



Odbory k situácii
na Ukrajine – str. 2

V Embracu stúpli mzdy
– str. 3

Zvýši sa od mája stravné?
– str. 4

Prezidentka vetovala novelu Zákonníka práce

Prezidentka Zuzana ČAPUTOVÁ vrátila Národnej rade SR na opätovné prerokovanie zákon z 10. februára tohto roku, ktorým sa mení a dopĺňa Zákonník práce. Prezidentka navrhuje poslancovi pri opätovnom prerokovaní neprijíť tento zákon ako celok.



Schválená úprava predstavuje - podľa prezidentky - oslabenie práva zamestnanca, a to osôb so zdravotným postihnutím, na ochranu pred výpoveďou zo strany zamestnávateľa. Ako uviedla v dôvodovej správe, predmetná novela by nepriniesla zlepšenie postavenia zamestnancov so zdravotným postihnutím, ale naopak, znížila by ich reálnu ochranu spôsobom, ktorý nezodpovedá požiadavkám Ústavy SR a ani medzinárodného Dohovoru o právach osôb so zdravotným postihnutím. Zároveň by priniesla neprímeranú právnu neistotu nielen pre zamestnancov, ale aj pre zamestnávateľov. S obdobnými výhradami voči prijatej úprave sa na prezidentku obrátila aj komisárka pre osoby so zdravotným postihnutím.

Ďalšie zmeny prinieslo rokovanie parlamentu vo štvrtok, 24. februára, ktoré schválilo poslaneckú novelu Zákona o službách v zamestnanosti, vďaka čomu sa má postavenie ťažko zdravotne postihnutých osôb na trhu práce zlepšiť. Zabezpečiť to má poslanecká novela, ktorá upravuje lehoty pri procese prepúšťania takéhoto zamestnanca. Parlament zároveň odobril aj pozmeňujúci návrh koalícieho poslanca Dominika DRDULA, na základe čoho sa novelizoval zákon o službách zamestnanosti, hoci pôvodne to bol Zákonník práce. Zároveň sa zmenila lehota z kalendárnych na pracovné dni.

Legislatíva v súčasnosti určuje zamestnávateľovi povinnosť vyžiadať si súhlas od úradu práce v prípade, ak chce výpoveďou ukončiť pracovný pomer s osobou so zdravotným postihnutím. Úrad práce aktuálne má na vyjadrenie 30 – dňovú všeobecnú lehotu. „Zamestnávateľ stráca pre túto lehotu motiváciu vziať ŤZP (ťažko zdravotne postihnutú) osobu do pracovného pomeru a namiesto toho to obchádza prácou na dohodu alebo prácou načierno. Súčasný stav neposkytuje ochranu pred výpoveďou, ale pred pracovným pomerom nových zamestnancov. Úmysel bol chrániť, no v skutočnosti sme zamedzili vstupu ŤZP osoby na trh práce,“ skonštatoval poslanec DRDULA s tým, že cieľom novely má byť zlepšenie podmienok ŤZP na pracovnom trhu a zvýšenie ich konkurencieschopnosť.

Lehota 30 dní na udelenie súhlasu príslušným úradom práce sa skráti na sedem pracovných dní. Súčasne príbude povinnosť zamestnávateľa informovať zamestnanca o tom, že žiada o udelenie súhlasu s jeho výpoveďou.

Af, TASR

CITÁT
MESIACA

„Niekomu ide práca od ruky, niekomu idú ruky od práce.“

spisovateľ a ekonóm Roman Kozel

U PODTATRANSKÉHO DOPRAVCU HROZÍ ŠTRAJK – PRE MZDY

Kováči spod Tatier hrozia štrajkom a obmedzením autobusovej dopravy v celom regióne, ak v rámci kolektívneho vyjednávania nedôjde v spoločnosti SAD Poprad k navýšeniu plátov zamestnancov. Predmetný dodatok k platnej kolektívnej zmluve, v ktorom sa majú upraviť tohtoročné mzdy zamestnancov, sa pritom vyjednáva od októbra 2020.

Médiá o tom informoval Michal ČEKEL, predseda Základnej organizácie Odborového zväzu (ZO OZ) KOVO pri SAD Poprad. Podľa jeho slov tak hrozí, že v celom Podtatranskom regióne nebudú jazdiť autobusy.

Od decembra v štrajkovej pohotovosti

Vodiči autobusov sú podľa predsedu odborov dlhodobo nespokojní s plátmi, aj s ponukou zo strany zamestnávateľa na ich zvýšenie. Keďže dodatok sa nepodarilo dojednať už viac ako rok, v decembri minulého roka vyhlásili zástupcovia zamestnancov v kolektívnom vyjednávaní spor a vstúpili do štrajkovej pohotovosti. „Dňa 1. decembra 2021 vstúpila základná organizácia do štrajkovej pohotovosti a 15. decembra požiadal výbor základnej organizácie o určenie sprostredkovateľa Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR z dôvodu kolektívneho sporu v zmysle Zákona o kolektívnom vyjednávaní,“ vysvetlil predseda Michal ČEKEL a pokračoval:

„Zamestnanci nemôžu pracovať za 3,71 eura v tarifnej mzde na hodinu. Aj s príplatkami a prémiami majú 4 eurá. To je veľmi málo. My žiadame najmenej 5,38 eura, čo je v zmysle Zákonníka práce suma v tarifnej triede tri,“ priblížil.

Člen predsedníctva Rady OZ KOVO pre Prešovský región, Jozef BALICA, poukázal na to, že už v minulom roku predstavovali výpadky v mzdách vodičov pod Tatrami me-

sačne mínus 225 eur. „Celkový ročný výpadok za minulý rok bol takmer 2 700 eur. O takúto sumu prišli vodiči, ak to porovnáme s ich zákonnými nárokmi,“ vysvetlil.



Sprostredkovateľ zatiaľ bez úspechu

Prvé kolo (18. januára 2022) a ani druhé kolo (23. februára 2022) pred sprostredkovateľom však neboli úspešné a k dohode o navýšení miezd nedošlo. Zástupcovia zamestnancov tak dali zamestnávateľovi ešte 2 týždne na vyriešenie otázky zvýšenia plátov s objednávatelom, ktorým je Prešovský samosprávny kraj. Ak sa to nepodarí a mzdový dodatok sa nedojeď, sú pripravení v prvej polovici marca vstúpiť do ostrého štrajku. Podľa prieskumu odborárov by ho podporilo 75 % vodičov z celkového počtu 200 vodičov, čo by znamenalo výrazné ochromenie dopravy v tomto regióne.

Pokračovanie na 2. strane.

V SAD-kách na východe stále dusnejšie



Nespokojnosť so svojimi mzdami už niekoľko mesiacov intenzívne deklarujú aj vodiči dopravnej spoločnosti Eurobus, a.s. Košice. Náročnosť povolania, bezpečnosť cestujúcich, zodpovednosť a neustála pozornosť v kontraste s nízkym zárobkom, počtom odpracovaných hodín a nedostatkom vodičov spôsobujú, že predstavy zamestnávateľa a zástupcov zamestnancov sa pri kolektívnom vyjednávaní nezlučujú a najst kompromis je čoraz ťažšie. Aj preto sú zamestnanci ochotní bojovať za svoje oprávnené požiadavky aj tým najkrajším spôsobom - štrajkom.

Základné organizácie (ZO) OZ KOVO - Eurobus Košice, Dopravných závodov Rožňava a Spišská Nová Ves - ktoré sú zamestnávateľom, košickým Eurobusom, kolektívne vyjednávajú, nenašli spoločnú dohodu ani na treťom kole vyjednávania. Ponuku zamestnávateľa na 6%-né zvýšenie miezd zamestnancov v tomto roku prijali z troch základných organizácií len odborári zo Spišskej Novej Vsi.

Zvyšné dve odborové organizácie - Základná organizácia (ZO) OZ KOVO Eurobus Košice a ZO OZ KOVO DZ

Rožňava - takúto ponuku odmietli ako nedostatočnú a rozhodli sa požiadať Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR o určenie sprostredkovateľa. Informoval o tom v polovici februára člen predsedníctva Rady OZ KOVO, Jozef BALICA: „Pokiaľ nedôjde k dohode ani za jeho účasti, nasleduje v zmysle zákona inštitút rozhodcu alebo štrajku. Mzdy zamestnancov tejto dopravnej spoločnosti sú nízke a neoddrakujú náročnosť a zodpovednosť vykonávanej práce,“ uviedol.

Pokračovanie na 2. strane.

POSTREHLI STE

ZVÝŠI SA OD MÁJA STRAVNÉ?

Opatrením Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR sa má od mája tohto roku zvýšiť suma stravného. Rezort práce predložil do medzirezortného pripomienkového konania návrh opatrenia, podľa ktorého má stravné stúpnuť zo súčasných 5,10 eur na 6 eur (pracovná cesta v dĺžke 5 až 12 hodín). Proces pripomienkovania má trvať do 11. marca tohto roku, potom nasledujú ďalšie legislatívne procesy, takže konečná účinnosť celého opatrenia je zatiaľ otáznava.



Naposledy sa zvyšovali sumy stravného vo februári 2019. Tento mesiac sa berie ako základňa pre aktuálny výpočet stravného.

Zvýšenie stravného vo všetkých kategóriách

„Mesačný kumulovaný index cien jedál a nealkoholických nápojov v reštauračnom stravovaní za december 2021 dosiahol hodnotu 117,5 %, čo predstavuje oproti základni zvýšenie o 17,5 percentuálneho bodu,“ hovorí ministerstvo práce. A to je dôvod, pre ktorý má dôjsť k prehodnoteniu aktuálnej sumy stravného.

Výška stravného sa pritom začala posudzovať až v januári 2022, nakoľko v roku 2020 bol z dôvodu pandémie prijatý Zákon č. 127/2020 Z. z., ktorý novelizoval § 8 zákona o cestovných náhradách. Takto sa do 31. decembra 2021 neuplatňoval mechanizmus na zvyšovanie súm stravného.

Ako by to malo vyzerat'

Stravné pri pracovnej ceste, trvajúcej od 5 do 12 hodín, sa má zvýšiť zo súčasných 5,10 eura na 6 eur. Pri trvaní cesty od 12 do 18 hodín, to má stúpnuť zo 7,60 eura na 9 eur.

Pri pracovnej ceste, presahujúcej 18 hodín, má ísť o nárast zo súčasných 11,60 eura na 13,70 eura.

Vyššie aj sumy gastrólistkov

Zámer rezortu počíta aj s navýšením hodnoty gastrólistkov - tá tvorí 75% hodnoty stravného pri pracovnej ceste v trvaní 5-12 hodín. Pri sume stravného na úrovni 6 eur tak bude minimálna hodnota stravovacej poukážky 4,50 eura.

„Zvýšené sumy stravného budú zamestnancovi patriť od prvého dňa kalendárneho mesiaca, nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, v ktorom budú zverejnené v Zbierke zákonov SR. Vzhľadom na uvedené a na ďalšie fázy legislatívneho procesu sa v tomto štádiu legislatívneho procesu nedá presne určiť účinnosť navrhovaného opatrenia,“ uviedlo ministerstvo práce.

Popri stravnom počas pracovných ciest chce ministerstvo upraviť aj sumy základnej náhrady za používanie cestných motorových vozidiel pri pracovných cestách.

Zdroj: Ministerstvo práce, soc. vecí a rodiny SR, spracované redakciou

VÝHODY ČLENSTVA V ODBOROVEJ ORGANIZÁCI

Mnoho ľudí vníma odbory na Slovensku ako socialistický prežitok, hoci ich základy boli položené v západných, tzv. demokratických krajinách. Takisto mnohí odbory kritizujú, hoci o ich práci toho veľa nevedia, ale smelo profitujú z výhod a benefitov uzatvorených kolektívnych zmlúv. Takisto si niektorí ľudia význam odborov začínajú uvedomovať až vtedy, keď sú „prítlačení k múru“ – majú pracovný úraz, hrozí im prepustenie z práce či pracovno-právny spor so zamestnávateľom. A vtedy sa obracajú na odbory, aby im pomohli, právne ich zastupovali, kolektívne vyjednávali, riešili ich pro-

blémy... Áno, odbory jediné môžu kolektívne vyjednávať a dohodnúť tak v kolektívnych zmluvách vyššie mzdy, lepšie pracovné podmienky, sociálne zvýhodnenia a pod. A sú také silné, aká veľká je podpora ich členov. Lebo odbory sú zamestnanci a zamestnanci sú odbory! Čím viac je odborovo organizovaných ľudí, tým je ich pozícia vo firme silnejšia. A kto si myslí, že by sa vedel v odboroch uplatniť, môže kandidovať do vedúcich pozícií v odboroch, nech pomôže zlepšiť kvalitu pracovného života nielen sebe, ale aj ľuďom, ktorí ho s dôverou do tejto funkcie nominovali.

PREČO TEDA BYŤ V ODBOROCH? A ČO TO ODBORY VLASTNE SÚ?

Odborové združenie je - v zmysle platného právneho poriadku SR - občianskym združením, nezávislým od politických strán, zamestnávateľov a štátnych orgánov. Cieľom „odborov“ je chrániť a presadzovať požiadavky svojich členov, obhajovať ich zamestnanecké, pracovné, sociálne a kultúrne práva. Prostredníctvom odborov sa zamestnanci zúčastňujú na tvorbe spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok.

Podľa ustanovenia § 229 Zákonníka práce sa účasť zamestnancov na rozhodovaní zamestnávateľa, realizuje niekoľkými možnosťami, a to buď priamo, alebo prostredníctvom odborového orgánu, zamestnaneckej rady, alebo zamestnaneckého dôverníka.

Zákonník práce definuje štyri formy účasti zamestnancov na vytváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok, konkrétne právo na spolurozhodovanie, prerokovanie, kontrolu a právo na informácie.



Vo veľkých firmách by
malo byť členstvo
v odboroch povinné.

Osobitnou formou účasti zamestnancov na činnosti zamestnávateľa je kolektívne vyjednávanie. Podľa ustanovenia §229 ods. 6 Zákonníka práce majú zamestnanci právo na kolektívne vyjednávanie len prostredníctvom príslušného odborového orgánu, t. j. iba odborové združenie je subjektom, ktorý má právo vyjednávať kolektívnu zmluvu so zamestnávateľom v procese kolektívneho vyjednávania. Aj aj napriek skutočnosti, že kolektívna zmluva platí pre všetkých zamestnancov, teda aj pre tých, ktorí nie sú členmi odborovej organizácie, počet členov odborov významne ovplyvňuje schopnosť odborov plniť svoje poslanie a ciele. Aj naše skúsenosti z kolektívneho vyjednávania dokazujú, že v podnikoch, kde existujú silné odbory s početnou členskou základňou, sú v kolektívnej zmluve dosiahnuté výhodnejšie pracovné podmienky a benefity pre zamestnancov, ako v podnikoch, kde je počet členov nízký.

Kolektívne vyjednávanie predstavuje ťažiskovú časť v rámci tvorby spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok. Stranami kolektívneho vyjednávania sú zamestnávateľia na jednej strane a odborové organizácie na strane druhej. Výsledkom kolektívneho vyjednávania je kolektívna zmluva, ktorá upravuje pracovné a mzdové podmienky výhodnejšie ako Zákonník práce. Podmienku výhodnejšej úpravy v kolektívnej zmluve výslovne definuje Zákonník práce v ustanovení § 231 ods. 1. V kolektívnej zmluve je možné napríklad dohodnúť vyššiu mzdu nad rámec platných právnych predpisov.



Podľa relevantných štatistických údajov majú zamestnanci v podnikoch, kde je platná kolektívna zmluva, o 21% vyššie mzdy ako tam, kde odbory nepôsobia!

Okrem miezd upravujú kolektívne zmluvy celý rad ďalších nárokov, napríklad pracovný čas, prestávky v práci, podmienky časového konta, nadčasovej práce, pracovnej pohotovosti, podmienky skončenia pracovného pomeru vrátane vyššieho nároku na odstupné, či odchodné, povinnosti zamestnávateľa v súvislosti s bezpečnosťou práce, úpravu rizikových pracovísk a prác, podmienky čerpania prostriedkov zo sociálneho fondu a mnoho ďalších.

Okrem možnosti kolektívne vyjednávať, by ste členstvom v odborovej organizácii získali zázemie silného sociálneho partnera, ktorého zamestnávateľia rešpektujú. Jednotlivé odborové zväzy, v závislosti od interných pravidiel, poskytujú svojim členom bezplatné právne poradenstvo a zastupovanie pred súdmi v prípade súdnych sporov so zamestnávateľmi, sociálnu výpomoc, poradenstvo v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ekonomické poradenstvo, právne poradenstvo a aktívnu spoluprácu pri podnikovom kolektívnom vyjednávaní, finančnú podporu počas štrajku, informačný servis, vzdelávacie aktivity v pracovnoprávnej oblasti a v oblasti profesijného vzdelávania. Taktiež je možné získať aj ďalšie finančné benefity, napr. zľavy v zmluvných zariadeniach SOREA.

Spracovalo Klientske centrum odborov, upravené redakciou

V prípade, že Vás trápia pracovno-právne otázky, môžete sa bezplatne obrátiť na právnikov OZ KOVO prostredníctvom predsedov svojej základnej organizácie OZ KOVO v podniku alebo na poradenské právnické centrum – Klientske centrum odborov: <https://www.kozsr.sk/klientske-centrum/>

Pracovno-právna poradňa a BOZP

BOZP: FAKTORY PRÁCE A PRACOVNÉHO PROSTREDIA – povinnosti zamestnávateľa, dôležité lehoty

Povinnosti zamestnávateľa v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci upravuje **Zákon č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov** (ďalej len „zákon č. 124/2006 Z.z.“). Medzi povinnosti zamestnávateľa, v zmysle uvedeného zákona, patrí aj povinnosť vykonávať opatrenia so zreteľom na všetky okolnosti, týkajúce sa práce a v súlade s právnymi a ostatnými predpismi na zaisťovanie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“), ako aj zabezpečovať, aby chemické faktory, fyzikálne faktory, biologické faktory, faktory, ovplyvňujúce psychickú pracovnú záťaž a sociálne faktory neohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov.



Povinnosti zamestnávateľa sú v tomto smere upravené aj v **Zákone č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov** (ďalej len z „zákon č. 355/2007 Z.z.“). V zmysle uvedeného zákona je zamestnávateľ povinný zabezpečiť opatrenia, ktoré znižujú expozíciu zamestnancov a obyvateľov fyzikálnym, chemickým, biologickým alebo iným faktorom práce a pracovného prostredia (ďalej len „faktory práce a pracovného prostredia“) na najnižšiu dosiahnuteľnú úroveň, najmenej však na úroveň limitov, ustanovených osobitnými predpismi, ako aj zabezpečiť posúdenie zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia a na základe tohto posúdenia zabezpečiť vypracovanie písomného posudku o riziku s kategorizáciou prác z hľadiska zdravotného rizika v spolupráci s pracovnou zdravotnou službou.

Zákon č. 355/2007 Z.z. upravuje teda povinnosti zamestnávateľa v oblasti ochrany zdravia pri práci, z ktorých vyplýva nasledovný postup:

- ✓ každý zamestnávateľ je povinný zabezpečiť posúdenie zdravotného rizika na pracovisku pracovnou zdravotnou službou, a to v lehotách v zmysle zákona,
- ✓ k objektívnemu posúdeniu zdravotného rizika na pracovisku pracovnou zdravotnou službou sú potrebné výsledky kvalitatívneho a kvantitatívneho zisťovania zdraviu škodlivých faktorov v pracovnom prostredí (ďalej „meranie“), ktoré vykoná odborné spôsobilá osoba; meranie je povinný zabezpečiť zamestnávateľ, následne pracovná zdravotná služba vypracuje pre zamestnávateľa posudok o riziku, ktorého súčasťou je kategorizácia prác jednotlivých profesií na pracovisku na základe výsledkov merania (vrátane návrhu kategórie 3 a 4),
- ✓ posudok o riziku, ktorý obsahuje výsledky merania, sú súčasťou návrhu, ktoré je povinný predložiť zamestnávateľ - v spolupráci s pracovnou zdravotnou službou - orgánu verejného zdravotníctva na zaradenie prác do kategórie 3 alebo 4.

Pokračovanie na 7. strane.

Znížia sa odvody pri sezónnych prácach v poľnohospodárstve a cestovnom ruchu?

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR súhlasí s prijatím novely Zákonníka práce, ktorou sa majú od polovice apríla znížiť mzdové náklady zamestnávateľov pri zamestnávaní sezónnych pracovníkov v sektore poľnohospodárstva a cestovného ruchu. Takýto návrh, ktorý parlament začiatkom februára posunul do druhého čítania, predložili poslanci Národnej rady SR Jaroslav KARAHUTA a Jozef LUKÁČ (Sme rodina). Navrhujú zaviesť odvodovú odpočítateľnú položku pri sezónnych prácach. Má ísť o výnimku z platenia poisťného na starobné poistenie a poisťného na poistenie v nezamestnanosti.



„Ministerstvo práce vníma potrebu zatriťvniť zárobkovú činnosť, súvisiacu s vymedzenými sezónnymi prácami v sektore poľnohospodárstva a cestovného ruchu,“ tvrdí rezort práce. Ako uvádza, predkladatelia svoj návrh s ministerstvom práce vopred prerokovali a predložili aj štúdiu, ktorá poukazuje na riešenie sezónneho zamestnávania v rámci štátov Európskej únie. Novela Zákonníka práce by tak podľa nich mala pomôcť pri zamestnávaní približne 17 tisíc ľudí, čím by Sociálna poisťovňa klesli príjmy z poisťného v sume o zhruba 2,5 milióna eur v tomto roku a približne o 3,9 milióna eur v budúcom roku.

Osoba, pracujúca na dohodu o pracovnej činnosti, ktorá vykonáva sezónne práce, by mala byť povinne poisťovaná na všetky poistenia zamestnanca. Týmto sa, podľa predkladateľov, zabezpečí zníženie administratívnej záťaže zamestnávateľa pri prihlasovaní a odhlasovaní tohto zamestnanca. **Pre takého zamestnanca sa má však zaviesť odvodová odpočítateľná položka na platenie poisťného na starobné poistenie a poistenie v nezamestnanosti, ktorá má tvoriť polovicu z priemernej hrubej mzdy na Slovensku s pred dvoch rokov.** Keďže priemerná hrubá mzda na Slovensku za rok 2020 dosiahla 1 133 eur, táto položka by bola v tomto roku na úrovni 566,50 eura.

Ak sezónny zamestnanec, pracujúci na dohodu, dosiahne mesačný príjem v sume rovnkej alebo nižšej, ako je navrhovaná odvodová odpočítateľná položka, nebude on, ani jeho zamestnávateľ platiť poisťné na starobné poistenie a poisťné na poistenie v nezamestnanosti. Zamestnanec a jeho zamestnávateľ budú z príjmu platiť poisťné na nemocenské poistenie a poisťné na invalidné poistenie, a zamestnávateľ aj poisťné na úrazové poistenie, poisťné na garančné poistenie a poisťné do rezervného fondu solidarít. Ak sezónny pracovník ako „dohodár“ dosiahne mesačný príjem, ktorý bude vyšší ako odvodová odpočítateľná položka, spolu so svojím zamestnávateľom zaplatia poisťné na starobné poistenie a poisťné na poistenie v nezamestnanosti len zo sumy, ktorá prevyšuje odpočítateľnú položku. Za obdobia, počas ktorých sa nebude platiť poisťné, sezónnemu pracovníkovi nevznikne nárok na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a súvisiace pozostalostné dôchodky, ani na dávku v nezamestnanosti.

V prvý marcový deň zároveň končí doba medzirezortného pripomienkového konania k poslaneckému návrhu novely Zákonníka práce a zákona o sociálnom poistení vo vzťahu k navrhovanej novej dohode o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce (dotýka sa poľnohospodárstva a cestovného ruchu).

Odborové zväzy, ktoré zastrešujú zamestnancov v poľnohospodárstve a cestovnom ruchu, k návrhu nepredložil žiadne pripomienky.

Podľa dôvodovej správy: „Zámerom legislatívnej iniciatívy je riešenie problematickej situácie poľnohospodárov a poskytovateľov služieb v cestovnom ruchu, ktorá spočíva v náhlom nedostatku pracovníkov počas obdobia zvýšenej potreby v oblasti ľudských zdrojov, ktorá je vyvolaná charakterom sezónnosti niektorých druhov prác.“ Tento kontext však bude možné posúdiť až ako celok, keď bude zákon predložený aj so schválenými pripomienkami.

Terajšia úprava umožňuje dohodu o pracovnej činnosti na max. 10 hodín týždenne. Na základe navrhovanej úpravy by zamestnanec na dohodu o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce mohol vykonávať prácu, kde priemerný týždenný pracovný čas by mohol byť až 40 hodín týždenne. Fakticky jeden takýto dohodár by mohol nahradiť doterajších štyroch, čím by sa mohol

riešiť nedostatok zamestnancov a napr. úroda by nezahli na poliach a zabránilo by sa aj ekonomickým stratám. V súčte by to bolo max. 520 hodín počas trvania dohody.

Podpredsedníčka Rady OZ KOVO, JUDr. Monika Benedeková, v rámci procesu pripomienkovania, koncepciu celého návrhu v podstate prijala, aj keď s dvoma možnými pripomienkami.



Pripomienka k čl. I zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce

Podľa navrhovanej úpravy podmienka výnimčnosti uzatvárania dohôd o prácach, vykonávaných mimo pracovného pomeru, sa nevzťahuje na dohodu o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce. Na dohody o prácach, vykonávaných mimo pracovného pomeru, sa všeobecne nevzťahuje §152 Zákonníka práce, ktorý upravuje stravovanie zamestnancov a povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie. Podľa predloženého návrhu priemerný týždenný pracovný čas za dobu trvania dohody o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce, najviac však za štyri mesiace, nesmie presiahnuť 40 hodín. Navrhujeme preto, obdobne ako je to pri zamestnancoch v pracovnom pomere, aby sa aj na dohody o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce primerane aplikoval §152 Zákonníka práce.

Pripomienka k čl. I zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce

Zámerom legislatívnej úpravy je riešiť problematickú situáciu a nedostatok pracovníkov v poľnohospodárstve a cestovnom ruchu. Zákonník práce v §228a upravuje: „Ak spôsob skončenia nevyplýva priamo z uzatvorenej dohody, možno ju skončiť dohodou účastníkov k dohodnutému dňu a jednostranne len výpovedou bez uvedenia dôvodu s 15-dennou výpovednou dobou, ktorá sa začína dňom, v ktorom sa písomná výpoveď doručila.“ Zámerom navrhovanej právnej úpravy je teda riešiť nedostatok zamestnancov a na druhej strane sa zamestnávateľom ponecháva možnosť jednostranne vypovedať dohodu o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce bez uvedenia dôvodu s 15 dennou výpovednou dobou. Pokiaľ zamestnávateľ využije možnosť takto dohodu vypovedať, navodzuje to dojem, že v skutočnosti nepotrebuje riešiť nedostatok zamestnancov, čo by bolo v rozpore so zámerom legislatívnej úpravy. Navrhujeme preto sprísniť podmienky na strane zamestnávateľa vo vzťahu k možnosti vypovedať dohodu o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce, napr. obdobne ako pri pracovnom pomere, v jednomesačnej výpovednej dobe, ktorá začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca, nasledujúceho po doručení výpovede.

Zdroj: SITA, JUDr. M. Benedeková, spracované redakciou

Oblúbená hotelová sieť opäť bodovala

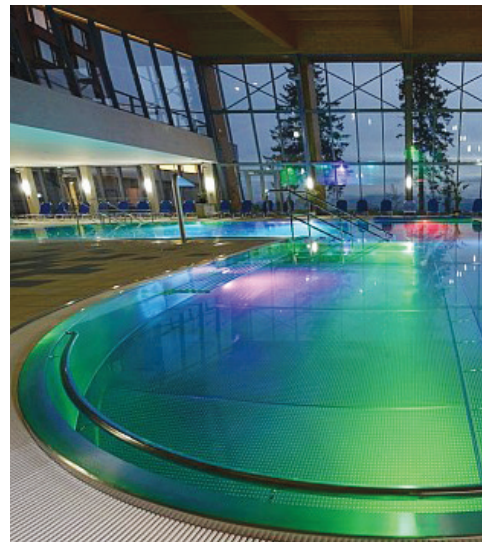


Spoločnosť SOREA je známa hotelová sieť, ktorá vznikla v roku 1993 a patrí k najvýznamnejším subjektom cestovného ruchu na Slovensku. Úspešne spolupracuje aj s Konfederáciou odborových zväzov SR, pričom členovia Klubu SOREA KOZ SR majú možnosť využiť zľavy v jednotlivých zariadeniach, ktorých je v rámci Slovensku celkom 11 (situované sú vo Vysokých a Nízkych Tatrách, v Starej Ľubovni, Bratislave či v historickom kaštieli v Topoľčiankach)

Aj v tomto roku získala táto hotelová spoločnosť prestížne ocenenie Slovak Business Superbrands, ktoré jej bolo udelené už aj v rokoch 2017, 2018, 2019. Okrem toho je držiteľom certifikátu Dôveryhodná firma GOLD 2020 a Dôveryhodná firma 2021,2022. Tieto ocenenia predstavujú vzor úspešného rozvoja spoločnosti a neustáleho zvyšovania hodnoty značky.

O udelení ocenenia Business Superbrands pritom rozhoduje expertná skupina odborníkov z oblasti marketingu, biznisu i médií na základe prísnych kritérií a výberového konania, v ktorom sa dôraz kladie na marketing, PR aktivity atď.

Spoločnosti blahozeláme a prajeme veľa spokojných klientov.



Krížovky s úsmevom

	kopaním skypriľ	3. časť tajničky	Ezechiel (dom.)	značka titánu	ochotne	oproti	Lekár sa pýta pacienta: - A akému športu sa venujete? - Rybolovu, - odpovedá pacient. - A vy tvrdíte, že vám to škodí na srdce? (Dokončenie tvorí tajničku krížovky.)						
v utrpení preží							organo- génna zemina	kľuka, po česky	1. časť tajničky	stupeň triasu (geol.)			
pestovateľ ryže				majiteľ de- dinského domku tučnel									
skratka pre Elek- tráren Ľo- hunice			čelné, predné prinesú osoh										
aká (hovor.)						debil (expr.) teplom rozpušťať							
dravý vták								keď žliabková sklárka ozdoba		2. časť tajničky	privábite		
výzva na ticho													
zhruba, zväčša							alpský škriatok cestoval lietadlom						
spúšťal sa na lyžiach									značka erbia chrobáky v obilí				
Pomôcky: kanel, harc, réť, muda	veľké oko	EČV Ilavy 4. časť tajničky				nepozbijať zomiel							
Olympia (dom.)				petrolej (hovor.) boj, bitka (zastar.)									
číže			tykajúca sa holene hrubý povraz										
moslimské nábožen- stvo						liečivý prípravok tamťá (hovor.)							
ostarievalo						lovkyňa perál tohto mesiaca							
konce- ntrovaný roztok													
zrakový orgán					lomíme								

Zasmejme sa

Voda je liek na všetko.
Chceš schudnúť? Pi vodu!
Chceš byť krásny s peknou pleťou? Pi vodu!
Vytáča ťa niekto? Utop ho!
■■■■

Rozprávajú sa dvaja štamgasti v krčme:
„Ja náhodou svoju svorku uznávam. Ona jediná bola
proti našej svadbe!“
■■■■

Nikto nedokáže počítať rýchlejšie ako chlap, ktorý
stretne svoju bývalú s kočíkom...
■■■■

Manželka vytýka manželovi: „To, že si v chladničke
10-krát za večer ešte neznamená, že si otužiliec!“
■■■■

Oznam v reštaurácii: „V zmysle rozhodnutia
Európskej únie, že názov jedla nesmie obsahovať
žiadny hanlivý výraz k etnickej rase, Váš, vážení
zákazníci, informujeme, že oddnes je Cigánska
pečienka v našom ponukovom liste premenovaná
na Neprispôsobivý rezeň.“
■■■■

Stretnú sa zajac a had.
Zajac hovorí: „Počuj, had, chcem sa ti ospravedlniť.“
Had sa zarazene pýta: „A za čo?“
Zajac: „Vieš, že som sa ti predtým vysmieval,
že nemáš nohy.“
„To je zase nejaký vtip?!“ pýta sa had.
„Nie, naozaj, je mi to ľúto.“
„Dobre, ospravedlenie prijímam,“ prikývne had.
„Dobre,“ vyskočí zajac, „tak ruku na to!“
■■■■

Oznam na páleníci: Ak máš peniaze navyše
a chceš ich investovať, kúp za ne pálenku.
Kde inde dostaneš 40%!

Dámsky šatník

MOŽNO, TO EŠTE
BUDEM NOSIŤ

EŠTE SCHUDNEM

UŽ NESCHUDNEM,
DRAHÉ TO BOLO