditeľ.

Pribudne nová zmena

Aj predseda Základnej organizácie OZ KOVO Embraco Slovakia, Juraj HOJNOS, konštatuje: „V septembri už zákazky začali prichádzať, čím sa zastavilo hromadné prepúšťanie a, naopak, začali sme prijímať zamestnancov. Uprednostňujú sa zamestnanci, ktorí tu robili aj predtým. Ďalšia dobrá správa je, že od prvého novembra sa má spúšťať ďalšia zmena na prevádzke, to znamená, že ďalších šesťdesiat až osemdesiat ľudí nájde u nás prácu. Zamestnávateľ však navyšuje iba robotnícke povolania,“ skonštatoval odborársky predák a dodáva, že od zamestnancov sú vyžadované aj väčšie nadčasy, to znamená naviac odpracovanú minimálne jednu až dve soboty do mesiaca. „Do nového roku by sa tieto nadčasy mali poriešiť tým, že sa ustáli počet zamestnancov a vylúčia sa tak nadčasové hodiny,“ uzatvára J. HOJNOS.

af, Sita

BLAHOŽELÁME

Náš dlhoročný a stále aktívny predseda zo Základnej organizácie OZ KOVO MARIANUM,



pán Ladislav WOLF,

si v tomto roku, presne 31. júla 2020, pripomenul nádherné jubileum - 85 rokov.

Tento obdivuhodný, energiou a pozitívnym zmýšľaním prekvipujúci pán, ktorý je telom i dušou odborárom, športovcom, ale najmä prajným, priateľským a empatickým človekom, zároveň patrí k najdlhšie pôsobiacim funkcionárom v štruktúrach OZ KOVO.

V mene všetkých kovákov i v mene Redakcie Priorit prajeme p. Lackovi WOLFOVI hlavne veľa zdravia, životnej energie, optimizmu a spokojnosti a nech sa ešte dlho delí o svoj elán, vedomosti a znalosti s nami všetkými.

Živio a všetko najlepšie.

Očami podpredsedníčky Rady OZ KOVO TREST ZA SLOBODU?



Rozhodnutie vlády zo dňa 22.10.2020 o zákaze vychádzania môže byť pre trpezlivosť slovenského národa tou poslednou pomyselnou kvapkou v pohári. Uznesenie vlády sa totiž priamo dotkne zamestnancov, ktorí sa rozhodnú, že sa celoplošného testovania nezúčastnia, na čo majú, mimochodom, plné právo.

Nejde ani tak o obmedzenie slobody pohybu a pobytu občanov, to by sme snád v aktuálnej situácii, keď sa vlada sériou dosť chaotických pokusov a omylov snaží aspoň spomaliť raketovo rastúci počet infikovaných, ešte dokázali rozdávať.

A nejde ani o groteskne pôsobiace výnimky zo zákazu vychádzania, napríklad medzi 1-ou a 5-ou hodinou rannou, ktoré sú vďaka týmto rôznym „memem“ na sociálnych sieťach.

Čo však už považujem za úplne cez čiaru sú otvorené prevádzky bez zákazníkov, keďže, až na pár výnimiek, platí zákaz vychádzania. Toto už nie je výsmech do tváre, toto je urážka slovenského občana, podnikateľa a zamestnanca. Pretože tu ide o prežitie, o holú existenciu tisícov živnostníkov, podnikateľov a ich zamestnancov, ktorí keďže im nebolo nariadené prevádzky zatvoriť pravdepodobne prídu minimálne o jednu z foriem štátnej pomoci.

Úplným knokautom pre zamestnancov je plošné testovanie a jeho (NE)dobrovoľnosť. Vláda totiž deklarovala, že testovanie je dobrovoľné, ALE... občan, ktorý nebude disponovať negatívnym COVID testom, musí dodržať zákaz vychádzania, inými slovami, na cestu do zamestnania a späť bude potrebovať certifikát o negatívnom výsledku testovania. Bez nariadenej karantény, a teda aj bez nároku na nemocenské.

A niektorí zamestnávateľi zašli ešte ďalej, keď cez svoje interné predpisy upozorňujú, že neprítomnosť zamestnanca, budú považovať za neospravedlnenú absenciu a hrubé porušenie pracovnej disciplíny. To, že je to protiprávne, ich zrejme momentálne trápi menej, ako to, ako zabezpečiť riadny chod fabrik. Zákaz vychádzania je totiž občianskou povinnosťou, a teda neprítomnosť zamestnanca na pracovisku je a musí byť ospravedlnená, akurát za ňu neprináleží náhrada mzdy.

Rozhodnutie vlády uvrhlo Slovensko do chaosu a neistoty, právnej aj existenčnej. Ak týmto rozhodnutím vláda sledovala definitívnu stratu dôvery aj u tých posledných Mohykánov, myslím, že misia bola splnená. Nechcem súdiť a hodnotiť, čo vlada zanedbala, čo mala urobiť a neurobila. Čo však nemôžem akceptovať, je trestanie ľudí za slobodné rozhodnutie, ktoré mohli/mali urobiť. **Oprávnené sa mnohí občania sťažujú, že boli k testovaniu „donútení“ hrozbou straty príjmu či zamestnania. Mediálne tirády vládných predstaviteľov o tom, ako sa občania „dobrovoľne“ masovo zúčastnili testovania, ešte viac v ľuďoch umocňujú hnev a frustráciu.**

Pre odbory je úloha jasná. Osloviť kompetentné orgány, aby posúdili prijaté opatrenia z hľadiska ich súladu s Ústavou SR a medzinárodnými zmluvami a žiadať, aby využili svoje právomoci a konali.

Nežijeme v diktatúre. Slovensko je podľa Ústavy SR stále zvrchovaný, demokratický a právny štát. Sloboda je najvyššou hodnotou demokracie. A právo má byť jej garantom.

Monika BENEDEKOVÁ
podpredsedníčka Rady OZ KOVO

S hlbokým zármutkom oznamujeme, že v uplynulých dňoch nás vo veku 69 rokov navždy opustil náš bývalý kolega, skvelý priateľ a odborár,

Ján ORAVEC.

Janko ORAVEC bol dlhoročným predsedom Výboru Základnej organizácie OZ KOVO Tatranská Poprad. Pôsobil ako člen Rady OZ KOVO a Regionálnej rady predsedov OZ KOVO Prešovského regiónu a bol aktívny aj v ďalších odborárskych funkciách.

Češť jeho pamiatke.



Štátny rozpočet prvý raz bez rokovania v tripartite!

Prvýkrát v histórii Slovenska schválila vláda SR zákon o štátnom rozpočte bez toho, aby bol najprv prerokovaný v tripartite! Návrh rozpočtu verejnej správy býval predmetom rokovania Hospodárskej a sociálnej rady SR vždy predtým, ako išiel do vlády a Národnej rady SR, a to obvykle do 15. októbra bežného roka. Jedným z kľúčových dôvodov je pritom skutočnosť, že priamo zákon o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni hovorí o tom, že HSR SR dohoduje stanoviská a odporúčania v oblasti štátneho rozpočtu.

Minister KRAJNIAK tripartitu nezvolal

Minister práce, sociálnych vecí a rodiny, Milan KRAJNIAK, totiž ani nezvolal sociálnych partnerov, združených v Hospodárskej a sociálnej rade SR- tripartite. „Ide o flagrantné porušenie zákona o pokračovanie diktátu zo strany ministra práce, ktoré Konfederácia odborových zväzov nemôže tolerovať,“ uviedol k tomu Marián MAGDOŠKO, prezident KOZ SR a pokračoval:

„Rozpočet nebol predložený na rokovanie, aj keď sme to očakávali. **Musíme konštatovať, že nebola žiadna snaha zo strany predkladateľa prerokovať návrh rozpočtu, čo potvrdzuje aj fakt, že bol zverejnený priamo na rokovaní vlády, ktoré už prebiehalo.**“

Heger rozpočet nepredložil, lebo „odborári“

Nie je teda pravdou, že KOZ SR blokuje rokovania, keďže žiadna snaha o rokovanie neprišla a rozpočet nedostal žiadny zo sociálnych partnerov. Konfederácia sa ospravedlnila len z jedného rokovania sociálnych partnerov, čo nedáva dôvod ministrovi nezvolávať rokovanie tripartity v zmysle platných zákonov,“ dodal prezident KOZ SR na margo vyjadrenia ministra financií Eduarda HEGERA, že KOZ SR bola tým dôvodom, prečo nebol návrh štátneho rozpočtu predložený sociálnym partnerom.

Ďalší zákon v skrátene konaní bez diskusie

Vláda tak za zatvorenými dverami pokračuje v znižovaní sociálneho štandardu ľudí, na ktorých plecia prenáša sanáciu pandémie.

Štátny rozpočet počíta s nulovou valorizáciou platov štátnych zamestnancov a zamestnancov, pracujúcich vo verejnom záujme. Kým títo „bežní“ zamestnanci, napríklad kuchárky a kuchári v školách a škôlkach, opatrovatelky v sociálnych zariadeniach, administratívni pracovníci na súdoch, dostanú pridanú rovnú nulu, naopak, vzrastú platy ústavných činiteľov, sudcov a prokurátorov. Pritom mnoho zamestnancov verejnej sféry podľa tabuľkového vyjadrenia zarába menej, ako je, či bude aktuálna výška minimálnej mzdy v budúcom roku.

„Je to pre nás neakceptovateľné a preto, pri dodržaní všetkých pandemických obmedzení, bude KOZ SR pokračovať v protestných aktivitách aj v súvislosti

s valorizáciou plátov vo verejnej a štátnej službe, kde aktuálne prebieha kolektívne vyjednávanie,“ uviedla Monika UHLEROVÁ, viceprezidentka KOZ SR.

V podobnom režime ale prebieha aj schvaľovanie ďalších dôležitých zákonov – či už ide o novelu Zákonníka práce, novelu zákona o sociálnom poistení, o trojstranných rokovaniach, o kurzarbeite atď. Niet preto divu, že zástupcovia zamestnancov, združení v KOZ SR, protestujú a dovoľávajú sa spravodlivosti nielen u prezidentky SR, poslancov Národnej rady SR, ale aj pred Európskou komisiou a na ministra KRAJNIAKA dokonca podali podnet aj na Generálnu prokuratúru SR.



Protesty budú pokračovať

Nečakajú však so založenými rukami. Po septembrových, masívnejších protestných zhromaždeniach v šiestich krajských mestách, sa v dňoch 13., 14. a 20. októbra uskutočnili aj tzv. cyklické protesty o šiestich ľuďoch (vzhľadom na zákaz zhromažďovania sa – maximálne do počtu 6 ľudí), počas ktorých sa striedali členovia odborov a odboroví funkcionári – vrátane kovákov – a v jeden deň obliepali budovu Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR v Bratislave protestnými plagátmi, označujúcimi ministra práce za „hrobára“ sociálneho dialógu, na druhý deň skandovali pred Úradom Vlády SR a nakoniec i pred samotným parlamentom, kde okoloídúcim poslancom rozdávali plagáty, aby nehlasovali za novely zákonov o minimálnej mzde a 13.dôchodkoch.

Je možné, aby vlada, pozostávajúca z politikov a politických strán, odvolávajúca sa vo svojich volebných programoch a predvolebných sľuboch (vrátane ministra práce M.Krajniaka) na obhajobu práv zamestnancov a silné sociálne cítenie, neustále ignorovala diskusiu a názorový platformu, obchádzala pri svojich rozhodnutiach nielen zástupcov zamestnancov, ale aj živnostníkov a často i zamestnávateľov? Dokedy sa takýmto spôsobom bude zneužívať režim núdzového stavu a arogancia moci bude dominovať konštruktívnemu dialógu?

A.Fáková, KOZ SR

Z vašich
postrehov

KOZ SR nie je ROH!

Škoda, že namiesto diskusie o tom, ako tripartitu konečne dostať do stavu, v akom by mala byť, sa ju mnohí snažia buď zrušiť, alebo ju udržať tam, kde ju pred rokmi dostali Vladimír Mečiar a neskôr Ľudovít Kaník s Mikulášom Dzurindom.

Koho zastupujú odbory

Filozofia tripartizmu vychádza z odporúčaní agentúry OSN s názvom Medzinárodná organizácia práce, pričom Slovensko sa v medzinárodných zmluvách zaviazalo tieto odporúčania dodržiavať. Z týchto dokumentov vyplýva nielen jej poslanie, ktorým je zabezpečiť dohody medzi odbormi a zamestnávateľmi za asistencie štátu, ale aj pravidlá reprezentatívnosti.

Ak komentátor Eduard Žitňanský tvrdí, že: „KOZ (konfederácia odborových zväzov) presviedča, že zastupuje zhruba 800 tisíc zamestnancov. Teda aj tých neorganizovaných. Bez toho, že by sa spýtali kohokolvek, či ich zastupovanie chce“, tak sa dopúšťa jednej zásadnej chyby. Týmto spochybňuje spôsob určovania reprezentatívnosti, stanovený MOP pre odbory a aj pre zamestnávateľov.

Ak teda nemajú, podľa komentátora, legitimitu odbory, nemajú ju ani zamestnávateľi. Ani zamestnávateľi nemajú od svojich zamestnancov povolenie na zastupovanie v tripartite, veď v pracovných zmluvách sa nič také neuvádza. A, samozrejme, záujmy zamestnancov sa so záujmami zamestnávateľov v mnohom rozchádzajú, a tak aj Medzinárodná organizácia práce, aj Slovenská republika v príslušných zmluvách uznávajú, že zástupcami aj neorganizovaných zamestnancov sú odbory.

Počas Nežnej stáli na námestí

Žitňanský však ide aj ďalej. Tvrdí, že: „...ukáže sa, že reprezentujú sotva 200 tisíc ľudí“. Tu treba rovno povedať, že používa klamstvo. KOZ SR je konfederácia, združujúca viac ako dvadsať odborových zväzov, pričom tieto majú dokopy viac ako 200 tisíc členov a kolektívne zmluvy, ktoré tieto odborové organizácie uzatvárajú, pokrývajú približne tých hore uvedených 800 tisíc zamestnancov.

Následne vo svojom texte pripomína minulý režim, nálepkuje súčasne odbory slovami komunistické a revolučné. Vo svojom zjednodušovaní, samozrejme, zabúda na fakt, že história odborov bola kľukatá, no nedá sa takto jednoducho paušalizovať.

Názov Revolučného odborového hnutia (ROH), ako vrcholnej odborovej organizácie, vznikol v roku 1945, keď

v Československej republike komunisti ešte nevládli, na druhej strane sa komunistom túto organizáciu podarilo ovládnuť, rovnako ako vtedajšiu políciu a bezpečnostné zložky. Ovládnutie ROH realizovali komunisti na základe prežitého debakla z podobného pokusu v tridsiatych rokoch minulého storočia v ČSR.

Samozrejme, ak však niekto ide prirovnávať dnešné KOZ k minulorežimovému ROH (1948 - 1989), keď členská základňa ROH stála na uliciach vtedajšej Československej socialistickej republiky v roku 1989 počas Nežnej revolúcie, a práve členovia a nižší funkcionári tejto organizácie zorganizovali generálny štrajk. Ak sú teda súčasné slovenské odbory komunistické, tak tie nemecké sú nacistické? Veď predseda Deutsche Arbeitsfront!

Ako sa dostať k politikom

Zároveň, ak pán komentátor tvrdí, že „...KOZ SR sa stala dodávateľom hlasov v parlamentných voľbách“, tak by mal povedať, na základe čoho to tvrdí. Pretože relevantné výskumy medzi odborármi ukázali, že strana Smer-SD mala v parlamentných voľbách 2012 a 2016 medzi odborármi nižšiu podporu, ako nakoniec získala vo voľbách.

A keď mu prekáža zmluva medzi odbormi a politickou stranou, tak hoci si autor tohto textu tiež myslí, že by dnes už nemala existovať, tak sa treba pozrieť na okolnosti jej vzniku. Útoky na tripartizmus - v snahe zabezpečiť si poslušnosť odborov - sa začali už za Mečiara. Dzurindova vláda po roku 2000 v tom takisto pokračovala a niekedy vtedy došlo k tomu, že tripartita prestala byť miestom, kde sa hľadali kompromisy.

Namiesto toho si zamestnávateľi aj odbory hľadali iné cesty, ako presadiť svoje záujmy. Zaujímavé, že keď minulý rok opustili rokovanie tripartity zamestnávateľi, tak to nevyvolalo takú búrku ako teraz, keď to urobili odbory.

Zamestnávateľi, na rozdiel od odborov, majú cestu k politikom vždy voľnú, či ide o pravicové, či o ľavicové strany. Cesta prostredníctvom naozaj funkčnej tripartity je omnoho zložitejšia, ale na druhej strane udržateľnejšia a životaschopnejšia. Zamestnávateľi za posledných tridsať rokov presadzovali svoje záujmy viac prostredníctvom priameho prístupu k politikom, ako prostredníctvom tripartity, a keď sa odbory - po dvoch pokusoch zrušiť tripartitu - tomuto trendu prispôbili, tak je zrazu zle.

Ján KOŠČ

Odborársky funkcionár OZ KOVO
a podpredseda OZ Pracujúca chudoba

Pracovný čas Slovákov je najmenej flexibilný

Podľa aktuálnych zistení je v rámci krajín Európskej únie pracovný čas Slovákov najmenej flexibilný. Iba 9 % zamestnancov si samo naplno určuje svoj pracovný čas.

72% pracuje v pevne určenom čase

Pevnému pracovnému času, ktorý stanovuje zamestnávateľ, sa podriaďuje 72 % Slovákov. Necelá pätina môže ovplyvniť aspoň jej časť. **A podiel tých, ktorí môžu pracovať, keď uznajú za vhodné, je na Slovensku najnižší v celej Európskej únii. V Česku, Rakúsku či Poľsku je podiel zamestnancov s flexibilným pracovným časom dvojnásobný.** Vöbec najrozšírenejší je vo Fínsku, kde má aspoň čiastočne pružný pracovný čas 71 % zamestnancov.

„Charakter slovenského hospodárstva, zameraný najmä na nepretržitú priemyselnú prevádzku, spôsobuje, že veľký počet zamestnancov nemá flexibilný pracovný čas a pracuje na pevne stanovené zmeny,“ vysvetľuje hovorkyňa Konfederácie odborových zväzov (KOZ) SR, Martina NÉMETHOVÁ. Odbory však predpokladajú, že v dôsledku koronakrízy sa to zmení. Už teraz slovenské firmy aj verejný sektor zamestnancom poskytujú pohyblivý začiatok aj koniec zmeny s tým, že pevná časť býva obvykle šesťhodinová, dodala M. NÉMETHOVÁ. Vplyv to bude mať zrejme aj na podiel nočnej práce, v ktorej Slováci takisto patria k ľuďom v rámci EÚ.

Nová smernica ústretová pre rodičov

Tlak na vyššiu flexibilitu pracovného času priniesie aj nová európska smernica, ktorá má platiť od augusta 2022. Zatiaľ čo existujúca úprava umožňuje požadovať

pružnejší pracovný čas iba ľuďom, ktorí sa vracajú z rodičovskej dovolenky, o dva roky budú mať toto právo všetci



Priemerný človek strávi v práci po celý svoj život až 90 000 hodín.

rodičia detí do ôsmich rokov. Tieto úpravy potom môžu zahŕňať aj zníženie pracovného úväzku.

Pre nepružný pracovný čas nemôže viac ako polovica slovenských zamestnancov len tak na hodinu či dve opustiť pracoviisko. Na druhej strane si dve tretiny Slovákov môžu užiť svoj voľný čas bez obáv, že od nich bude vo voľnom čase šéf alebo zákazník niečo vyžadovať. Aj vďaka tomu 70 % pracujúcich nehrozia ani nečakané nadčasy. **Menej ako 30 % Slovákov je v práci vystavených stálemu alebo častému časovému stresu, čo je najmenej v rámci EÚ.**

af, TASR

KRÁTKO

Máme najdrahšie mäso, chlieb i obilniny

Slovensko má - v rámci krajín Vyšehradskej skupiny - po mäse aj najvyššie ceny chleba a obilnín Podľa Eurostatu máme deviaty najlacnejší chlieb a obilniny v EÚ, oproti Maďarom, Poľskom či Čechom sme však na tom najhoršie. Informoval o tom agropotravinársky portál nasvidiek.sk.

Príspevok na rekreáciu a šport pre dieťa zdania

Príspevok na rekreáciu, ktorý poskytuje zamestnávateľ svojmu zamestnancovi podľa Zákonníka práce, nebude od začiatku budúceho roka oslobodený od dane. Vyplýva to z pozmeňujúcich návrhov, ktoré v spoločnej správe k návrhu novely zákona o dani z príjmov schválil parlamentný výbor pre financie a rozpočet. Oslobodenie tohto príspevku od dane sa má poslednýkrát uplatniť na rekreáciu, ktorá sa ukončí do 31. decembra tohto roka. Od začiatku roka 2019 sa rekreačný príspevok vzťahuje iba na zamestnávateľov s viac ako 49 zamestnancami. Podmienkou je pracovný pomer zamestnanca, trvajúci najmenej 24 mesiacov, pričom oň zamestnanec musí požiadať. Zamestnávateľ ho poskytuje v sume 55 % z oprávnených výdavkov vo výške 500 eur, najviac však 275 eur za rok.

Od dane z príjmov nebude oslobodený ani príspevok na športovú činnosť dieťaťa, ktorý zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi. Oslobodenie od dane sa poslednýkrát uplatní na športovú činnosť, ktorú dieťa vykonáva najneskôr do 31. decembra tohto roka. Zo zákona o dani z príjmov sa má tiež vypustiť nezdaniteľná časť základu dane na kúpeľnú starostlivosť.

Minimálne dôchodky nezvyššia

Minimálne dôchodky sa pre 216 tisíc ich pobratelov od začiatku budúceho roka nebudú zvyšovať, zostanú v rovnakej výške ako v súčasnosti. Základná suma minimálnej penzie sa odpojí od priemernej mzdy. Obnoví sa aj zohľadňovanie len tzv. kvalifikovaných rokov dôchodkového poistenia pri posúdení nároku na minimálnu penziu. Žiadateľovi o dôchodok sa tak z hľadiska nároku na minimálny dôchodok opäť vezmú do úvahy len tie roky poistenia, pri ktorých v hrubom zarábala mesačne najmenej 24,1 % z priemernej mzdy. Napríklad za rok 2019 by išlo o hrubý mesačný zárobok najmenej 263 eur. Vyplýva to z návrhu novely zákona o sociálnom poistení, ktorý parlament posunul do druhého čítania. Schválením navrhovanej novely zákona má Sociálna poisťovňa v budúcom roku ušetriť 59 miliónov eur, v roku 2022 zhruba 76 miliónov eur.

Minimálny dôchodok, pri získaní 30 tzv. kvalifikovaných rokov dôchodkového poistenia, bude od začiatku budúceho roka naďalej 334,30 eura. Pri 40 kvalifikovaných rokoch dosahuje 378,50 eura a pri 45 rokoch poistenia 410 eur.

28. október – nový štátny sviatok

Počet štátnych sviatkov sa zvýši na šesť. Poslanci schválili novelu zákona o štátnych sviatkoch, ktorou sa novým štátnym sviatkom stane 28. október - Deň vzniku samostatného Česko-slovenského štátu. Nebude však dňom pracovného pokoja. Zároveň pribudnú aj 2 nové pamätné dni: 21. jún ako Deň odchodu okupovaných vojsk sovietskej armády z Česko-Slovenska v roku 1991 a 21. august, teda Deň obetí okupácie Česko-Slovenska v roku 1968.

TASR, Síta, red.

Pracovno-právna poradňa a BOZP

COVID-19 AKO „CHOROBA Z POVOLANIA“?

Parlament schválil, opäť v skrátenom legislatívnom konaní, novelu Zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov, kde upravil podmienky poskytovania úrazového príplatku zamestnancovi, ktorý je počas krízovej situácie uznaný za dočasne práceneschopného z dôvodu nákazy novým koronavírusom a ktorému zamestnávateľ potvrdí, že ochorenie vzniklo pri práci.



K takémuto postupu prednedávnom vyzvala aj Svetová zdravotnícka organizácia (WHO), ktorá uvádza, že v prípade infikovania sa COVID-19 po expozícii na pracovisku je potrebné rešpektovať právo na kompenzácie, liečbu a rehabilitáciu.

Do uvedeného zákona sa teda - k už skôr upraveným prechodným ustanoveniam, platným počas trvania mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu, ktorý je vyhlásený v súvislosti s ochorením COVID-19 - pridá § 293fe, ktorý podľa predloženej novely bude znieť:

(1) Na účely nároku na úrazový príplatok zamestnanca, ktorý je počas krízovej situácie uznaný za dočasne práceneschopného z dôvodu ochorenia COVID-19 a ktorému zamestnávateľ potvrdí, že ochorenie COVID-19 vzniklo pri práci, kde je preukázateľný kontakt s týmto ochorením alebo s infekčným materiálom ako súčasť plnenia pracovných úloh alebo pracovných činností, sa podmienka uznania choroby z povolania považuje za splnenú.

(2) Suma úrazového príplatku zamestnanca podľa odseku 1 je 25 % denného vymeriavacieho základu určeného podľa §84.

Úrazový príplatok slúži na vyrovnanie rozdielu medzi príjmom zo zárobkovej činnosti pred vznikom choroby z povolania a náhradou príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, ktoré vznikli pri výkone zárobkovej činnosti u zamestnávateľa úrazovo poisteného.

Vzhľadom na dĺžku procesu uznať chorobu z povolania a stále sa zväčšujúci okruh dotknutých zamestnancov v dôsledku zhoršujúcej sa epidemiologickej situácie sa zároveň ustanovuje, že v prípade, ak zamestnávateľ potvrdí zamestnancovi, uznanému za dočasne práceneschopného z dôvodu ochorenia COVID-19, že ochorenie vzniklo pri práci, kde je preukázateľný kontakt s týmto ochorením alebo s infekčným materiálom ako súčasť plnenia pracovných úloh alebo pracovných činností, podmienka uznania choroby z povolania na účely nároku na úrazový príplatok sa považuje za splnenú. Zamestnávateľ tu potvrdzuje príčinnú súvislosť a z uvedeného teda vyplýva, že **postup sa týka zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu, kde prípadný kontakt s ochorením COVID-19 vznikol v priamej súvislosti s výkonom práce alebo vplyvom pracovného prostredia, týka sa to napríklad zamestnancov zariadení sociálnych služieb, či zdravotníckych pracovníkov.**

Nárok na úrazový príplatok v takomto prípade vznikne za predpokladu, že zamestnanec je uznaný za dočasne práceneschopného počas krízovej situácie. Tento nárok mu bude trvať aj po skončení krízovej situácie, a to až do skončenia dočasnej pracovnej neschopnosti.

Pokračovanie na 7. strane.

AKÝ VPLYV MÁ PRACOVNÉ VOĽNO BEZ NÁHRADY MZDY NA SOCIÁLNE POISTENIE A ZDRAVOTNÉ POISTENIE ZAMESTNANCA?

Zamestnanci, ktorí sa rozhodli, že sa nedajú otestovať na Covid 19 a nebudú sa tak vedieť preukázať zamestnávateľovi negatívnym Covid testom, budú povinní dodržiavať zákaz vychádzania po dobu platnosti tohto opatrenia, keďže sa na nich nebude vzťahovať výnimka zo zákazu vychádzania. Tou je aj cesta do zamestnania a späť.

Zamestnanci, ktorí sa rozhodli, že sa nedajú otestovať na Covid 19 a nebudú sa tak vedieť preukázať zamestnávateľovi negatívnym Covid testom, budú povinní dodržiavať zákaz vychádzania po dobu platnosti tohto opatrenia, keďže sa na nich nebude vzťahovať výnimka zo zákazu vychádzania. Tou je aj cesta do zamestnania a späť.

Ako už bolo viackrát zdôraznené v súvislosti so zákazom vychádzania pre tých zamestnancov, ktorí sa rozhodli neabsolvovať testovanie a nemajú možnosť dohodnúť sa so zamestnávateľom na práci z domu, čerpaní dovolenky, náhradného voľna za prácu nadčas (sviatok) alebo pracovného voľna s náhradou mzdy, ktoré si po skončení obdobia zákazu vychádzania odpracujú - **ide o ospravedlnenú neprítomnosť v práci na ich strane**, a to z dôvodu plnenia občianskej povinnosti, ktorá je z hľadiska Zákonníka práce považovaná za iný úkon vo všeobecnom záujme. **Zamestnávateľ je povinný túto neprítomnosť v práci ospravedlniť a poskytnúť pracovné voľno, avšak bez náhrady mzdy.**

Bez zdravotného a sociálneho poistenia

Pracovné voľno bez náhrady mzdy v oblasti sociálneho poistenia zamestnanca znamená, že sa **zamestnanec počas obdobia jeho čerpania prerušuje povinné nemocenské poistenie, povinné dôchodkové poistenie a povinné poistenie v nezamestnanosti** (§ 26 ods. 1. písm. a) zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov).

V praxi to znamená, že zamestnanec nezáskava obdobie nemocenského poistenia, dôchodkového poistenia a poistenia v nezamestnanosti. Je veľmi dôležité vedieť, že vznik prerušenia povinného nemocenského poistenia, povinného dôchodkového poistenia a povinného poistenia v nezamestnanosti sa posudzuje rovnako, ako zánik povinného nemocenského poistenia, povinného dôchodkového poistenia a povinného poistenia v nezamestnanosti, a **skončenie prerušenia týchto poistení sa posudzuje rovnako ako vznik týchto poistení.**

Z pohľadu nároku na budúcu dôchodkovú dávku, ako aj na budúcu dávku v nezamestnanosti (ak by zamestnanec v budúcnosti stratil prácu) to znamená, že **takýto zamestnanec nezáskava počas čerpania pracovného voľna bez náhrady mzdy obdobie dôchodkového poistenia, resp. obdobie poistenia v nezamestnanosti.** Ak by pracovné voľno bez náhrady mzdy trvalo napr. 10 dní, nezáskava počas produktívneho života 10 dní obdobia dôchodkového poistenia alebo obdobia poistenia v nezamestnanosti.

Keď si uvedomíme, že na nárok na starobný dôchodok musíme získať popri dosiahnutí dôchodkového veku najmenej 15 rokov obdobia dôchodkového poistenia, v prepočte na dni je to 6 570 dní dôchodkového poistenia, ide o zanedbateľné obdobie. Samozrejme, pre takého zamestnanca, ktorý počas produktívneho života pracoval veľmi nestabilne, tzn. väčšinu obdobia svojho produktívneho života nepracoval, môže aj pár dní pracovného voľna bez náhrady mzdy spôsobiť, že nezáskava najmenej 6 570 dní obdobia dôchodkového poistenia, čo môže spôsobiť, že mu nárok na starobný dôchodok vzniknúť nemusí.

Táto situácia ešte nie je z pohľadu takého zamestnanca neriešiteľnou, pretože **existuje v zákone o sociálnom poistení od 1. januára 2004 ustanovenie, ktoré umožňuje obdobie pracovného voľna bez náhrady mzdy získať ako obdobie dôchodkového poistenia dodatočným zaplatením poistného na dôchodkové poistenie, a to aj za obdobie, počas ktorého bolo obdobie dôchodkového poistenia prerušené** (tzn. aj počas obdobia čerpania pracovného voľna bez náhrady mzdy). Ide o kúpu obdobia dôchodkového poistenia dodatočným zaplatením poistného. **Túto možnosť, samozrejme, môže využiť každý zamestnanec**, nielen ten, ktorému chýba doba poistenia na vznik nároku na dôchodok, pretože každý jeden deň

získaného obdobia dôchodkového poistenia má vplyv na výšku jeho dôchodku.

Táto možnosť však vôbec neprichádza do úvahy v prípade nemocenského poistenia a poistenie v nezamestnanosti.

V prípade poistenia v nezamestnanosti nemusí byť obdobie čerpania pracovného voľna bez náhrady mzdy už zanedbateľným, tzn. aj tých vyššie spomenutých 10 dní. Na nárok na dávku v nezamestnanosti totiž zamestnanec, ktorá stratí prácu, potrebuje odpracovať v zamestnaní - v období posledných štyroch rokov pred zaradením do evidencie v nezamestnanosti - najmenej dva roky, čím získa potrebných najmenej 730 dní poistenia v nezamestnanosti. U zamestnanca, ktorý pracoval v posledných štyroch rokoch nepravidielne, tzn. že často striedal obdobie zamestnania s obdobím nezamestnanosti, môže čerpanie pracovného voľna bez náhrady mzdy spôsobiť, že v budúcnosti mu nárok na dávku v nezamestnanosti nemusí vzniknúť, keďže mu môže chýbať do spomínaných 730 dní práve to obdobie, počas ktorého mal poistenie v nezamestnanosti prerušené.

V prípade nemocenského poistenia prerušenie nemocenského poistenia z dôvodu čerpania pracovného voľna bez náhrady mzdy **môže spôsobiť, že zamestnanec vôbec nemusí vzniknúť nárok na nemocenské, čo je najčastejšia dávka, ktorá prichádza u zamestnanca do úvahy.** Platí to najmä vtedy, ak by napr. počas čerpania pracovného voľna bez náhrady mzdy zamestnanec ochorel alebo by sa mu stal úraz, a táto dočasná pracovná neschopnosť zamestnanca by nastala až po uplynutí siedmich dní od vzniku prerušenia nemocenského poistenia, ktoré sa považuje, ako bolo vyššie spomenuté, za zánik nemocenského poistenia.



Prečo tomu tak je?

Zamestnanec má nárok na nemocenské, ak bol uznaný pre chorobu alebo úraz za práceneschopného, alebo ak mu bolo nariadené karanténne opatrenie alebo izolácia, a tieto podmienky boli splnené počas trvania nemocenského poistenia alebo po jeho zániku v ochrannej dobe.

Keďže ochranná doba je 7 kalendárnych dní (výnimku majú tehotné ženy, kde je ochranná doba 8 mesiacov), vznik choroby, úrazu, prípadne nariadenie karantény alebo izolácie, ktoré by nastalo napr. **u zamestnanca, ktorý neabsolvoval test na test Covid** (a ktorý si preto čerpá pracovné voľno bez náhrady mzdy z dôvodu, že si plní občianku povinnosť v podobe zákazu vychádzania), by pre neho znamenal, že mu **nárok na nemocenské vôbec nevznikne.**

Ak by choroba, úraz, prípadne nariadenie karantény alebo izolácie nastala u zamestnanca v čase plynutia ochrannej doby, tzn. do 7 dní od vzniku prerušenia nemocenského poistenia, nárok na nemocenskú dávku by takémuto zamestnancovi vznikol.

Pokračovanie na 7. strane.

EURÓPSKY AKČNÝ DEŇ - POMOC EURÓPSKYM HUTNÍKOM!

Odborári z Rady odborov OZ KOVO U.S.Steel Košice spolu s manažmentom tejto najväčšej hutníckej fabriky na Slovensku, s vedením Odborového zväzu KOVO a ďalšími slovenskými hutníckymi závodmi vyzývajú vládu SR, vedenie Európskej únie a komisárov Európskej komisie na pomoc pri záchrane európskeho oceliarskeho priemyslu. Tento apel vyjadrili počas Európskeho akčného dňa hutníctva, ktorý pripadol na 1.októbra tohto roku.



© Predseda OZ KOVO - E.Machyna, člen manažmentu USSK - M.Királvarga a predseda RO OZ KOVO USSK - J.Varga.

V gescii IndustriAll sa v duchu hesla „Európa potrebuje oceľ – oceľ potrebuje Európu“, konal tlačový brífing, na ktorom o problémoch európskych, a teda aj slovenských hutníkov, informovali predseda Rady odborov OZ KOVO U. S. Steel Košice - Juraj VARGA, predseda Rady Odborového zväzu KOVO - Emil MACHYNA a viceprezident košickej fabriky pre vonkajšie vzťahy, riadenie a rozvoj podnikania, Miroslav KIRÁLVARGA.

Záujem o oceľ klesá, chcú rovnaké pravidlá

Ako uviedol šéf košických hutníckych odborov, J.VARGA: „Európsky oceliarsky priemysel dlhodobo čelí vážnym problémom, najmä v dôsledku lacných dovozov ocele a produktov z tretích krajín. V týchto krajinách

výrobcom ocele nemusia splniť náročné požiadavky v oblasti ochrany životného prostredia, tak ako to stanovujú pravidlá v krajinách Európskej únie. Pandémia koronavírusu ešte prehĺbila túto krízu a spôsobila v Európe prepád dopytu po oceli až o 50 %“, uviedol.

Podobná situácia je, podľa neho, aj v košickom U.S. Steele. Využíva sa približne 50 % výrobných kapacít a jedna z troch vysokých pecí je od júna 2019 dlhodobo odstavená. Hutníci preto – okrem iného - žiadajú zaistiť rovnaké podmienky pre európskych výrobcov ocele na globálnom trhu obmedzením dovozov ocele z tzv. tretích krajín, ochranu trhu s oceľou, a to spoplatnením dovozov ocele do EÚ s vyššou uhlíkovou stopou, či ekonomickú podporu ekologizácie oceliarskych firiem.

Aktivitu odborárov v tejto celoeurópskej výzve víta aj vedenie košickej fabriky. „To je len ďalšia ukážka toho, ako



zamestnancom, ktorí pracujú v oceliarskom biznise, záleží na tom, aby oceľ, ktorá sa spotrebuje v Európe, bola vyrobená tu a tu bola aj stopercentne recyklovaná“, dodal viceprezident M. KIRÁLVARGA.

Podpora od hutníkov z Oravy i Žiaru nad Hronom

K výzve na záchranu európskeho hutníckeho priemyslu sa pripojila aj Základná organizácia OZ KOVO v Oravských ferozliatnových závodoch (OFZ) Nižná či kováči, pracujúci v Slovalcu v Žiari nad Hronom.

Podľa predsedu Výboru ZO OZ KOVO Slovalco, Rudolfa BRÁZDOVIČA, je aj v tomto závode v súčasnosti nepriaznivá situácia. „Už viac ako desať mesiacov v rade zaznamenávame zníženie našej výrobných kapacít, keď sú dlhodobo odstavené viac ako tri desiatky pecí. Obávame sa ďalšieho úbytku pracovných miest, čo by sa bezprostredne dotklo aj ľudí v našom regióne“, vyhlásil šéf odborov v hliníkárni s tým, že v ohrození straty pracovných miest nie sú len oceliari, ale aj výrobcovia ostatných kovov. Ako ďalej uviedol, závod v Žiarskej kotline už investoval do „zelenej výroby“ veľké finančné prostriedky, čím - paradoxne - spoločnosť stráca svoju konkurencieschopnosť. Pomohla by im napr. aj úľava na cene elektrickej energie, ktorá je pre výrobu hliníka kľúčová.

Text a foto: A.Fáková

AKÝ VPLYV MÁ PRACOVNÉ VOĽNO BEZ NÁHRADY MZDY NA SOCIÁLNE POISTENIE A ZDRAVOTNÉ POISTENIA ZAMESTNANCA?

Pokračovanie zo 6. strany.

Vo vzťahu k verejnému zdravotnému poisteniu je situácia odlišná

Čerpanie pracovného voľna bez náhrady mzdy v systéme zdravotného poistenia má úplne iné dôsledky, ako v systéme sociálneho poistenia. Pracovné voľno bez náhrady mzdy nemá vplyv na trvanie verejného zdravotného poistenia vo vzťahu k osobe, ktorá je zo zákona povinne zdravotne poistená.

Čerpania pracovného voľna bez náhrady mzdy má za následok zmenu v osobe platiteľa poistného. Zo zamestnanca sa počas čerpania pracovného voľna bez náhrady mzdy stáva tzv. samoplátiteľ, ak nie je platiteľom poistného aj z iného dôvodu (ako SZČO súbeh s iným pracovným pomerom). Preto v dôsledku čerpania pracovného voľna bez náhrady mzdy vznikajú zamestnancomi povinnosti, ktoré má samoplátiteľ napriek tomu, že pracovný pomer zamestnanca k zamestnávateľovi trvá. Táto zmena nastala novelou zákona o zdravotnom poistení účinnou od 1. mája 2011. Podľa § 11 ods. 3 zákona o zdravotnom poistení sa fyzická osoba nepovažuje za zamestnanca aj v období, v ktorom nepoberá príjem zo závislej činnosti. Takýmto obdobím je aj obdobie čerpania pracovného voľna bez náhrady mzdy, počas ktorého zamestnanec nemá nárok ani na mzdu a ani na náhradu mzdy, v dôsledku čoho nepoberá príjem zo závislej činnosti.

Ak zamestnanec bude čerpať pracovné voľno bez náhrady mzdy, príslušná zdravotná poisťovňa sa túto skutočnosť dozvie z podkladov zamestnávateľa, ktorých obsahom je zmena platiteľa poistného na verejné zdravotné poistenie vo vzťahu k tejto osobe z dôvodu čerpania pracovného voľna bez náhrady mzdy.

Zamestnanec, ktorý sa z vyššie uvedených dôvodov stal z dôvodu čerpania pracovného voľna bez náhrady mzdy samoplátiteľom, je povinný oznámiť zdravotné poisteniu, v ktorej je poistený, zmenu platiteľa poistného (zo zamestnávateľa na samoplátiteľa), a to najne-

skôr do ôsmich dní kalendárneho mesiaca, nasledujúceho po mesiaci, v ktorom nastal vznik platiteľa poistného.

Ak by tak neurobil, zamestnanca by potom jeho zdravotná poisťovňa vyzvala - ak sa už medzitým sám neprihlásil ako samoplátiteľ - na splnenie oznamovacej povinnosti o tom, že je samoplátiteľ.

V písomnom upovedomení príslušná zdravotná poisťovňa oznámi poistencovi aj výšku pohľadávky (predavok poistného), ktorá v súvislosti s čerpaním pracovného voľna bez náhrady mzdy vznikla, a vyzve ho na zaplatenie poistného za tieto dni.

Vymeriavacím základom samoplátiteľa na účely určenia preddavku na verejné zdravotné poistenie je najmenej 50% z priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve Slovenskej republiky, ktorá dva roky predchádza roku, v ktorom sa platí preddavok na poistné. V roku 2020 je minimálna vymeriavacia základ pre samoplátiteľa 50% priemernej mzdy v hospodárstve Slovenskej republiky, ktorá platila v roku 2018, a ktorá predstavuje sumu 1013 Eur. Polovica z tejto sumy je 506,50 eur mesačne. Sadzba poistného na zdravotné poistenie u samoplátiteľa je 14% z minimálneho vymeriavacieho základu, t.j. 70,91 eur mesačne, čo v prepočte na jeden deň v mesiaci, ktorý má 31 dní, predstavuje sumu 2,28 eur.

PRÍKLAD: U zamestnávateľa bolo v októbri 2020 čerpané pracovné voľno bez náhrady mzdy v rozsahu napr. desať dní. Z tohto dôvodu vznikla zamestnancovi - ako samoplátiteľovi - povinnosť zaplatiť preddavok na verejné zdravotné poistenie za túto dobu. Poistné bude predstavovať sumu 22,80 Eur (10x2,28 Eur).

Z uvedeného vyplýva, že zamestnanec sa z dôvodu čerpania pracovného voľna bez náhrady mzdy stáva samoplátiteľom, a preto mu vzniká povinnosť prihlásiť sa do zdravotného poistného ako samoplátiteľ a následne zaplatiť preddavok na verejné zdravotné poistenie, ktorý je splatný do ôsmich dní po uplynutí príslušného kalendárneho mesiaca (napr. za október 2020 do 8. dňa nasledujúceho mesiaca, t.j. do 8. novembra 2020).

Spracoval JUDr. Martin Vavro
a Metodické pracovisko OZ KOVO Bratislava

COVID-19 AKO „CHOROBA Z POVOLANIA“?

Pokračovanie zo 6. strany.

Z uvedeného teda vyplýva, že v zmysle novej právnej úpravy sa na účely úrazového príplatku nevyžaduje faktické uznanie choroby z povolania, ale bude postačovať uvedená fikcia.

Predmetná novela však priznáva a upravuje iba nárok na úrazový príplatok a už nie na ďalšie formy odškodnenia, ktoré - v zmysle Zákona č. 461/2003 Z.z. - prináležia zamestnancom v prípade priznania choroby z povolania. Sú nimi napríklad náhrada za bolesť a náhrada za staženie spoločenského uplatnenia, náhrada nákladov spojených s liečením, úrazová renta, jednorazové vyrovnanie, pracovná rehabilitácia a rehabilitačné a rekvalifikačné a rekvalifikačné.

Ak má zamestnávateľ pochybnosti o príčinnej súvislosti vzniku ochorenia COVID-19 s výkonom zamestnania zamestnanca, a teda nepotvrdí túto skutočnosť, o splnení podmienky uznania choroby z povolania sa rozhodne štandardne, t.j. na základe uznania choroby z povolania, a to špecializovaným pracoviskom v zmysle Zákona č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zмене a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Parlament schválil aj jeden pozmeňujúci návrh z výborov. Vďaka nemu budú mať na tento príplatok nárok aj osoby, vykonávajúce činnosti vo verejnom záujme. Text novely zákona v horeuvedenej podobe bol poslancami Národnej rady SR schválený dňa 3.11.2020 a v dohľadnej dobe bude v takomto znení - aj so zapracovaným pozmeňujúcim návrhom - zverejnený v Zbierke zákonov.

Zdroj: KOZ SR, TASR
Spracovala: Ing. Tímea SZABÓOVÁ
vedúca Úseku ZIBP
a vzdelávania OZ KOVO, Bratislava

Ženy v EÚ zarábajú o 16% menej než muži

Až do konca roka pracujú ženy v Európskej únii kvázi zadarmo. Ešte stále totiž vidia na výplatnej páske až o 16 % menší zárobok ako ich mužskí kolegovia, čo sa v objeme rovná dvojmesačnej výplate. Ženy na Slovensku sú na tom dokonca ešte horšie. Zadarmo pracujú už od 22. októbra.

Oproti minulému roku sa pritom situácia nijak viditeľne nezlepšila. **Európsky Deň rovnosti odmeňovania** pripadá na 4. november. Kedy konečne dôjde k viditeľnej zmene? Zjavne to ešte potvrdí. Podľa prieskumu Európskej konfederácie odborových zväzov (ETUC) sa platy žien a mužov v celej únii vyrovnajú až v roku 2104.

Mnohé zrejme nezmení ani publikovanie smernice Európskej komisie o platovej transparentnosti, ktoré bolo z októbrového zasadnutia posunuté na 15. decembra. Dokument navyše ani zďaleka neobsahuje žiadne záväzné nariadenia. A to aj napriek sľubu šéfky Európskej komisie, Ursuly von der LEYENOVEJ, ktorá chcela takéto opatrenia zaviesť do 100 dní od nástupu do mandátu.

Podľa zástupkyne generálneho tajomníka ETUC, Esther LYNCHOVEJ, k takémuto kroku tak ľahko nedôjde. „Je to spôsobené hlavne tlakom tej časti spoločnosti, ktorá má v sebe ešte stále zakorenené stereotypy voči ženám a platovú nerovnosť považuje za štandard,“ hovorí E. LYNCHOVÁ.

Materstvo a kariéra

Dôvodov, prečo táto nepravosť ešte stále funguje, je hneď niekoľko. „Rodový rozdiel v príjme nezmiňuje dovtedy, kým sa obsah a hodnota práce, ktorú vykonávajú ženy, nezačne v prípade rovnakej výšky kvalifikácie odmeňovať rovnako, ako tá mužská,“ upozorňuje výskumníčka Stredoeurópskeho inštitútu pre výskum práce (CELSI), Barbora HOLUBOVÁ. „Pomohlo by, ak by sa neúmeraná záťaž žien, spôsobená neplatenou prácou, zmiernila cenovo dostupnými a kvalitnými službami starostlivosti,“ dodáva. Záleží však aj „na nastavení rodovo spravodlivých rodinných politík tak, aby ešte viac neznevýhodňovali ženy na trhu práce, v rodine, ale aj v spoločnosti“ - dodáva – „napríklad obmedzovaním ich reprodukčných práv.“

Svoje robí aj kariérna prestávka. Ženy vypadávajú z trhu práce kvôli materskej a rodičovskej dovolenke, čo má vplyv na vývoj ich mzdy a neskôr aj na ich dôchodok. V rovnakej miere k tomu prispievajú aj oblasti pôsobenia žien. V službách a pomáhajúcich profesiách je vyššie zastúpenie žien, no zarábajú zhruba o 11 % menej než ich mužskí kolegovia na porovnateľných pozíciách. „Rozdiel podporuje aj stále nízke zastúpenie žien v manažérskych a výkonných funkciách, čo môžu spôsobovať buď obmedzené kariérne príležitosti, pomyseľný kariérny sklenený

strop, ale aj motivácia a ochota žien rásť v kariérnom rebríčku,“ upresňuje Marcela KRAJČOVÁ, manažérka slovenskej pobočky PMI.

Pomôcť môžu zamestnávateľia

Situáciu by do veľkej miery mohla vyriešiť aj to, ak by zamestnávateľia boli ochotní ženy férovo ohodnotiť. Tí by mali zakotviť politiku rovnocenného odmeňovania a príležitostí na pracovisku do svojich interných hodnôt, ale aj šíriť osvetu a otvárať tieto témy v rámci mediálneho priestoru.

K zmene a vytvoreniu rodovej rovnosti by podľa Marcely KRAJČOVEJ pomohla aj podpora pri vypracúvaní interných auditov v oblasti rovnocenného odmeňovania a prístupu v práci. Rovnako aj obsadzovanie žien do výkonných a rozhodovacích pozícií či systematické manažérské vzdelávacie programy pre ženy. Zabudnúť netreba ani na potrebu lepšej infraštruktúry v oblasti starostlivosti o deti, ako sú jasle, škôlky a podobne. V neposlednom rade je však nevyhnutné aj zvyšovanie sebavedomia žien, vracajúcich sa do práce po „rodičovskej prestávke“, ako aj podpora mužov na jej absolvovanie. Dnes totiž aj oni už môžu ostať na materskej dovolenke.

Redakčne spracované, hnonline.sk

Krížovky s úsmevom

Janko ukazuje otcovi vysvedčenie a ten sa pohoršuje: - Teda to je hrozné! Samá päťka! Teda niečo tak strašné som ešte nevidel. Janko sa pousmeje a dodáva: - Ja tiež nie! Včera som to vysvedčenie... (Dokončenie tvorí tajničku krížovky.)				hra, po anglicky	staroindický boh podsvetia	skratka pre tohto mesiaca	3. časť tajničky	Emil (dom.)
Pomôcky: lam, bort, Tantalos, namur				robí pitvu kilogramy (hovor.)				
osudové, osudne	2. časť tajničky	obmotala	cigánim grafické značky tónov					
očuchám						rímske číslo 101 obyvateľia Pruska		
bezlisté byle nesúce kvety					požíval tekutinu Florencia (dom.)			
vitím utvorená					pánsky slavnostný oblek hamoval			
bane, po česky				tupo, duto stupeň karbónu (geol.)				
žrde na vozoch			cela (archit.) nad				striečaním navlhčí	lýdsky kráľ
rímske číslo 6		vlastenec (kniž.) zrúcanina						
podstatne narušia normálny chod						EČV Šale indická poloopica		
Pomôcky: said, lo- ris, naos	posúval semeno určené na siatie				zn. pre long ton búcham (expr.)			
mužské meno					diamantová drvína kadial'			
titul mohamedánskeho vládkára				zemiansky kaštieľ jodid sodný				
vzorec sulfidu iridnatého			1. časť tajničky značka lawrencia					
miesto, na ktorom sa vykladá								
onezdra- viem						značka pre ab- siemens		

Zasmejme sa

Chlap hovorí svojej žene:
„Od zajtra mením svoj život!
A žena mu na to:“ A čo, ľahne si na televízor a budeš pozerať na gauč?“

Rozprávajú sa dve ženy pred obchodom:
„Povedala som mu – uvar! A on uvaril.
Povedala som mu – vypr! A on vypral.
Veru, život s brokovnicou je oveľa jednoduchší.“

Panda v prírode konzumuje 12 hodín denne.
Človek v karanténe konzumuje ako panda.
Preto sa súčasná situácia nazýva PANDÉMIA.

Telefonuje žena mužovi: „Ahoj zlatko. Som v meste na nákupoch a došli mi peniaze, tak som sa zastavila u teba v práci. Neboľ si však v kancelárii, viselo ti tam len sako. Tak som ti z vrečka zobrala 200 eur. Nehneváš sa?“ „Vôbec sa nehnevám, drahá. Pretože ja mám už vyše mesiaca kanceláriu inde – o poschodie vyššie.“

Príznačky koronavírusu sú veľmi podobné tým, ktoré zažíva muž, keď mu manželka prezerá mobil: dýchacie ťažkosti, silné potenie, celková slabosť, bolesti hlavy a bolesť žalúdka. A v momente, keď sa žena spýta, kto je Alenka, pridruží sa silný, suchý kašeľ.

V škole: „Janko, vymenuj päť živočíchov, ktoré žijú v mori.“

„Tak napríklad delfín,“ hovorí Janko.
„Výborne, a ďalej?“ pýta sa učiteľka.
„Potom ešte delfinov brat, sestra, mama, otec...“

