



**OZ KOVO mieri do ulíc**  
– str. 1

**Prepúšťanie v Embracu**  
– str. 3

**Od júna PN-ka elektronicky**  
– str. 6

## OZ KOVO Ukrajincom: Žiadajte rovnaké platy ako Slováci!

Odborový zväz KOVO odporúča utečencom z Ukrajiny, aby si na Slovensku žiadali za svoju prácu rovnaké platy, aké na tej istej pozícii dostávajú Slováci. Je to najlepší spôsob, ako predísť tomu, aby zamestnávateľi neprepúšťali našincov s cieľom zamestnať „lacnejších“ cudzincov. Tieto informácie odznali na marcovej (24.3.) tlačovej besede v Košiciach, na ktorej sa zúčastnila podpredsedníčka Rady OZ KOVO, Monika BENEDEKOVÁ a člen predsedníctva Rady OZ KOVO, Jozef BALICA.

Člen predsedníctva, Jozef BALICA, to komentoval: „Viem, že pre ľudí z Ukrajiny je aj 300 – 400 eur veľa peňazí, je to iné, než pre nás, ale my ich budeme nabádať a presviedčať k tomu, že majú dostať presne takú istú mzdu ako aj slovenskí zamestnanci. Aby neboli zneužívaní. Je to vecou aj kontrolných orgánov, ako je napríklad inšpektorát práce, aby sa na to pozreli, že či ukrajinský zamestnanec dostáva to, čo zo zákona má dostať,“ povedal.

Zamestnávateľov preto zástupcovia odborov vyzvali, aby nezačali zneužívať zľú sociálnu situáciu zahraničných - v tomto prípade ukrajinských - zamestnancov a „neponúkali im mzdy, ktoré sú pod našu úroveň minimálnych mzdových nárokov“, povedal J.BALICA. Aj preto chce OZ KOVO začať vydávať informatívne letáky pre utečencov v ukrajínčine. „Je aj vecou Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, aby v ukrajinskom jazyku informovalo o nárokoch, ktoré má zamestnanec. Ukrajinci nemusia vôbec vedieť, že je tu šesť úrovní mi-



● Členovia OZ KOVO - M.Benedeková a J.Balica na tlačovej besede v Košiciach. Foto: J.Košč

nimálnych miezd s mesačnou tarifou a 18 minimálnych miezd s hodinovou tarifou,“ vysvetlil J. BALICA.

Podľa podpredsedníčky Rady OZ KOVO, Moniky BENEDEKOVEJ, je na Slovensku dlhodobý nedostatok zamestnancov, najmä čo sa týka nízko kvalifikovanej pracovnej sily. Ženy, ktoré prichádzajú z Ukrajiny, sa však pravdepodobne skôr zamestnajú v odvetviach, ktoré sú už dnes finančne poddimenzované. „Sú to napríklad sociálne služby, zdravotníctvo, školstvo... Na druhej strane, samozrejme, hrozba sociálneho dumpingu je aj v týchto oblastiach, a to, že sa mzdy budú ešte viac tlačiť dolu,“ priblížila M.BENEDEKOVÁ.

### Práce je zatiaľ dost pre všetkých

Konateľka najväčšieho portálu na sprostredkovanie zamestnania - Profesia.sk, Ivana MOLNÁROVÁ, hovorí:  
Pokračovanie na 2. strane.

CITÁT  
MESIACA

„Človek, ktorý chce preniesť horu, musí najskôr začať malými kameňmi.“  
CONFUCIUS, čínsky mysliteľ, politik, štátnik a filozof.

## REÁLNE MZDY KLESAJÚ

Po desiatich rokoch začínajú na Slovensku pre infláciu klesať reálne príjmy Slovákov. Kúpyschopnosť ľudí v našej krajine padá, firmy by mali dvíhať platy.

Vysoká inflácia a oživenie ekonomiky by mali prispieť k rastu nominálnych miezd v najbližších rokoch. Znamená to, že na výplatnej páške by si zamestnanec mal nájsť viac peňazí, ako rok predtým. Štatisticky by sa mali platy v tomto a budúcom roku zvýšiť o 7 %, čo naznačuje prognóza vládných analytikov z Inštitútu finančnej politiky (IFP). Ide na prvý pohľad o dobrú správu, ktorú však treba brať s rezervou. Platí to totiž len v prípade zodpovedných firiem, ktoré zamestnancom naozaj upravujú mzdy v súlade s novou inflačnou realitou.

### Rastú výdavky

Ani možný rast plátov (aspoň o spomínaných 7 %) však nebude stíhať tempu rastu inflácie, ktorá nás čaká v tomto roku. Ľuďom rastú výdavky na potraviny, faktúry za elektrinu, plyn či drahší benzín. Tieto extra náklady výraznú časť zvýšených plátov „zhltnú“. Inflácia by totiž - podľa viacerých prognóz - mala v tomto roku dosiahnuť úroveň cca 8,5%.



Rozdiel medzi mzdou, ktorú dostane zamestnanec na bežný účet, a infláciou, predstavuje takzvanú reálnu mzdu. Tá vyjadruje našu kúpyschopnosť, teda to, čo si za mzdu dokážeme reálne kúpiť.

Pokračovanie na 2. strane.

## KOVO MIERI DO ULÍC!

S uvoľnením protipandemických opatrení sa v polovici marca (15.3. 2022) - pol roka od posledného stretnutia - uskutočnilo v Žiline riadne zasadnutie Rady Odborového zväzu KOVO, najvyššieho orgánu zväzu medzi zjazdami. Okrem odsúhlasenia termínu uskutočnenia VIII. zjazdu OZ KOVO v Senci (2. a 3.júna tohto roku), hlasovali členovia Rady aj o realizácii protestných zhromaždení vo vybraných regiónoch Slovenska s možným vyvrcholením v podobe sektorového generálneho štrajku.

Dôvodom stúpajúcej nespokojnosti kováčkov, ale aj bežných ľudí, je aktuálna, neustále sa zhoršujúca sociálno-ekonomická situácia obyvateľov Slovenska, neúnosné zdražovanie potravín, energií, pohonných látok a služieb, stúpajúca inflácia i prepád reálnych miezd, ale aj nedostatočné vládne opatrenia, ktoré by pomohli zmierniť tieto negatívne dopady najmä pre slabšie sociálne skupiny (ako sú dôchodcovia, samozivitelia rodín, nízkopríjmové osoby a pod.). Do toho vstupuje aj vojnový konflikt na Ukrajine, v dôsledku ktorého sa Slovensko stáva útočiskom pre tisíce ľudí v núdzi a ktorý celú situáciu ešte viac vyostrojuje, keďže pozornosť vlády a parlamentu sa zužuje len týmto smerom a na vlastných občanov už nemá priestor.

Odborový zväz KOVO preto v najbližších týždňoch zorganizuje aktívnu kampaň nielen pre členov zväzu, ale aj pre všetkých obyvateľov Slovenska, ktorým záleží na kvalite ich života i na tom, aby za mzdy, ktoré zarábajú, či za dávky ktoré dostávajú (napr. dôchodky,) dokázali slušne žiť, nie živorit.

A.Fáková



● Z rokovania Rady OZ KOVO.



● Tlačový brífing predsedníctva Rady OZ KOVO a prezidenta KOZ SR, M.Magdoška.

Tí, ktorí chcú vyjadriť svoj názor a zabojsť za svoje práva, budú v najbližších dňoch vítaní na troch regionálnych protestných zhromaždeniach:

| 21.apríla o 16.00 hod. v Košiciach | 30. apríla o 13.00 hod. v Žiline |  
| 7.mája o 13.00 hod. v Trnave |

Príďte a postavte sa seba a svoje rodiny, lebo: **Kto bojuje, môže vyhrať, kto nebojuje, už prehral!**

## OZ KOVO Ukrajincom: Žiadajte rovnaké platy ako Slováci!

*Pokračovanie z 1. strany.*

„Sú pozície, ktoré nevieme obsadiť Slovákmi, takže títo sa nemajú prečo obávať,“ vysvetlila. Portál aktuálne ponúka 22 tisíc pracovných miest, pričom 2,3 tisíc je vhodných aj pre utečencov. Podľa I. MOLNÁROVEJ si utečenci hľadajú prácu v opatrovateľských službách, reštauráciách či hoteloch. Zároveň tvrdí, že Slovensko má nedostatok pracovných síl aj v zdravotníctve: „Keby sa uľahčilo uznávanie diplomov zdravotných sestier a lekárov, tak by to určite pomohlo nášmu zdravotníctvu a starostlivosti o starých ľudí.“

Podobný názor má aj Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení (AZZZ). Pre vojnových utečencov vidia veľký priestor na slovenskom trhu práce: „Niektoré sektory evidujú dlhodobý nedostatok pracovníkov a na niektoré pozície vedú okamžité prijívať nového zamestnanca.“ Podľa nich je nedostatok pracovníkov aj v automobilovom, elektrotechnickom a strojárskom priemysle. „Pre Slovákov sú mnohé pozície málo atraktívne a niektoré pracovné miesta sú preto už dlhodobo neobsadené,“ tvrdia.

Finančný analytik INESS, Martin VLACHYNSKÝ, si myslí: „K súpereniu na trhu práce príde, ale trh dokáže pohltiť pomerne veľké množstvo pracovnej sily. Množstvo Ukrajincom, ktorí sú pripravení pracovať, zatiaľ nie je dramatické, pretože veľká časť z toho sú matky s deťmi, ktoré sa asi všetky nedokážu zapojiť do pracovného procesu.“

O dočasnú ochranu zatiaľ požiadalo viac ako 47 tisíc osôb, z toho je takmer 21 tisíc detí. Podľa ministra práce, M. KRAJNIAKA, sa u nás zatiaľ zamestnalo 360 utečencov.

### Schválený zákon LEX UKRAJINA

Parlament pritom pomohol adaptácii utečencov. Takmer jednomyselne schválil zákon lex Ukrajina, vďaka ktorému sa umožní ľahšie zamestnať v školstve či zdravotníctve. Zamestnávateľ si na základe vyhlášky bude musieť vyžiadať iba posudok o psychickej spôsobilosti. Lex Ukrajina pomôže aj zdravotníkom. Tí dočasne nebudú musieť ukazovať osvedčenie o výkone povolania. „Budú môcť svoju bezúhonnosť alebo vzdelanie preukázať aj čestným vyhlásením,“ povedal minister zdravotníctva Vladimír LENGVARSKÝ.

Ťažko skúšaným ľuďom sa pokúša pomôcť aj ministerstvo práce. „Zjednodušili sme proces zamestnania pre odídencov z Ukrajiny vďaka získaniu statusu dočasného útočiska. Zamestnávateľ ich môže, v zmysle zákona o službách zamestnanosti, zamestnať bez povolenia na zamestnanie, a to buď na pracovnú zmluvu alebo formou dohody,“ povedal M. KRAJNIAK. Ministerstvo práce zároveň odídencom, so statusom dočasného útočiska, poskytuje dávku v hmotnej núdzi, príspevok na nezaopatrené dieťa, ochranný príspevok a dotáciu na stravu pre deti v škole. Od septembra 2022 bude možné poskytnúť aj dotáciu na školské potreby. Ministerstvo pritom zdôrazňuje, že všetky prijímané opatrenia sú v rovnakom rozsahu a za rovnakých podmienok, ako u občanov Slovenska a nemôžu byť diskriminačné či zvýhodňujúce tú-ktorú stranu.

### Obavy pretrvávajú

Konfederácia odborových zväzov (KOZ) SR sa však obáva využívania Ukrajincom na prácu bez zmluvy, a teda ako lacnú pracovnú silu. „Neľahkú situáciu novej pracovnej sily z Ukrajiny sa môžu niektorí zamestnávateľia pokúsiť zneužiť na čiernu prácu alebo na inú formu zložitej práce,“ uviedla hovorkyňa KOZ SR, Martina NEMETHOVÁ s tým, že doterajšie skúsenosti so zamestnávaním cudzincov to potvrdzujú. KOZ SR preto pre prichádzajúcich Ukrajincom pripravuje pracovnoprávne poradenstvo v rámci svojho Klientského centra odborov, ktorého cieľom je predísť takýmto situáciám. „Úlohou odborov je aj zamedziť akejkoľvek diskriminácii ukrajinských zamestnancov,“ dodala M. NEMETHOVÁ.

*A.Fáková, TASR*

# REÁLNE MZDY KLESAJÚ

*Pokračovanie na 2. strane.*

V predchádzajúcich rokoch sme boli zvyknutí na to, že kúpyschopnosť z roka na rok stúpala vďaka rastúcim mzdám a nízkej inflácii. V tomto roku by malo dôjsť k zníženiu reálnej mzdy o 1,5 %. To znamená, že si zo svojho platu v tomto roku budeme môcť kúpiť menej tovarov a služieb ako vlni. Ide o relatívne novú situáciu, ktorú sme naposledy zažili ešte v roku 2012. Aj vtedy si Slováci našli na výplatných páskach viac peňazí, ale inflácia im z platu zobrala viac, ako reálne zarobili. Pokles reálnej mzdy nie je tragédiou pre pracujúcich, ktorým infláciu aspoň ako-tak pokryje rast platu. **Najhoršiu situáciu budú mať dôchodcovia, ktorých príjem je nemenný (prejaví sa pri valorizácii o infláciu až od januára 2023), rodiny s jedným rodičom alebo zamestnanci, ktorým firma vyšší mzdu neodsúhlasila. Navyše súčasná inflácia sa dotkla položiek, ktorým sa nedá vyhnúť – ide o drahšie jedlo, pohonné látky či faktúry za plyn a teplo pre domácnosti.**



### Zhruba 32% na potraviny a energie

„Priemerná slovenská domácnosť vynakladá každý mesiac zhruba 17 % svojich celkových výdavkov na potraviny a približne 15 % smeruje na bývanie a energiu,“ vraví ekonomická analytička 365.bank Jana GLASOVÁ. Ak nepočítame dane, poistenie a splátky pôžičiek, tak sú to práve potraviny a bývanie, na čo míňame najväčšiu časť ročných rozpočtov.

Februárová inflácia dosiahla medziročný rast až 9 %. Podpísali sa pod ňu najmä drahšie potraviny, ktorých tempo rastu vo februári výrazne zrýchliť a dosiahlo až 9,6 %. Môžu za to rastúce ceny agrokodov a energií vo svete a zvyšovanie nákladov na prepravu. „Očakávame, že ceny potravín budú v najbližších mesiacoch naďalej rásť silným tempom nad 10 %,“ vysvetľuje J. GLASOVÁ. Dobrou správou je aspoň to, že v budúcom roku sa očakáva pokles rastu cien na 6,5 %.

### Niektorí už platy zvyšujú

Mnohé firmy si rastúce ceny uvedomujú a počítajú s rastom platu pre zamestnancov.

**Bratislavská rafinéria Slovnaft**, ktorá má takmer 2300 zamestnancov, potvrdila, že úprava mzdových nárokov by mala byť predmetom novej kolektívnej zmluvy, ktorá by mala byť schválená v ideálnom prípade v apríli alebo v máji.

**Košická oceliareň U. S. Steel** tvrdí, že mzdové otázky sú predmetom každoročného vyjednávania o podobe dodatku ku kolektívnej zmluve, platnej na roky 2020 až 2024. Tento rok sa začalo kolektívne vyjednanie v januári a pokračuje. „Už teraz však vieme povedať, že vďaka variabilnej platbe si zamestnanci v prvom štvrtroku 2022 vylepšili svoj príjem o 1699 eur. Variabilná platba sa vypočítava mesačne a predstavuje 10 %-ný podiel na priemerom konsolidovanom čistom zisku za tri predošlé mesiace,“ potvrdila zástupkyňa oceliarne Lubomíra ŠOLTÉSOVÁ.

**Oravský hutník z OFZ** tvrdí, že vzhľadom na aktuálne prebiehajúce rokovania o úprave platu, to nechcú bližšie komentovať. „Po iných rokoch sme pri úprave platu zvykli reflektovať infláciu,“ reagoval ekonomicko-personálny riaditeľ Stanislav HUBA.

**Reťazec Lidl** hovorí, že zamestnancom v prvej línii, teda v predajniach a skladoch, od januára zvýšili platy v priemere o viac ako 8 %, čo znamenalo zvýšenie mzdových nákladov o približne osem miliónov eur. „Od marca, teda začiatku nového obchodného roka, sme zvýšili platy aj zamestnancom v administratíve,“ upresnil hovorca reťazca, Tomáš BEŽÁK. O koľko, neuviedol.

### Ktoré potraviny najviac zdraželi?

Z údajov Štatistického úradu za február tohto roku analytička Jana GLASOVÁ zostavila cenový hitparádu základných potravín, ktoré porovnala s cenami spred roka. Prepočítala, koľko času treba odpracovať na kúpu týchto potravín.

**Najvýraznejšie medziročne rástla cena petržľenu, ktorý je až o 55 % drahší ako vlni, a uhorky, ktoré si pripísali takmer 50 %.**

**O 20 až 30 % zdraželi viaceré druhy zeleniny – zemiaky, paradajky, paprika, mrkva, zeler a kapusta.** Okrem zeleniny k potravinám s najvyšším cenovým rastom patria rastlinné oleje, múka a pečivo a mliečne výrobky. **Rastlinný olej bol vo februári medziročne drahší až o 31 %!**

**Klasické biele rožky stáli takmer o 30 % viac ako vlni a pšeničná múka je drahšia o štvrtinu. Chlieb stojí približne o 14 % viac.** Z mliečnych výrobkov **najviac zdraželo maslo, až o 28 percent.** Výrazne drahšie sú aj mlieko, bryndza, smotana a tvrdé syry – zhruba o 15 %.

Spotrebiteľia citlivo sledujú ceny mäsa. **Hovädzie mäso je medziročne drahšie o 10 až 20 %.** O desatinu zdraželo aj kuracie mäso, len bravčové je lacnejšie ako pred rokom, a to o 3 až 6 %. Lacnejšie sú ešte jablká, a to zhruba o 6 %.

*Af, Sita, trend.sk*

# OD MÁJA VYŠŠIE STRAVNÉ

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky zverejnilo v závere marca nové opatrenie o sumách stravného.

Podľa § 5 ods. 2 zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách sa od 1. mája 2022 ustanovujú sumy stravného pre časové pásma takto:

- 6 eur pre časové pásmo 5 až 12 hodín,
- 9 eur pre časové pásmo nad 12 hodín až 18 hodín,
- 13,70 eura pre časové pásmo nad 18 hodín.

Ak zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie zamestnancov prostredníctvom tzv. gastrolístkov, tak hodnota gastrolístka musí byť najmenej 75 % stravného, poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín.

### Hodnota gastrolístka 4,50 eur

Od 1. mája 2022 sa zvýši suma stravného, poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín na 6 eur, a tým sa zvýši najnižšia možná hodnota gastrolístka na sumu 75 % zo 6 eur = 4,50 eura.

Zamestnávateľ prispieva zamestnancom na gastrolístok príspevkom vo výške najmenej 55 % ceny gastrolístka, najviac však sumou vo výške 55 % stravného, poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu. Príspevok zamestnávateľa sa zaoberá na najbližší eurocent nahor.



Tým, že sa od 1. mája tohto roku zvýši suma stravného, poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín na 6 eur, zvýši sa aj maximálny možný príspevok zamestnávateľa na gastrolístok na sumu 55 % zo 6 eur = 3,30 eura. Tak isto sa zvýši maximálny možný príspevok zamestnávateľa na jedlo na sumu 55 % zo 6 eur = 3,30 eura.

*Zdroj: Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR  
Spracoval: Ing. M.Kukolík, vedúci Metod.pracoviska OZ KOVO Banská Bystrica*

## Z ODBORÁRSKEJ KUCHYNE

## EMBRACO CHCE REDUKOVAŤ

Vojnový konflikt na Ukrajine sa dotkol aj najväčšieho zamestnávateľa na Spiši. Firma Embraco Slovakia v Spišskej Novej Vsi, zaoberajúca sa výrobou a servisom hermetických chladiarenských kompresorov a kondenzačných jednotiek, obmedzila z dôvodu výrazného poklesu objednávok časť svojej výroby. Jedným z jej najväčších odberateľov je totiž Ruská federácia. Bohužiaľ, z tohto dôvodu plánuje aj prepúšťať. Odísť by malo do 160 ľudí.

Z približne 2 200 zamestnancov zostávalo v marci 10 až 15% na pár dní doma, iní dostávali pridelenú náhradnú prácu. Odstávka sa týkala výrobných liniek, na ktorej sa produkovali najmenšie kompresory do chladničiek pre domácnosti, určené prevažne pre ruský trh.



Generálny riaditeľ závodu, Tomáš KANDRA, skonštatoval: „Výroba v našich ukrajinských zákazníkoch sa kvôli vojne v podstate zastavila alebo prerušila. Čo sa týka Ruska, naše obchodné vzťahy s touto krajinou priamo alebo nepriamo ovplyvňujú súčasne a možné budúce sankcie, zavedené v európskom a globálnom hospodárstve. Táto

situácia vedie k poklesu dopytu a obmedzeniu našej výroby,“ uviedol riaditeľ spoločnosti Embraco Slovakia.

Samotný konflikt má, podľa neho, dosah na prepad dopytu na úrovni 10 až 15%. Konflikt tiež zvýraznil situáciu na trhu, ktorá bola poznačená zvýšenými nákladmi na výrobu kompresorov.

## Skončí okolo 160 ľudí

Spoločnosť sa preto rozhodla ukončiť pracovný pomer s niektorými zamestnancami. „Ku koncu marca 2022 sa táto situácia dotkne približne 40 zamestnancov v skúšobnej dobe alebo so zmluvou na dobu určitú a ku koncu apríla 2022 ďalších 100 až 120 zamestnancov so zmluvou na dobu určitú. Keď dôjde k obnoveniu dopytu, spoločnosť bude prijímať zamestnancov naspäť,“ povedal T.KANDRA.

Embraco Slovakia od apríla tohto roku tiež dočasne zníži počet zmien vo svojom výrobnom procese. K tomuto rozhodnutiu dochádza podľa generálneho riaditeľa v súvislosti s aktuálnym dopytom po ich kompresoroch. Spoločnosť už pred začiatkom vojny na Ukrajine čelila vysokým nákladom, spôsobených rastom cien materiálov a dopravy. V súčasnosti sa navyše musí vyrovnávať s poklesom dopytu z Ruska a Ukrajiny a s tým súvisiacou turbulentiou na svetových trhoch.

A.F., TASR

AUTOMOBILKY  
OBMEDZUJÚ VÝROBU

## Volkswagen SK nemá diely

Na prelome mesiacov marec a apríl sa v bratislavskej automobilke Volkswagen Slovakia vyrábali vozidlá v čiastočne obmedzenom režime - v závislosti od dostupnosti dielcov. V pondelok, 4. apríla, by mala byť zhruba na týždeň prerušená výroba vo všetkých segmentoch. Potvrdila to hovorkyňa automobilky, Lucia KOVAROVIČ MAKAYOVÁ. Dôvodom je pretrvávajúci dlhodobý celosvetový nedostatok polovodičov v dôsledku pandémie koronavírusu v kombinácii s čiastočným výpadkom dodávok niektorých dielcov v súvislosti s dňami na Ukrajine. „Ponechávame si našich dodávateľov na Ukrajine,“ povedal novinárom Murat AKSEL, člen predstavenstva VW pre nákup v centrále vo Wolfsburgu. „Ale momentálne vytvárame kapacity mimo Ukrajiny, pretože nikto nevie, či sa vojna rozšíri na ďalšie časti krajiny alebo ako dlho bude trvať,“ dodal. Okrem výroby rôznych dielcov pre automobily je Ukrajina jedným z najväčších európskych dodávateľov káblových zväzkov pre automobilky. Káblový zväzok je označovaný za „centrálny nervový systém“ vozidla.

Najpravdepodobnejšími destináciami pre tieto náhradné továrne sú lokality a krajiny vo východnej Európe alebo na severe Afriky (Maghreb), kde sú náklady zvyčajne nižšie a kde spoločnosti môžu zmeniť účel alebo rozšíriť už existujúce továrne. M. AKSEL poznal, že všetkých 16 ukrajinských závodov, ktoré dodávajú koncernu Volkswagen káble, beží len na 30 až 40% normálneho výkonu. A situácia je „nestála“. Jedna továrňa mimo Kyjeva už bola zduplikovaná v Rumunsku.

„Ak zavedieme všetky naše plánované opatrenia, budeme schopní duplikovať celú našu ukrajinskú výrobnú kapacitu pre káblové zväzky,“ povedal Geng WU, jeden z vedúcich členov pracovnej skupiny. Celkovo by sa tak v najbližších mesiacoch muselo vyškoliť približne 55 000 zamestnancov a bude potrebných 90 000 kilometrov štvorcových továrenských plochy pre stroje a vybavenie, pričom na dodávky niektorých sa bude musieť čakať dlhé mesiace.

Samozrejme, námaha a peniaze, vložené do vytvárania nových výrobných kapacít, sa stanú zbytočné, ak sa situácia na Ukrajine nečakane zlepši. Spoločnosť Volkswagen sa však domnieva, že ide o finančné riziko, ktoré

sa oplatiť podstúpiť. Náklady na zastavenie výroby áut sú totiž obrovské.

Volkswagen Slovakia začína na Slovensku v roku 1991 a doteraz v ňom vyrábil viac ako 6 miliónov vozidiel. Okrem áut vyrába na Slovensku prevodovky, komponenty pre prevodovky a podvozky, ako aj zariadenia používané pri výrobe vozidiel.



## Aj Jaguar Land Rover odstavuje

Nedostatok komponentov zastavuje výrobu aj v ďalšej zo štyroch slovenských automobiliek. Od 4. do 6. apríla nebude produkováť ani nitriansky Jaguar Land Rover. Uviedla to manažérka pre firemné záležitosti automobilky, Miroslava REMENÁROVÁ.

„Situácia v automobilovom priemysle je stále náročná, ovplyvňujú ju naďalej externé faktory, ako je pandemická situácia vo svete, ktorá sa líši medzi jednotlivými krajinami, a s tým súvisiace narušenie dodávateľského reťazca. Naše nákupné tímy pozorne sledujú vývoj dodávateľských reťazcov, a tomu následne prispôbujeme aj výrobné plány jednotlivých závodov. Nitriansky závod Jaguar Land Rover pozastavuje výrobu počas 4. až 6. apríla, ostatné oddelenia pracujú v štandardnom režime,“ uviedla zástupkyňa spoločnosti.

A.Fáková, Síta

V MAGNE  
DOHODLI  
KOLEKTÍVNU  
ZMLUVU

Spoločnosť Magna PT v Kechneci (pôvodne Getrag Ford Transmissions - v roku 2019 prešli do úplného vlastníctva koncernu Magna) je výrobcom prevodoviek do automobilov a zamestnáva niečo cez 1100 zamestnancov.

V tejto spoločnosti pôsobí aj základná organizácia Odborového zväzu KOVO, pričom jej zástupcom sa po viacerých, náročných kolách kolektívnych rokovaní podarilo dospieť 24. marca 2022 k dohode a následnému podpisu mzdového dodatku k platnej kolektívnej zmluve.

Jeho výsledkom je zvýšenie nárastu medziročných miezd pre zamestnancov vo výrobných pozíciách - a to o 5% - a v nevýrobných/podporných pozíciách o 4%. Dohodlo sa tiež navýšenie podielu preplácania cestovného zamestnávateľom - a to o 20% počas 6-ich mesiacov. Po uplynutí polroka sa prehodnotí a rozhodne, či sa ponechá v takejto podobe.



Ako potvrdil podpredseda Výboru Základnej organizácie OZ KOVO Magna PT, Slavomír SALONČUK, tohtoročné kolektívne vyjednanie bolo skutočne zložité a významne poznačené komplikovanou situáciou v celom automobilovom priemysle: „Nakoľko je situácia v automobilovom priemysle v Európe výrazne komplikovaná a tento segment je extrémne ohrozený, dohoda sa rodila veľmi ťažko. Aj preto považujeme dosiahnutý výsledok za úspech,“ uzavrel podpredseda.

K úspešnému kolektívnemu vyjednávaniu gratulujeme.

S.SALONČUK, redakcia



## 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 LENGVELOVÁ,  
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](http://www.ozkovo.sk).

Najbližšie číslo PRIORÍT vyjde 30.4.2022

## Z ODBORÁRSKEJ KUCHYNE

Z pera podpredsedníčky  
Moniky BENEDEKOVEJ



# Odvetvové vyjednávanie pred sprostredkovateľom

Odvetvové kolektívne vyjednávanie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa na rok 2022 sa rozbehlo veľmi pozvoľna. Zo začiatku kvôli pretrvávajúcej pandémie a následne kvôli vojenskému konfliktu na Ukrajine. A v niektorých prípadoch sa ešte ani nestihlo poriadne rozbehnúť a už skončilo pred sprostredkovateľom.

To je aj prípad kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa (KZVS) v strojárskom odvetví, ktorú Odborový zväz KOVO vyjednáva so Zväzom strojárskoho priemyslu už viac ako rok po tom, čo predtým dojednaný obsah kolektívnej zmluvy odmietol prezident zamestnávateľského zväzu podpísať. Napriek konštruktívnemu prístupu, ale v dôsledku pandémie spomalenému vyjednávaníu, sa nepodarilo na obsahu, a to nielen mzdových záväzkov, dohodnúť. A tak OZ KOVO musí znova požiadať o určenie sprostredkovateľa. Prístup zamestnávateľov, ktorý sa už niekoľko rokov nesie v duchu „Vyjednávať musíme, dohodnúť sa môžeme“ sa tak opätovne potvrdil.

V hutníckom odvetví sa vyjednávanie o kolektívnej zmluve vyššieho stupňa začalo návrhom na rast taríf o 8%, na čo zamestnávateľia reagovali návrhom na zmrazenie miezd pre rok 2022. Odôvodnením bola veľká neistota a obavy z budúcnosti, vyplývajúce zo stále pretrvávajúcej pandémie a aktuálnej situácie na Ukrajine. Na druhom kole OZ KOVO predniesol svoje protinávrhy na rast miezd o 7% a následne o 6%, na čo druhá strana reagovala ponukou na rast miezd o 3,5%, vychádzajúc s minulo-ročnej miery inflácie. Vyjednávači za OZ KOVO po diskusiách túto ponuku odmietli ako príliš nízku a vyzvali zamestnávateľský zväz, aby svoju ponuku do ďalšieho kola prehod-

notil. Hlavný vyjednávač za zamestnávateľov na odmietnutie ponuky reagoval tým, že návrh zamestnávateľov na rast miezd vo výške 3,5% bol platný iba pre druhé kolo kolektívneho vyjednávaníu a na tretie kolo zamestnávateľský zväz predložil ponuku na 1,5%-ný rast tarifných miezd. Hlavná vyjednávačka takýto postup odmietla a oznámila, že v takom prípade požiada OZ KOVO o sprostredkovateľa.

V sklárskom priemysle bol predložený návrh novej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, kde sa okrem iných nárokov navrhuje aj rast tarifných miezd o 8%. Zamestnávateľský zväz zatiaľ svoje písomné stanovisko nepredložil.

V sklárskom odvetví OZ KOVO predložil návrh novej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa a zatiaľ prebehlo 1. kolektívneho vyjednávaníu, na ktorom OZ KOVO argumentačne obhajovalo predložené návrhy, medziiným aj návrh na rast základných miezd o takmer 8%. Zväz sklárskoho priemyslu predloženie návrhu neakceptoval a predložil protinávrh na rast miezd v priemere o 2,5%.

V odvetví bytového hospodárstva predložilo OZ KOVO návrh na rast tarifných miezd o 7%, zamestnávateľský zväz akceptoval zvýšenie o rast minimálnej mzdy a minimálnych mzdových nárokov. O návrhu ešte musí rozhodnúť Valné zhromazdenie, ktoré sa bude konať 2. júna 2022.

Vo verejnej a štátnej službe síce bola podpísaná KZVS s dohodou o náraste miezd o 3% od 1. júla 2022, ale vzhľadom na prudký nárast cien KOZ SR predložila návrh na znovuovertorenie vyjednávaníu a navýšenie miezd zamestnancov verejnej a štátnej správy.

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa pre zamestnancov HaZZ bola podpísaná ešte v decembri minulého roka a okrem rastu miezd o 3% od 1.7.2022 garantuje aj ďalšie výhody.

V autobusovej doprave bol predložený návrh novej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa združeniu ČESMAD, ktorý zastupuje - okrem iného - aj záujmy zamestnávateľov v autobusovej doprave. Rokovania zatiaľ neprebiehajú a ČESMAD namieta, že nie je sociálny partnerom OZ KOVO pre kolektívne vyjednávanie. Návrh kolektívnej zmluvy bol predložený aj Zväzu autobusovej dopravy SR, ktorý síce deklaruje vo svojich Stanovách, že nie je zamestnávateľským zväzom, naďalej však zastupuje záujmy zamestnávateľov a združuje subjekty, ktoré sú zamestnávateľmi.

Kolektívne vyjednávanie s Asociáciou strojárskoho a elektrotechnického priemyslu stagnuje a na strane zamestnávateľského zväzu nie je ani ochota sa dohodnúť o akýchkoľvek nárokoch nad rámec zákona.

Vyjednávanie so Slovenskou elektrotechnickou asociáciou (SEA) prebieha o raste priemerných miezd, ktorú požaduje OZ KOVO navýšiť o 8%. SEA predložila protinávrh na rast miezd o 3,5%. Návrh nebol akceptovaný.

Je zrejme, že pokiaľ sektorové vyjednávanie nebude disponovať nástrojmi nátlaku v podobe štrajku a širokou podporou členskej základne, jeho výsledky budú len tým, čo zamestnávateľia chcú, nie tým, čo môžu a už vôbec nie tým, čo musia.

Monika Benedeková

hlavná kolektívna vyjednávačka a podpredsedníčka Rady OZ KOVO

## Hrozí na východe štrajk autobusárov?

Vyššie mzdy a menšie sociálne napätie. To žiadajú zamestnanci autobusovej dopravy v Košickom a Prešovskom kraji. Ak sa so zamestnávateľmi nedohodnú na kompromise, odborári avizujú len dve možnosti – štrajk alebo inštitút rozhodcu, ktorý rozhodne s konečnou platnosťou.

Zástupcovia zamestnancov sa so zamestnávateľmi dlhodobo sporia o hodinovú mzdu. „Konkrétny spor sa týka dvoch hlavných návrhov zo strany autobusárov. Hodinová minimálna sadzba je 5,38 eura na hodinu a čas čakania medzi spojmi je vo výške 3,71 eura na hodinu. Paradoxne, ide o minimálne zákonné nároky, ktoré zamestnávateľ nechce vyplácať v takto stanovenej výške,“ tvrdí člen predsedníctva Rady Odborového zväzu KOVO, Jozef BALICA.

Práca vodiča je zaradená v treťom stupni náročnosti. Tam je spomínaná tarifa 5,38/hod. alebo 878 eur/mesiac. „Títo vodiči sú v práci od rána do večera. Aj keď môžu pracovať 7 - 8 hodín, ale čas medzi spojmi a čakaním môže byť aj 2 - 3 hodiny. A aj za toto mu patrí náhrada mzdy, ktorá je odmeňovaná nižšou sadzbu. V praxi je to však špekulácia mnohých zamestnávateľov, že čas čakania medzi spojmi definujú ako osobné voľno zamestnancov. A toto je neprijateľné,“ upozorňuje Jozef BALICA.

### Nároky nemajú podliezať zákonný rámec

Pokiaľ zamestnanec nebude mať garantované obidva nároky v podnikovej kolektívnej zmluve, stráca - podľa slov J.BALICA - takáto dohoda zmysel a poslanie. „Kolektívna zmluva má totiž upravovať nároky výhodnejšie, než sú dané zákonom,“ podotkol J. BALICA. Odborové organizácie v medzimestských dopravných podnikoch na východe Slovenska vyhlásili - v reakcii na postup zamestnávateľov pri kolektívnom vyjednávaní - vo väčšine podnikov v pôsobnosti OZ KOVO štrajkovú pohotovosť. Zároveň požiadal ministerstvo práce o sprostredkovateľa. Dôvodom sú nízke platy a neochota zamestnávateľov dohodnúť spravodlivé mzdové podmienky pre vodičov.

Podľa Moniky BENEDEKOVEJ, podpredsedníčky OZ KOVO a hlavnej vyjednávačky vyšších kolektívnych zmlúv, nejde o nič nové. „Sociálny dialóg v tomto odvetví autobusovej dopravy je o to náročnejší, že našim sociálnym

partnerom sú síce dopravcovia, ale služby sa vykonávajú vo verejnom záujme a sú financované z verejných zdrojov.“ Je podľa nej smutné, že každý rok musia zamestnanci mobilizovať sily, vyhlasať štrajkovú pohotovosť a až potom dochádza k posunu a ochote zvyšovať mzdových úroveň zamestnancov autobusovej dopravy.

### V Poprade štrajk alebo rozhodca?

Spoločnosť Slovenská autobusová doprava Poprad eviduje požiadavky zástupcov OZ KOVO na navýšenie miezd vodičov. „Ako zamestnávateľ máme sami ambície na zvýšenie miezd vodičov,“ hovorí Lucia CHLEBOVCOVÁ zo sekretariátu popradskej spoločnosti, ktorá zamestnáva 200 vodičov a prevádzkuje služby v prímestskej autobusovej doprave so 160 autobusmi ako súčasť výkonov a služieb pre Prešovský samosprávny kraj. **Spoločnosť berie do úvahy aj nedostatok vodičov na trhu. „Trpia tým všetci dopravcovia, a preto požiadavky autobusárov hodnotíme zo značnej časti ako oprávnené.“**

Doterajší návrh spoločnosti SAD Poprad bol, podľa nej, založený na úprave hodinových sadzieb za výkon a čakanie medzi spojmi tak, aby vodič vo výkone mal výrazne vyšší zárobok ako ten, ktorý nepracuje. L.CHLEBOVCOVÁ dodáva, že každé navýšenie, či už investícií do nových autobusov, alebo navýšenie miezd, musí najprv schváliť kraj vo forme navýšenia dotácie na objednané služby.

Prítom proces kolektívneho vyjednávaníu sa v tejto spoločnosti ťahá od októbra 2020, priestor na vyjednávanie s krajom bol viac ako dostatočný. **Priemerná mzda vodiča v tomto regióne dosahuje do 900 eur v čistom aj s prácou nadčas a so zákonnými príplatkami za prácu v noci, v nedelu a vo sviatok.**

### Župa sčasti vyhovela

Prešovská župa sčasti vyhovela požadovaným nárokom a od 1. apríla by mal začať platiť dodatok k zmluve o službách, ktorým sa navýšia oprávnené náklady na mzdy o šesť centov na jeden kilometer. Ročne

je to celkovo zhruba 450 tisíc eur. Požiadavky autobusárov sú však vyššie - ročne o 200 tisíc eur viac. J.BALICA z OZ KOVO totiž tvrdí, že vzhľadom na všetky skutočnosti, vrátane nasadenia, pracovnej pohotovosti, odbornej spôsobilosti vodičov i vzhľadom na neustále zdražovanie a stúpajúcu infláciu by plat vodičov mohol byť vyšší aj o 150 eur.

„Rešpektujeme aj finančné možnosti kraja, a preto sme sa zaviazali voči zástupcom odborov, že v tomto sme s nimi na jednej strane a budeme sa snažiť s krajom vyrokovať aj ďalšie navýšenie miezd a bezodkladne ho premietame do reálnych výplat našich vodičov,“ tvrdí L.CHLEBOVCOVÁ zo SAD Poprad.

### Štrajk zatiaľ stopla vojna

Odbory pripomínajú, že im ide v prvom rade o dohodu. „Struna sa napína. Je pre mňa príjemným prekvapením tá súdržnosť, aká medzi zamestnancami teraz je. Časové limity nie sú, musí prebehnúť proces o kolektívnom vyjednávaní. A dokedy budeme jednať, nemáme stanovené, lebo nám nejde primárne o štrajk, ale o dohodu,“ zdôrazňuje J.BALICA.

V hre sú aj dve krajné možnosti - povolať rozhodcu alebo vyhlásiť štrajk. Voľba rozhodcu zo zoznamu Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR by znamenala, že jeho stanovisko by bolo pre obe vyjednávací strany záväzná.

Íst do samotného štrajku však v tomto momente tiež neplánujú. Vzhľadom na vojnový konflikt na Ukrajine sú zo strany štátu všetci dopravcovia označení za subjekty hospodárskej mobilizácie, čo môže spôsobiť vyhlásenie mimoriadnych opatrení. „Vyhlásenie štrajku v tejto situácii by bolo protizákonné,“ upozorňuje podpredsedníčka OZ KOVO, M. BENEDEKOVÁ.

To však nič nemení na procese spomínaného vyjednávaníu a pripomína, že štrajk by mal byť len tou poslednou možnosťou. „Štrajk je krajný prostriedok na dosiahnutie cieľa, nám nejde oň, ale o výsledok.“

A.Fáková, TASR

Na aktuálnu tému:

# NENÁVIŠŤ NIE JE CESTA



Už viac ako mesiac uplynul od vypuknutia vojenského konfliktu na Ukrajine, počas ktorého tisíce občanov tohto štátu odišlo pred vojnou do okolitých krajín. Viac ako 265 000 ich prišlo aj na Slovensko. Od samého začiatku vyvolal príchod utečencov aj u našich občanov obrovskú vlnu solidarity a ochoty pomáhať. Snahu uľahčiť situáciu ľuďom, utekajúcim pred vojnou. Postupom času sa však začali vynárať aj obavy, či dokonca niektoré nepriateľské prejavy Slovákov, motivované nedostatkom empatie, informácií a možno aj vlastnou frustráciou zo zlej sociálnej či ekonomickej situácie.

## Je dôvod sa obávať?

Príchod občanov Ukrajiny na Slovensko bude mať s určitou mierou dopady vo viacerých oblastiach. Prvou z nich bude trh práce. Tisíce voľných pracovných miest bude k dispozícii aj pre utečencov z Ukrajiny, aj keď treba povedať, že na Slovensko prichádzajú predovšetkým ženy, ktoré pravdepodobne obsadia pracovné pozície najmä v sektore služieb, cestovnom ruchu, sociálnych službách, zdravotníctve. Teda v sektore, kde je mzdová úroveň nižšia ako slovenský priemer. Časť z nich sa môže zamestnať aj v priemysle, predovšetkým na voľných pozíciách operátorov. Uplatnenie nájdu aj ľudia z Ukrajiny s vyšším a vysokoškolským vzdelaním. Otázne je, či im budú ponúknuté pracovné miesta primerané ich vzdelaniu a kvalifikácii. Z tohto pohľadu prílev utečencov môže mať na ekonomiku Slovenska pozitívny dopad.

**Potenciálne nebezpečenstvo číha v samotných ponukách zamestnávateľov, pretože nie je vylúčené, že v niektorých prípadoch budú ponúkané pracovné podmienky menej výhodné v porovnaní s tými pre slovenských občanov. Tento problém má ale dva rozmery.**

Ten prvý je diskriminačný vo vzťahu k občanom Ukrajiny a vyplýva z nerovnakého prístupu a ten druhý je hrozbou pre slovenských zamestnávateľov a vyplýva z možného mzdového a sociálneho dumpingu. V oboch prípadoch sú dôsledky negatívne. Občania Ukrajiny sú pod veľkým ekonomickým aj psychickým tlakom, preto by ich aktuálnu situáciu žiadny zamestnávateľ nemal zneužívať a ponúkať im horšie pracovné podmienky, ako majú slovenskí zamestnanci. Zo sociálneho a mzdového dumpingu nemožno viniť občanov Ukrajiny, ktorí zanechali svoje príblytky, majetky, často aj rodiny, v snahe zachrániť si holý život a ktorí chcú žiť a pracovať na Slovensku. Je teraz na nás,

najmä na zamestnávateľoch, aby občania Ukrajiny dostali možnosť pracovať za rovnakých podmienok, aké majú slovenskí občania.

Ukrajinskí občania nie sú známi slovenského právneho poriadku, nepoznajú svoje nároky a práva, čo môže tiež viesť k ich nevýhodnejšiemu postaveniu na trhu práce. **Ochrana pred zneužívaním ich situácie je zároveň aj ochranou slovenských zamestnávateľov pred mzdovým a sociálnym dumpingom. Tu by mal aktívnu úlohu zohrávať aj štát a jeho orgány a inštitúcie, ktoré by mali pre zamestnávateľov z Ukrajiny zabezpečiť dostatok informácií o ich právach a možnostiach sa zamestnať, a tiež prostredníctvom orgánov kontroly vynucovať dodržiavanie platného práva. Odbory by mali byť rovnako aktívne a tam kde pôsobia, poskytovať zamestnancom z Ukrajiny informácie o ich právach, nárokoch z kolektívnej zmluvy a o možnosti zapojiť sa do práce odborov.**

Aktuálny prílev utečencov z Ukrajiny môže teda pozitívne ovplyvniť situáciu na trhu práce s nedostatkom zamestnávateľov a môže tak súčasne zabrániť úvahám niektorých podnikov o presune výroby do zahraničia.

Niektoré problémy sa však, naopak, môžu prehlbovať. Napríklad zapojenie dlhodobo nezamestnaných slovenských občanov do pracovného procesu bude pri väčšom počte záujemcov o prácu z Ukrajiny klesať. Môže pokračovať aj prekarizácia práce (rizikové, neštandardné formy zamestnávania), zamestnávanie na dobu určitú, cez agentúry dočasného zamestnávania, cez platformy a ďalšie formy neistých foriem práce.

Narastať môže aj nelegálne zamestnávanie, tzv. práca na čierno, najmä v prípadoch, ak utečenci nebudú mať možnosť dostatočne rýchlo a legálne sa zamestnať.

Negatívne emócie ako nenávisť, závisť či obviňovanie občanov Ukrajiny naozaj nie sú na mieste. V prvom rade sú to ľudia, momentálne ľudia v nezavidenia hodnej situácii, ktorí sa ocitli v cudzej krajine nevediac, či sa niekedy budú môcť vrátiť do svojich domovov.

**Je na nás, na štáte, na zamestnávateľoch, na odboroch, na zamestnancoch, aby sme pre týchto ľudí vytvorili také podmienky, ktoré im umožnia na Slovensku dôstojne žiť a zároveň nebudú znižovať úroveň ochrany a pracovného prostredia na Slovensku.**

Monika Benedeková,  
podpredsedníčka Rady OZ KOVO

## Odchodné pred penziou, ak predtým nie ste na úrade práce

Ak odchádzate do penzie, máte podľa Zákonníka práce nárok na tzv. odchodné. Avšak len v prípade, že ste zamestnancom. Ak by zamestnanec najprv čerpal dávku v nezamestnanosti a až následne požiadal o predčasný alebo o starobný dôchodok, nesplní podmienky na priznanie odchodného.

Navyše, odchodné môže získať zamestnanec len raz v živote a iba od jedného zamestnávateľa. Ak odchodné už niekto dostane - napríklad po získaní predčasnej penzie, po dovŕšení riadneho dôchodkového veku už naň nemá nárok.

Alebo, ak má zamestnanec uzatvorených viac pracovných pomerov u rôznych zamestnávateľov, ktoré sa skončí v ten istý deň kvôli odchodu do dôchodku, odchodné mu poskytne len jeden zamestnávateľ. Spravidla ide o toho zamestnávateľa, s ktorým má zamestnanec dohodnutý pracovný pomer v najväčšom rozsahu.

V prípade, že zamestnanecov vznikne nárok na odchodné, musí mu byť vyplatené minimálne vo výške jeho priemernej mesačnej mzdy. V kolektívnej alebo pracovnej zmluve sa však môže zamestnávateľ so zamestnancom dohodnúť aj na vyššej sume.

Keďže odchodné je príjmom zo závislej činnosti, ako každý iný príjem, z neho zamestnávateľ odvádza odvody na sociálne poistenie, teda priznané odchodné je vymeriavacím základom pre platenie poisťného a započítateľné pre výpočet dôchodku.

## Ako je to v prípade pracovných úrazov?

Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpovedou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prí-

pustnú expozíciu, určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku.



Neplatí to však v prípade, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť.

Redakcia, pravda.sk

## KRÁTKO

### POZOR NA FALOŠNÉ SMS!

V posledných týždňoch sa u viacerých obyvateľov Slovenska objavili podvodné sms správy, akoby pochádzajúce z bánk, vyzývajúce ich k prihláseniu sa na stránku danej inštitúcie cez priložený link. Po presmerovaní na falošnú stránku, ktorá imituje vzhľad skutočného internet bankingu alebo inej stránky, oznámením vyzývajú, aby ľudia zadali svoje prihlasovacie údaje a heslo, prípadne údaje o svojej platobnej karte. Polícia varuje, že banky takéto správy neposielajú! Podvodníci sa takto snažia dostať k prístupovým či iným súkromným údajom klientov a môžu ich obráť o peniaze. Treba dávať pozor aj na to, že text takejto falošnej správy neobsahuje úplne informácie, odosielateľ má netypickú emailovú adresu alebo link do internet bankingu je falošný a má úplne iný formát.

### UVOLNENÉ OPATRENIA, RESPIRÁTOR OSTAL

Protipandemické opatrenia sa od 14.marca uvoľnili. Zrušili sa kapacitné obmedzenia na hromadných podujatiach i obmedzenia prevádzkových hodín. Ostalo povinné nosenie respirátorov v interiéri i v exteriéri pri hromadných podujatiach. Výnimku majú napríklad televízni moderátori či osoby, vystupujúce na tlačových konferenciách. Zároveň sa zrušilo aj povinné PCR testovanie po prilete na Slovensko z rizikových krajín.

### LEKÁRI V ŠTRAJKOVEJ POHOTOVOSTI

Lekárski odborári vyhlásili štrajkovú pohotovosť. Reagujú tak na to, že napriek dlhodobým upozorneniam a viacerým rokovaniam vlada nerieši situáciu v zdravotníctve. Majú osem návrhov a požiadaviek, ktoré považujú za nevyhnutné pre zlepšenie stavu nemocníc na Slovensku. Týkajú sa najmä financovania nemocníc, reformy systému zdravotných poisťovní, ohodnotenia lekárov či zvýšenia miezd sestier. Ak sa nič nezmení, zvažujú vypovedanie nadlimitných nákladov v nemocniciach či podanie hromadných výpovedí.



### FIRMY MAJÚ O UKRAJINCŮV ZÁJEM

Slovenské firmy lákajú utečencov na rôzne pracovné ponuky. Personálne agentúry už dokonca ponúkajú inzeráty priamo v ukrajinskom jazyku. V Bratislave môžu prípadní záujemcovia napríklad takmer okamžite začať dokladať tovar v sklade. Ponúkaná hrubá hodinová mzda sa pohybuje od 3,72 do 4,40 eura. Plus štátom stanovené príplatky za prácu v noci, sobotu a v nedeľu. Ide o sumy vo výške 1,43 eura, 1,79 eura a 3,58 eura. Takýto bonus ku mzde získa zamestnanec za každú odpracovanú hodinu. O slabšie platené pozície nie je medzi domáccim obyvateľstvom záujem. Dôvod je jednoduchý. Čistá výplata sa pri ľahkej manuálnej práci pohybuje od 600 do 700 eur. Len mesačný nájom za jednu samostatnú izbu sa v hlavnom meste pohybuje v závislosti od lokality od 150 do 250 eur. Samostatná bratislavská garsónka vyjde mesačne asi na 400 eur. Slabšie platení ľudia bez vlastnej nehnuteľnosti minú takmer celý príjem na nájom, stravu, obliečenie a dopravu. Až čas ukáže, či o takto slabo platenú prácu budú mať záujem aspoň Ukrajinci.

TASR, Síta, red.

# Pracovno-právna poradňa a BOZP

## Kompetencie zástupcov zamestnancov - vydávanie predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci

Kompetencie odborovej organizácie pri zastupovaní zamestnancov na pracovisku vychádzajú z ustanovenia § 229 ods. (4) a ods. (6) zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce (ďalej len Zákonník práce č. 311/2001 Z.z.). Zamestnanci sa teda - prostredníctvom odborového orgánu - zúčastňujú na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok spoluprácou, prerokovaním, právom na informácie a kontrolnou činnosťou, pričom **spolurozhodovaním** sa rozumie taký vzájomný vzťah medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom, keď sa k realizácii určitého právneho úkonu, či prijatiu opatrenia zamestnávateľa, **vyžaduje predchádzajúci súhlas alebo dohoda s príslušným odborovým orgánom.**



V § 39 (Výklad niektorých pojmov) Zákona č. 311/2001 Z.z. je **definícia právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci:** Právne predpisy a ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sú predpisy na ochranu života a predpisy na ochranu zdravia, hygienické a protiepidemiologické predpisy, technické predpisy, technické normy, dopravné predpisy, predpisy o požiarnej ochrane a predpisy o manipulácii s horľavinami, výbušninami, zbraňami, rádioaktívnymi látkami, jedmi a inými látkami škodlivými zdraviu, ak upravujú otázky týkajúce sa ochrany života a zdravia. Pričom, v zmysle ods. (2) uvedeného §, sú predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci aj pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, vydané zamestnávateľmi po dohode so zástupcami zamestnancov; ak k dohode nedôjde do 15 dní od predloženia návrhu, rozhodne príslušný inšpektorát práce podľa osobitného predpisu. Vymenované typy predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sú len príkladmi a záleží hlavne na charaktere činnosti zamestnávateľa, koľko a aké predpisy v oblasti BOZP vydá, pričom vo všeobecnosti ide o všetky predpisy, týkajúce sa povinností zamestnancov a zamestnávateľa, alebo pokynov zamestnávateľa v oblasti ochrany života a zdravia zamestnancov s cieľom predchádzať poškodeniam zdravia pri práci.

Vnútorne predpisy, pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“), sú základnými vnútroorganizačnými pokynmi zamestnávateľa a vydávať ich je jeho povinnosťou v zmysle Zákona č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len zákon č. 124/2006 Z.z.), pričom zamestnanci, ani zástupcovia zamestnancov, nemajú právny nárok domáhať sa vydania takýchto predpisov. Taktiež žiadny pracovnoprávny predpis neupravuje postup pri vydávaní a prijímaní pravidiel na zaistenie BOZP, preto je potrebné vychádzať zo všeobecne záväzných postupov u zamestnávateľa. Zamestnávateľ teda pripraví návrh predmetného predpisu a predkladá ho zástupcom zamestnancov spolu so žiadosťou o udelenie súhlasu. **V prípade, ak návrh zamestnávateľa na vydanie predpisu na zaistenie BOZP z pohľadu obsahu nie je sporný, zástupcovia zamestnancov udelia súhlas, ktorý sa spravidla preukazuje podpisom na titulnej strane predpisu.**

Pokračovanie na 6. strane.

## Parlament definitívne schválil novelu Zákonníka práce

Národná rada SR v závere marca opätovne schválila novelu Zákonníka práce, ktorú pre podmienky zamestnávania osôb ŤŽP (ťažko zdravotne postihnutí) vetovala prezidentka SR, Zuzana ČAPUTOVÁ. Tá navrhovala neprijíť zákon ako celok.

Novela Zákonníka práce po novom skráti lehotu, v ktorej môže úrad práce udeliť súhlas so skončením pracovného pomeru zdravotne znevýhodneným zamestnancom. Zatiaľ čo koalíční poslanci hovoria, že zamestnávacie zdravotne znevýhodnené bude takto jednoduchšie, opozícia tvrdí, že zákon ich bude trestať.

Cieľom poslancovej novely zákona, ktorú podporilo 81 zo 133 prítomných poslancov, má byť zlepšenie podmienok ŤŽP osôb na pracovnom trhu a zvýšenie ich konkurencieschopnosť.

**Hlava štátu pri jej prvom schválení poslancami namietala, že novela zákona zníži reálnu ochranu zamestnancov so zdravotným postihnutím spôsobom, ktorý nezodpovedá požiadavkám Ústavy SR, ani medzinárodného Dohovoru o právach osôb so zdravotným postihnutím. Podľa prezidentky predstavuje oslabenie práva zamestnanca - osoby so zdravotným postihnutím - na ochranu pred výpoveďou zo strany zamestnávateľa. Pre zamestnancov, ale aj pre zamestnávateľov, by podľa nej priniesla neprimeranú právnu neistotu. S výhradami voči prijatej úprave sa na prezidentku obrátila aj komisárka pre osoby so zdravotným postihnutím.**

### Lehota na súhlas sa skráti na 7 dní

**Lehota 30 dní na udelenie súhlasu s výpoveďou zamestnancovi so zdravotným postihnutím príslušným úradom práce sa tak teraz skráti na sedem pracovných dní. V konečnom dôsledku sa novelizoval zákon o službách zamestnanosti, pôvodne to bol Zákonník práce.**

Predkladatelia poukázali na to, že 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 mal doteraz na vyjadrenie všeobecnej lehoty podľa správneho poriadku, ktorá predstavuje 30 dní. „Zamestnávateľ stráca pre túto lehotu motíváciu vziať ŤŽP osobu do pracovného pomeru a namiesto toho to obchádzať“

za 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 ŤŽP osoby na trh práce,“ skonštatoval poslanec Dominik DRDUL (OL'ANO), ktorý je jedným z predkladateľov zákona.



Poslanec Ján RICHTER z opozičného Smeru-SD si myslí, že zákon pomôže skôr firmám, než zdravotne postihnutým. „Toto riešenie nabúrava veľmi veľa vecí, ktoré sú v prospech zamestnanca. Napríklad, za istých okolností, mal tento právo tri mesiace oddialiť toto rozhodnutie. V tomto prípade sa im tieto práva berú.“

TMvotená novela vstupuje od platnosti 1. apríla tohto roku.

TASR, spracované redakciou

## PN-ka od júna elektronicky

**Dočasná pracovná neschopnosť (PN) sa bude na Slovensku od júna tohto roka potvrdzovať elektronicky. Vplyva to z novely zákona o sociálnom poistení, ktorú v závere marca schválil parlament.**

**Novelou zákona sa tiež predĺži ochranná lehota pre ženy, ktoré otehotnejú do šiestich mesiacov od zániku nemocenského poistenia.** Takýmto ženám, ktorým zanikne nemocenské poistenie - napríklad pre stratu práce, začne plynúť osemmesačná ochranná lehota, a to od začiatku 40. týždňa pred očakávaným dňom pôrodu, určeným lekárom prvýkrát. V súvislosti s pripravovanou daňovo-odvodovou reformou sa ruší ročné zúčtovanie sociálnych odvodov.



Kruh poistencov štátu, ktorí sú povinné dôchodkovo poistení, sa v budúcom roku rozšíri o osoby s trvalým pobytom na území Slovenskej republiky, vykonávajúce pracovnú činnosť pre cirkevné, rehoľné a charitatívne spoločenstvo bez práva na príjem. Táto zmena sa tak bude podľa schváleného pozmeňujúceho návrhu uplat-

ňovať zatiaľ len budúci rok. Novelou zákona sa tiež zruší možnosť úhrady poistného na sociálne poistenie v hotovosti.

**Schváleným pozmeňujúcim návrhom sa z pôvodného návrhu vypustili ustanovenia, ktorými sa mal zosúladiť zákon z judikatúrou Najvyššieho súdu SR. Ide o posudzovanie nároku na čiastkový starobný dôchodok poistencov, ktorí získali obdobie výkonu služby policajta a vojaka v rozsahu, zakladajúcom nárok na výsluhový dôchodok a súčasne získali obdobie dôchodkového poistenia vo všeobecnom systéme sociálneho poistenia v dĺžke kratšej ako 10, resp. 15 rokov.** Podľa poslancu Petra Cmorejca (SaS) sú potrebné ďalšie rokovania, aby sa dosiahol konsenzus na tom, ako sa má judikatúra Najvyššieho súdu SR implementovať do zákona.

Pri priznávaní tzv. československých dôchodkov sa odstráni nežiaduci stav, pri ktorom poistencovi za „tzv. českú“ dobu poistenia nárok na starobný alebo invalidný dôchodok podľa predpisov Českej republiky nevznikol a za toto obdobie sa mu nezahodnocuje ani na nárok na dôchodok podľa našich predpisov. Odstrání sa zákaz súbehu vyplácejacej náhrady príjmu pri dočasnej PN, resp. nemocenského a starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku a invalidného dôchodku, ak dočasná PN vznikla pred priznaním tohto dôchodku.

Síta, spracované redakciou

# VZDELÁVANIE S OZ KOVO

Odborový zväz KOVO sa snaží reagovať na aktuálne pracovné trendy v spoločnosti a prispôbovať svoju ponuku vzdelávania aktuálnym potrebám trhu práce i požiadavkám našich členov. Inak tomu nie je ani v roku 2022.

Okrem základných, tzv. tradičných školení, zaradil Úsek vzdelávania OZ KOVO do svojej ponuky aj niektoré novinky. Tak, aby funkcionári, ale aj radoví členovia OZ KOVO, získali najaktuálnejšie a relevantné informácie zo všetkých oblastí, ktoré potrebujú na riadny výkon svojej práce.

## ČO TEDA KOVO SVOJIM ČLENOM PONÚKA?

### REGIONÁLNE VZDELÁVANIE

Základné kurzy a odborné semináre, organizované na regionálnej úrovni Metodickými pracoviskami OZ KOVO v Bratislave, Banskej Bystrici a v Prešove.

#### Cielové skupiny:

**A/ Funkcionári základných organizácií (ZO)** - predsedovia ZO, funkcionári na úrovni dielenských výborov a odborových úsekov, hospodári ZO, členovia revízijskej komisie ZO, členovia ZO zodpovední za BOZP, resp. zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť, výbor ZO, mladí odborári, perspektívni funkcionári.

**B/ Vyjednávači podnikových kolektívnych zmlúv** - členovia vyjednávacích tímov, funkcionári zvlášť organizácií, podieľajúci sa na príprave a priebehu kolektívneho vyjednávanía, odborári pripravujúci sa na funkciu kolektívneho vyjednávačov.

### CELOSLOVENSKÉ VZDELÁVANIE

Odborné a špecializované kurzy a semináre, organizované úsekom vzdelávania OZ KOVO na celoslovenskej úrovni, ako nadstavba na základné kurzy a v rámci spolupráce s partnerskými odborovými zväzmi, alebo inými vzdelávacími inštitúciami.

#### Cielové skupiny:

**A/ Funkcionári základných organizácií (ZO)** - predsedovia ZO, funkcionári výborov ZO, mladí odborári, perspektívni funkcionári a budúci odborárski lídri.

**B/ Funkcionári OZ KOVO** - členovia Rady OZ KOVO, odborné komisie Rady OZ KOVO a zamestnanci OZ KOVO.

### VZDELÁVANIE NA KLÚČ

V prípade záujmu členov základnej organizácie (alebo mandátového obvodu) je možné zrealizovať vzdelávanie na tému, ktorú nenašli v katalógu vzdelávania. V takom prípade sa treba obrátiť na Úsek vzdelávania OZ KOVO, konkrétne na Ing. T.Szabóovú.

Rovnako aj v prípade, ak niektoré zo vzdelávaní nestihneme absolvovať (nevychoval vám termín, bol prekročený maximálny počet účastníkov a pod.).

Podrobnejšie informácie a ponuku vzdelávania nájdete aj na kovackej web stránke: <https://www.ozkovo.sk/clanky/aktuality/vzdelavanie-2022/> Ing. Tímea Szabóová, Úsek ZIBP a vzdelávania OZ KOVO Bratislava

## Kolektívne vyjednávanie je o komunikácii a kompromise

Očami Jána ŠLAUKU

Kolektívne vyjednávanie je opakujúci sa proces komunikácie sociálnych partnerov a hľadania spoločného kompromisu. Cesta je komunikácia, cieľ je dohoda - kompromis.

Jasnejšie povedané, cestou kolektívneho vyjednávanía sa hľadá kompromisná dohoda v podobe kolektívnej zmluvy ako cieľa. Cieľ je - dá sa povedať - vždy rovnaký, no cesta nie. V jednom roku to môže byť celkom krátka, skoro priama cesta k spoločnej dohode, ktorá prináša benefity pre oboch aktérov. Inokedy to môže byť kľukatá, až trnistá „štreka“, počas ktorej budú bojovať a „krváčať“ obidvaja sociálni partneri. V takýchto prípadoch však následne do vzájomnej komunikácie často vstupujú aj iné osoby- takzvaní sprostredkovatelia, mediatori, ktoré sa snažia pomôcť nájsť pre obe strany kompromis. No na konci, ak je teda skutočný záujem dohodnúť sa, sa kompromis dohodou nájde.

Porovnávať cesty, ktorými sa vyberieme, hoc budú rovnako krátke alebo rovnako dlhé a trnité, porovnávať rokovania medzi jednotlivými organizáciami alebo podnikmi - to bude vždy neregulárne.

Nedá sa porovnávať správcovstvo bytových domov so strojárskou firmou. Nedá sa porovnať strojárstvo s hutníctvom alebo verejná doprava s obchodom. Každé odvetvie, každá firma (aj v rovnakom odvetví) má svoje špecifiká, ekonomické, technické a personálne možnosti, záujmy a ciele svojho podnikania. Nehovoriac už o majetkových - „rodinných“ vzťahoch (matka - dcéra) a vlastníctve (napr. slovenské, zahraničné, kombinované...).

Ale aj každá z našich organizácií, základných organizácií OZ KOVO, je rôznorodá skupina členov a funkcionárov so svojimi osobnými a osobnostnými vlastnosťami a schopnosťami. Pri funkcionároch sú zvlášť dôležitou predispozíciou tzv. „vodcovská“ a presvedčovací schopnosť, argumentačná znalosť a jazykovo-rétorická vyspelosť. Rovnako aj záujem o riešenie spoločných, nie osobných problémov a potrieb. Záujem neustále sa vzdelávať a hľadať formy, možnosti a informácie potrebné k dosiahnutiu cieľa. A neustále komunikovať, komunikovať a komunikovať, riešiť konkrétne požiadavky a informácie, a to jedným aj druhým smerom, nielen všeobecne frázy, štatistiky či analýzy.

### DÔLEŽITÝM, AK NIE NAJDÔLEŽITEJŠÍM PRVKOM „ODBOROV“, JE VŠAK AKTÍVNY ČLEN!

Zamestnanci, členovia, ktorí nie sú len pasívnymi prijímateľmi výsledkov práce niekoho iného (spravidla nimi zvoleného predsedu, v lepšom prípade výboru ZO), ale sú aktívni aj v záujme o prácu, kontrolu a samotnú činnosť svojej organizácie, a teda aj o výsledok kompromisov, sú sami najužitejšou zbraňou. A je jedno, či pôjde o výsledok kolektívneho vyjednávanía alebo iných dohôd v rámci pra-

covného prostredia, napr. BOZP. Už v začiatkoch vzniku organizácie a hľadania si pozície - v rámci vzťahu so zamestnávateľom - je dôležité zapojenie sa čo najväčšieho počtu zamestnancov, o ktorých sa nimi zvolený funkcionár môže oprieť - a nielen v prvých momentoch novej situácie. Neskôr, v čase prípravy základu kolektívnej zmluvy, je znova dôležité zapojenie sa a zozbieranie čo najväčšieho množstva návrhov, z ktorých sa vyskladá prvý návrh v rámci odborov. **Návrh, v ktorom by mali byť čo možno najviac zohľadnené reálne požiadavky väčšiny zamestnancov.** No a pre samotnú cestu hľadania výsledného kompromisu, dohody kolektívnej zmluvy, je aktívne zapojenie sa všetkých členov povinnou jazdou bez potreby a nevyhnutnosti presvedčania. Pretože výsledok bude závisieť od toho, aké kompromisy sú ochotní zamestnanci spraviť, aké ústupky prijať a aké argumenty, silu aj odvahu budú mať pri obhajobe svojich požiadaviek. **Poverení vyjednávači sú „len“ ústami celej skupiny, napriek tomu musia byť schopní argumentovať, presvedčať, hľadať a navrhovať kompromisy v rámci cesty a cieľa, ktorú si vytýčili.**

### KOLEKTÍVNA ZMLUVA JE ÚSPECH!

Preto úspech kolektívneho vyjednávanía a výsledok, na ktorom sa odborová organizácia dohodla v kolektívnej zmluve, ktorá možno v určitom období negarantuje výrazný rast miezd, ale garantuje iné benefity, napr. pracovné voľno, dovolenku nad rámec Zákonníka práce, vyšší príspevok na stravu alebo iné bonusy v závislosti na ekonomických výsledkoch, je vždy úspech. Áno, vždy je to úspech! Pretože v tom momente je na svete dokument, na ktorom sa dá do budúcnosti stavať alebo opierať pri návrhoch pri ďalšom zlepšovaní zamestnaneckého prostredia. Je to úspech všetkých zapojených odborárov. Reklama pre všetkých odborárov. Dohodnutá a podpísaná kolektívna zmluva je najlepšia reklama. A preto úspešné odbory nepotrebujú platenú reklamu, aby boli úspešné vo svojom podniku. Reklamným bannerom pre odbory je podpísaná platná kolektívna zmluva a reklamnými marketérmí sú všetci aktívni členovia odborovej organizácie.

Preto nemiňajme zbytočne svoje prostriedky, čas a slová na platenú reklamu alebo dohadovanie sa, či vôbec mať nejakú reklamu, ak nám stačí byť len aktívni, zapojení a odhodlaní. A to nielen v svojich podnikoch a organizáciách, vo voľbách, ale vždy keď si to spoločnosť alebo situácia vyžaduje.

**Budme aktívni a komunikujme, aby sme presvedčili aj ostatných, že sme úspešní a vieme byť ešte úspešnejší!**

Ing. Ján ŠLAUKA, člen predsedníctva Rady OZ KOVO

## Kompetencie zástupcov zamestnancov - vydávanie predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci

Pokračovanie zo 6. strany.

K sporom medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov v súvislosti s prijímaním predpisov na zaistenie BOZP prichádza napríklad pri predpise, upravujúcom kontrolu požívania alkoholických nápojov a iných omamných a psychotropných látok na pracovisku (definícia okruhu oprávnených osôb, postup pri kontrole, ako aj pri pozitívnom výsledku kontroly na pracovisku), prípadne pri predpise, upravujúcom poskytovanie osobných ochranných pracovných prostriedkov- OOPP (nevhodný výber OOPP - chýbajúce, nevhodné, nekvalitné OOPP, ale aj OOPP nad rámec výsledkov posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia, prípadne nezabezpečovanie čistenia OOPP).



V prípade, ak zástupcovia zamestnancov nesúhlasia s vydaním predmetného predpisu na zaistenie BOZP (dohode nedôjde do 15 dní od predloženia návrhu), avšak zamestnávateľ na ňom naďalej trvá, je potrebné rozhodnutie príslušného inšpektorátu práce podľa osobitného predpisu. Rozhodnutie inšpektorátu práce závisí od posúdenia celej situácie, vrátane samotného predpisu na zaistenie BOZP, ako aj argumentov zamestnávateľa a pripomienok zástupcov zamestnancov. Inšpektorát práce, podľa skúseností z aplikácie praxe, rozhoduje bezodkladne, spravídla však do 30 dní (vo zvlášť zložitých prípadoch môže inšpektorát práce predĺžiť lehotu pre rozhodovanie až na 60 dní).

Vnútnore predpisy, pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, ako aj pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a ich dodržiavanie sú dôležitou súčasťou pracovných činností každého zamestnanca. **Odporúčame preto dôsledne uplatňovanie kompetencie spoluzhodovania zástupcov zamestnancov pri ich vydávaní a samotný proces vydávania „strážič“ hneď od začiatku.**

Zdroj: doc. JUDr. Mgr. Andrea OLŠOVSKÁ, PhD. a kolektív, normy spotreby práce, bezpečnosť práce a zástupcovia zamestnancov

Spracovala: Ing. Tímea SZABÓOVÁ, vedúca Úseku ZIBP a vzdelávania OZ KOVO, Bratislava

# 50 eur pre penzistov na dotovaný pobyt

Aj tento rok môžu dôchodcovia využiť päťdesiateurový príspevok ako dotáciu na dovolenku. Podmienkou je, že musia mať trvalý pobyt na Slovensku a nemôžu popri dôchodku pracovať.

Pobyty so štátnou účelovou dotáciou už tradične organizuje Jednota dôchodcov na Slovensku, Konfederácia odborových zväzov a Odborový zväz potravinárov. Dotácie na rekreačné a rekondičné pobyty sú určené na udržanie spoločenskej aktivity penzistov, vedúcej ku skvalitneniu ich života v seniorskom veku.

## Podmienky

Na pobyte s dotáciou sa môže zúčastniť občan SR, poberateľ starobného, predčasného starobného alebo výsluhového dôchodku, ktorý nepracuje. Túto skutočnosť účastníci musia potvrdiť podpísaním Čestného vyhlásenia, ktoré dostanú pri nástupe na pobyt. Na dotáciu nemá nárok penzista, pracujúci na dohodu!

Valéria POKORNÁ, poverená vedením Jednoty dôchodcov na Slovensku, ďalej približuje: „Seniori, narodení v roku 1959 a skôr, sa musia preukázať Rozhodnutím Sociálnej poisťovne o pridelení dôchodku, pretože sa od roku 2021 zmenil dôchodkový vek poistencov, narodených od v rokoch 1957 až 1965, a vek nie je zárukou poberania dôchodku.“

Upozornila tiež, že Jednota dôchodcov je iba organizátorom pobytov. „Dotované pobyty môžu využiť aj starobní dôchodcovia, ktorí sú ťažko zdravotne postihnutí osobami a sú odkázaní na cudziu pomoc. Musia však prísť s vlastným sprievodcom, a ten si musí zakúpiť pobyt v plnej výške bez dotácie - ak nemá dotáčny poukaz. Plnú výšku pobytu uhradí z manželského páru aj ten, kto ešte nie je poberateľom dôchodku,“ dodala.



V.POKORNÁ špecifikovala, že Jednota dôchodcov na Slovensku dostala finančné prostriedky na 7 000 poukazov v celkovej výške 350 000 eur, dotácia na jeden poukaz je 50 eur.

Pobyty poskytuje 16 kúpeľných zariadení. Rekondično-liečebný pobyt je možné čerpať len raz ročne

a iba u jedného poskytovateľa. Na dotovaný pobyt penzista nemá právny nárok. Prvé nástupné termíny sú 4. apríla a končia sa posledným turnusom od 21. novembra.

Za týmto účelom dostala aj Konfederácia odborových zväzov SR od rezortu práce 250 tisíc eur. „Rekreačné pobyty so štátnou účelovou dotáciou sú poskytované hotelovou sieťou SOREA v najatraktívnejších lokalitách Slovenska, počnúc Vysokými Tatrami, Hotelmi Zámok Topoľčianky a Flóra v Trenčianskych Tepliciach. V prípade podania žiadosti na viac hotelov a prijatia kladnej odpovede si klient sám vyberie hotel a zaplatením rezervačného záznamu do desať dní potvrdí svoju účasť. Prvý možný termín nástupu je 3. apríl,“ uviedla Beata TÖRÖKOVÁ, obchodná a marketingová riaditeľka tejto hotelovej spoločnosti s tým, že podrobnejšie informácie nájdu záujemcovia na doméne www.sorea.sk.

Pobyty pre nepracujúcich penzistov má pripravené aj Odborový zväz potravinárov v Oravskej horárni. Od ministerstva práce dostali dotáciu v sume 40 tisíc eur. „Pobyt sa začína vždy v pondelok obedom s končí v sobotu po raňajkách. Určený je pre nepracujúcich dôchodcov a dotácia v sume 50 eur je už odpočítaná z ceny pobytu,“ uviedla predsedníčka zväzu, Magdaléna MELLENOVÁ.

Spracované redakciou

## Krížovky s úsmevom

Príde pani k lekáre a hovorí jej: - Pani doktorka, ja neviem, čo už mám robiť. Ten môj muž, sa chce celý deň len milovať. Čo mu mám na to dať? (Dokončenie tvorí tajničky krížovky.)		rozsvietil	elastická tkanina	riedke tkanivo z bavlnenej priadze	mužské meno	značka radónu	3. časť tajničky	Starogermán
	krivúľa (chem.)							
	stal sa letným vrhnutie							
rastom sa spájal	zobralo 1. časť tajničky				značka lantánu uviazli, zaborili sa			
ostaň, pobudni				zemeguľa celý (v med.)				
orientálna cukrovinka				dravé zviera nitrid tantalu				
tiež	bieloba zinková dozaista							
značka pre stone		tyran (pejor.) vlastnité					oraním uberiem	
tím, po anglicky			nudne nepraskol					
mužské meno				poradie morský stavovec				
stropné ozdobné svietidlo				Štefan (dom.) lietajúci tvor				
Pomôcky: rahat, litopón, tafa	slonovina	ozdobne koval 2. časť tajničky			obyvateľ Írska mulica			
Emanuel (dom.)			zajem si (zried.) kráčalo					
lebo (bás.)		schránky skratka pre a dato						
ubralo (zastar.)				väčší úlomok (zried.)				
stával sa redším				tu máš!	!		Pomôcky: totus, Alaman, ebur, retorta	

## Zasmejme sa

Meteorológovia hľadajú nového kolegu do tímu. Nástupný plat 600 eur, pociťovo 1 200 eur.

Americkí vedci zistili, že káva vás oveľa rýchlejšie preberie, keď ju na seba vylejete, ako keď ju vypijete.

V lekárni sa pýta muž lekárníčky: „Neviete, prosím, či existuje aj Viagra pre ženy?“ „Ale samozrejme, že existuje - naproti, v Klenotníctve.“

Stretnú sa po rokoch dve kamarátky a jedna sa pýta druhej: „Počúvaj, a ty prečo ešte nie si vydatá?“ „Čo ti poviem, mala som šťastie.“

Na pracovnom pohovore: Personalistka: „Čo Vás motivuje k práci?“ Záujemca: „Už od malička sa zo všetkých síl snažím neumrieť od hladu.“

Hovorí jedna kamarátka druhej: „Bola som zvedavá, či po zime zapnem svoje letné šaty. A vieš čo? Zapnem! Len ich nesmiem mať na sebe...“

V živote ženy neexistuje taký stres, ktorý by dostatočné množstvo vína nedokázalo odstrániť.

Všetko raz v živote pomínie. Peniaze, krása, mladosť, priatelia...Ale brucho nie. Brucho tu s vami ostane navždy.

-Čítal si o škodlivosti alkoholu?  
-Áno.  
-A prestal si piť?  
-Nie. Čítať.

## AKO UŠETRIŤ OD JANUÁRA 2022 NA VODNOM A STOČNOM

