



Dočítate sa v čísle
alebo na www.ozkovo.sk:

- Zasadala Rada OZ KOVO – str.1
- Novela Zákona o KV prijatá –str. 3
- Právna poradňa – str.6



*Na stromčeku sviečka
svieti, pokoj, šťastie nech k
Vám letí.*

*A keď rozžiaria sa Vaše
tváre, by hojnosti ste mali
stále.*

*Nový rok nech pomaličky
vsunie šťastie do kapsičky,
aby ste nespravili chybný
krok po celučičký ďalší
rok.*

*Príjemné prežitie
vianočných sviatkov praje
redakcia Priorít.*

Zasadala

RADA OZ KOVO V BRATISLAVE

V Bratislave zasadala v dňoch 3. a 4. decembra 2013 tretia tohtoročná Rada OZ KOVO.

Podujatie otvorila členka predsedníctva Rady OZ KOVO, Simona SCHUSZTEKOVÁ, ktorá prítomných delegátov privítala a oboznámila ich s programom.

Po následnej kontrole uznesení z predchádzajúceho stretnutia sa slova ujal predseda OZ KOVO, Emil MACHYNA. Začal informáciami z rokovaní Konfederácie odborových zväzov SR (KOZ SR) a Hospodárskej a sociálnej rady (HSR), ktoré sa týkali aj opätovne schválenej novely zákona o kolektívnom vyjednávaní (podrobnejšie sa o novele dočítate na str. 3). Podľa znenia novely podmienky, dohodnuté v kolektívnej zmluve vyššieho stupňa, budú platiť aj pre ďalšie firmy v odvetví, ktoré majú viac ako dvadsať zamestnancov. Rozšírením kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa sa Slovensko zaradí medzi vyspelé krajiny Európskej únie. Napriek tomu podáva trojica opozičných strán návrh na Ústavný súd na pozastavenie jeho účinnosti až do rozhodnutia Ústavného súdu.

Ďalšie informácie sa týkali problémov agentúrnych zamestnancov, ktorí pracujú bez istoty a ktorí nechcú verejne hovoriť o svojich problémoch zo strachu o stratu zamestnania. OZ KOVO iniciuje zmenu zákona o sociálnom fonde. Cieľom je pritom zrušiť odvody do fondov ako aj zdaňovanie plnení, poskytnutých zo sociálneho fondu. Ministerstvo financií je v tomto

smere ochotné diskutovať o novele zákona, pričom v súčasnosti vytvorilo trojmesačný priestor na rokovania o našich návrhoch. Výsledky rokovaní však budú závisieť aj od ekonomickej situácie štátu. Predseda ďalej poskytol informácie o plnení cieľov KOZ SR v rámci legislatívy. V tomto roku boli prijaté viaceré novely zákonov, ktoré zlepšili pracovnoprávne podmienky a postavenie zamestnancov. Konkrétne ide o Zákonník práce, zákon o BOZP, zákon o službách zamestnanosti a tiež zákon o kolektívnom vyjednávaní.

V diskusii sa delegáti pristavili pri pláne vzdelávania na rok 2014, ktorý by mal byť definovaný ako materiál v procese, pričom by bolo možné priebežne ho dopĺňať a meniť podľa požiadaviek a potrieb členov. Z pripomienok zároveň vyplynula potreba

vydania jednotného materiálu, ktorý by mal slúžiť ako pomôcka pri školení odborárskeho minima.

Na rokovaní bola vyhodnotená celoslovenská konferencia OZ KOVO, ktorá sa uskutočnila 18. októbra v Žiline za účasti premiéra SR. Pozitívom bola vysoká účasť a možnosť prezentovať pred premiérom názory, problémy a požiadavky zamestnancov. Výsledkom bohatej diskusie bol návrh na pokračovanie stretnutí s premiérom aj v budúcnosti. Vzhľadom na malý časový priestor na otázky bude v budúcnosti potrebná sumarizácia tém, ktoré budú premiérovi predložené. Najdôležitejšie je navrhnúť také témy, o ktorých sa bude následne na jednotlivých ministerstvách rokovať. v Napríklad konkrétnym výsledkom

(Pokračovanie na 2. str.)



ZAZNAMENALI SME

4. december 2013 – zasadnutie Redakčnej rady Priorit v Krpáčove
6. november 2013 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti SE Bordnetze Nitra
6. november 2013 – kolektívne vyjednávanie KZVS zamestnancov štátnej a verejnej správy na MPSVaR v Bratislave
6. november 2013 – zasadnutie Výboru MO č. 35 v Gelnici
7. november 2013 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti Dalkia Poprad
7. november 2013 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti TS Dolný Kubín
11. november 2013 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti JCI Lozomo
12. november 2013 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti SAD Ružomberok
12. november 2013 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti HMSK Žilina
13. november 2013 – zasadnutie predsedníctva Rady OZ KOVO v Žiline
14. november 2013 – zasadnutie Regionálnej rady predsedov Prešovského a Košického kraja v Tatranskej Lomnici
14. november 2013 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti SE Bordnetze Nitra
15. november 2013 – zasadnutie Regionálnej rady predsedov Prešovského a Košického kraja v Tatranskej Lomnici
19. november 2013 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti Dalkia Poprad
19. november 2013 – zasadnutie Regionálnej rady predsedov Žilinského kraja v Zázrivci
19. november 2013 - kolektívne vyjednávanie KZVS zamestnancov štátnej a verejnej správy na MPSVaR v Bratislave
20. november 2013 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti TS Prešov
20. november 2013 - kolektívne vyjednávanie KZVS ZAD Trenčín
20. november 2013 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti Feron Žilina
21. november 2013 - zasadnutie Regionálnej rady predsedov Banskobystrického kraja v Bystrej
21. november 2013 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti Binder Slovakia, Bratislava
21. november 2013 - kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti Nobel Dolný Kubín
22. november 2013 - zasadnutie Regionálnej rady predsedov Banskobystrického kraja v Bystrej
25. november 2013 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti Hella, Bánovce nad Bebravou
25. november 2013 – zasadnutie Hospodárskej a sociálnej rady v Bratislave
25. november 2013 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti HMSK Logistics Žilina
25. november 2013 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti JCI Lozomo
27. november 2013 – Snem KOZ SR v Bratislave
27. november 2013 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti Eurest Košice
27. november 2013 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti ZWL Sučany
28. november 2013 – zasadnutie Regionálnej rady predsedov č. 1 a č. 2 v Piešťanoch
28. november 2013 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti SAD Liorbus Ružomberok
28. november 2013 – kolektívne vyjednávanie PKZ pre HaZZ na Ministerstve vnútra SR v Bratislave
29. november 2013 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti Lagermax Bratislava

ZASADALA RADA OZ KOVO V BRATISLAVE

(Dokončenie z 1. strany)

októbrovej konferencie s premiérom je návrh už spomínanej novely o sociálnom fonde.

Prítomní schválili aj konkretizáciu programu OZ KOVO na rok 2014. Jej cieľom je zvyšovať kvalitu, sociálne podmienky a istoty zamestnancov. Zároveň boli účastníci Rady obznámení s materiálom, ktorý sa týka kampane na podporu kolektívneho vyjednávania. Úlohou je pripomenúť zamestnancom význam kolektívneho vyjednávania a upozorniť členov aj nečlenov na dôležitosť výsledného produktu - kolektívnu zmluvu. Návrh obsahoval aj konkrétne aktivity, plánované na celý budúci rok. (Jednou z nich je aj súťažný Kvíz o kolektívnom vyjednávaní, ktorý bude na poslednej strane uverejňovaný v tlačných Prioritách až do leta - viac na str.8.)

Diskusiu vzbudili aj informácie, týkajúce sa porušovania pracovnoprávných predpisov, ktoré vyplývajú zo správy Národného inšpektorátu práce. V roku 2012 boli zistené nedostatky v oblasti dodržiavania pracovnoprávných vzťahov, Zákonníka práce a kolektívnych zmlúv až v 8 300 prípadoch. Pokuty za tieto porušenia boli uložené v len 1282 prípadoch. Najväčší nesúhlas vyvolal počet individuálnych pokút, uložených zodpovedným vedúcim pracovníkom. Tie boli realizované len štyrikrát. Prítomní konštatovali, že nerešpektovanie predpisov a ich opakované porušovanie zo strany niektorých zamestnávateľov majú negatívny dopad na zamestnancov. Ocenili, že OZ KOVO poukazuje na tento stav. Ako zaznelo, na riešenie tejto alarmujúcej situácie je potrebné využiť všetky dostupné nástroje, ako sú verejné diskusie, bipartita, HSR, Rada solidarity, nutnosť prijímať spoločné stanoviská a na ich základe žiadať od výkonnej moci nápravu.

Záver zasadnutia bol venovaný najmä rokovaniu OZ KOVO a OZ masmédií. Ich výsledkom bolo podpísanie spoločného



Memoranda o spolupráci s cieľom následného zlúčenia oboch zväzov. OZ KOVO zastupoval jeho predseda Emil MACHYNA a OZ masmédií predsedníčka Štefánia KRISTOFÍKOVÁ.

Autor: Ing. D. LENGYELOVÁ,
foto F. REPKOVSKÝ



RIEŠENIE ZDANLIVO NERIEŠITELNÉHO

Profesionalizácia funkcionárov základných odborových organizácií je téma, ktorá v OZ KOVO rezonuje už dlhšie. Aj vďaka nej sa nedávno podarilo zachrániť odborovú organizáciu OZ KOVO v spoločnosti SAD, a.s., Zvolen.

Spoločnosť SAD, a.s. Zvolen zamestnáva vodičov mestských autobusov a trolejbusov, prímestských, vnútroštátnych i medzinárodných autobusových liniek a technických zamestnancov. Z nich je cca 190 ľudí organizovaných v Základnej organizácii (ZO) OZ KOVO SAD Zvolen. Postavenie funkcionárov tejto ZO sa však pred viac ako tromi rokmi skomplikovalo. Dôvodom bolo vyhlásenie štrajkovej pohotovosti zamestnancov pre problematické kolektívne vyjednávanie podnikovej kolektívnej zmluvy.

Odvtedy sa funkcionári ZO stretávali pri výkone svojej funkcie s rôznymi komplikáciami a neustálymi problémami zo strany vedenia - vždy však v medziach zákona!

Výrazným oslabením ich pozície medzi zamestnancami bolo založenie konkurenčných odborov v máji tohto roka pod názvom Odborová organizácia zamestnancov SAD Zvolen (OOZ SAD Zvolen). Členstvo bolo údajne všetkým „doporučené“, hromadne sa v nej zaregistrovali všetci technickí zamestnanci a viacerí riadiaci, z ktorých mnohí vykonávali aj nábor do nej. Podmienky pre prácu už aj tak oklieštenej pôvodnej odborovej organizácie v SAD Zvolen sa stali ešte náročnejšími.

V polovici septembra tohto roku preto na výbore Regionálnej rady predsedov OZ KOVO v Banskej Bystrici vznikol návrh, aby sa táto organizácia zlúčila so ZO OZ KOVO Podpolianske strojárne Detva, kde vo funkcii profesionálneho (uvolneného) predsedu pôsobí Stanislav LUPTÁK. Následne toto rozhodnutie odobril výbor a neskôr i členovia konferencie ZO OZ KOVO SAD Zvolen a podobne i druhý výbor ZO v Detve.

Oficiálne tak od 1. októbra tohto roku pôsobia zvolenský „SAD-kári“ pod hlavičkou ZO OZ KOVO Podpolianske strojárne Detva, pričom sa ich doterajší predseda - Ján OSTROLUCKÝ - stal podpredsedom ZO OZ KOVO Podpolianske strojárne Detva pre SAD Zvolen. V nasledujúcich dňoch doručil Stanislav LUPTÁK - ako uvoľnený predseda celej ZO - list predstavenstvu a.s. SAD Zvolen, v ktorom ich informoval o novom postavení ZO a zároveň k nemu pripojil aj návrh podnikovej kolektívnej zmluvy. Aký bude ďalší vývoj celej záležitosti, ukáže čas. Situáciu však výstižne okomentoval člen predsedníctva Rady OZ KOVO, Pavol KÚŠ: „Zlúčenie malých ZO do väčších celkov, na čele s profesionálnym predsedom, je skutočne dobrým východiskom nielen pri riešení takýchto krízových situácií, ale aj víziou súčasnosti. Možnosti profesionálnych predsedov sú neporovnateľné s možnosťami tých neuvolnených, hoci ich snaha, nasadenie a odvaha bývajú často obdivuhodné. Toto je však spôsob, ako môžeme svojich ľudí nielen lepšie chrániť, ale ponúknuť im aj maximum služieb v oblasti ich sociálnych práv.“

Vo štvrtok 19. decembra 2013 sa uskutočnilo 1. kolo kolektívneho vyjednávanie o obsahu novej Podnikovej kolektívnej zmluvy v SAD Zvolen.

priority

mesačník OZ KOVO, vydáva OZ KOVO v OZK SERVICE, spol. s r.o. Redakcia: ČSA 25, 974 01 Banská Bystrica. Tel. a fax: 048/411 34 73, e-mail: fakova@ozkovo.sk. Redakčná rada: Mgr. Pavel KÚŠ, predseda, členovia: Ing. Daniela LENGYELOVÁ, Vladimír FILIPČA, JUDr. Simona Schusztaková, Irena ŠKROVINOVÁ, Jozef BURIAN, JUDr. Martin VAVRO. Zodpovedná redaktorka

Mgr. Anita Fáková. Grafická úprava a tlač: Tlačiareň D&M, Slovenská Ľupča. ISSN: 1338-3051. Neobjednané rukopisy a fotografie redakcia nevracia. Priority nájdete aj na www.ozkovo.sk

Najbližšie číslo PRIORÍT
vyjde 24. 1. 2014

Očami podpredsedníčky OZ KOVO, Moniky BENEDEKOVEJ

ČO PRINESIE ROZŠIROVANIE KOLEKTÍVNYCH ZMLÚV VYŠŠIEHO STUPŇA

Po naozaj dlhom legislatívnom procese, v rámci ktorého prezident SR odmietol novelu zákona o kolektívnom vyjednávaní podpísať a vrátil ju na opätovné prerokovanie do parlamentu, poslanci napokon novelu, týkajúcu sa rozširovania kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa (KZVS), schválili aj v druhom kole. Rozširovanie KZVS tak už v ceste nestojí nič, teda ak opomenieme návrh skupiny poslancov na vyslovenie jeho protiústavnosti Ústavným súdom SR a odloženie jeho účinnosti predbežným opatrením.



Cieľom rozširovania KZVS na všetkých zamestnávateľov v danom odvetví je najmä vytváranie konkurenčného prostredia, pričom konkurenčnou výhodou zamestnávateľov nemá byť, tak ako to je v súčasnosti, lacná práca alebo lacná pracovná sila. Samozrejme, plnenie nárokov, vyplývajúcich z KZVS, bude viesť k určitému zvýšeniu nákladov na pracovnú silu, treba však mať na zreteli fakt, že produktivita práce na Slovensku dosahuje viac ako 70% produktivity práce v krajinách Európskej únie (EÚ), kým o našich mzdách sa to ani zďaleka povedať nedá. Kríza túto asymetriu ešte viac prehĺbila, vo verejnej sfére dochádza po prvýkrát po štyroch rokoch k zvýšeniu miezd o 2% a v súkromnej sfére návrhy zamestnávateľov oscilujú kdesi na úrovni inflácie. Takýmto tempom mzdy na Slovensku nedosiahnu želanefnú výšku ani v priebehu ďalších dvadsiatich rokov. **Rozširovanie KZVS je jedným z nástrojov, ako túto situáciu zmeniť a dosiahnuť zvýšenie kúpnej sily obyvateľstva, čo sa následne prejaví aj na zvýšenej domácej spotrebe s pozitívnym vplyvom na ekonomický rast. Priamym dôsledkom rozširovania by teda malo byť najmä znížovanie mzdových rozdielov.**

Rozširovanie KZVS nebude pre podnikateľské subjekty likvidačné, ako to tvrdia zamestnávateľia a ich stavovské organizácie, a to hneď z niekoľkých dôvodov:

Predovšetkým sa nedotkne novovznikajúcich fi-

riem, a to počas 24 mesiacov od ich vzniku. Rovnako sa nebude vzťahovať na firmy s menej ako 20 zamestnancami, ktoré tvoria viac ako 80% podnikateľských subjektov na Slovensku. Zákon pozná aj ďalšie výnimky, a to firmy v likvidácii, či v úpadku, nútennej správe, či firmy ktoré postihla mimoriadna udalosť a tiež podniky zamestnávajúce viac ako 10% osôb so zdravotným postihnutím.

Navyše, **obsah kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, na rozdiel od tých podnikových, upravuje len základné rámce nad zákonnú úroveň s možnosťou ďalšej úpravy nárokov v podnikových kolektívnych zmluvách.**

Rozširovanie KZVS na rozdiel od súčasného právneho stavu bude možné na základe návrhu len jednej zo zmluvných strán, teda odborového zväzu alebo zamestnávateľského zväzu. Návrh sa nebude týkať konkrétne vymenovaných zamestnávateľských subjektov – ale všetkých podnikov, ktoré budú mať kód štatistickej klasifikácie ekonomických činností SK NACE rovnaké ako bude uvedené v návrhu na rozšírenie. **Na základe takéhoto návrhu budú mať podniky právo podať pripomienky do 30 dní od zverejnenia na webovom sídle ministerstva alebo v obchodnom vestníku, ktorými sa bude zaoberať tripartitná komisia pre rozširovanie ako poradný orgán ministra.** Tá bude tiež skúmať obsahové náležitosti kolektívnej zmluvy, navrhne ju na rozšírenie a splnenie formálnych podmienok zákona.

Ak minister rozhodne výnosom o rozšírení KZVS, bude kolektívna zmluva záväzná pre všetkých zamestnávateľov daného SK NACE v odvetví.

Kontrola plnenia záväzkov, vyplývajúcich z rozšírených KZVS a ich vynutiteľnosť, bude závisieť na zmluvných stranách KZVS, teda najmä na odborových zväzoch, keďže u zamestnávateľa, na ktorého bude KZVS rozšírená, nemusia existovať zástupcovia zamestnancov. Zároveň sa tak vytvorí možnosť na ich etablovanie sa v týchto podnikoch.

Rozširovanie KZVS tak dosiahne kvalitatívnu novú úroveň, ktorá by mohla znamenať aj kvalitatívnu zmenu v pracovných podmienkach zamestnancov.

Monika BENEDEKOVÁ
podpredsedníčka Rady OZ KOVO

KZVS VO VEREJNOM SEKTORE

Verejný sektor má kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa na rok 2014. Zhruba 343tisíc zamestnancom zostane kratší pracovný čas a polepšia si aj finančne.

Štátnym úradníkom, zamestnancom sociálnych služieb, policajtom, ale aj hasičom sa od januára zvýšia tabuľkové platy o 16 eur mesačne. Učiteľom a odborným zamestnancom v školstve tiež stúpnu mzdy, a to v priemere o 5 percent, teda o 20 až 40 eur. Vysokoškolskí pedagógovia si platovo priliepšia o tri percentá, k tomu dostanú aj 16 eur navyše.

Zvýšenie plátov bude rozpočet stáť 90 miliónov eur. Mzdy vo verejnom sektore pritom za posledné tri roky stagnovali. V minulosti boli niektoré profesie zo šetrenia štátu vyňaté. Platilo to o vojakoch, čiastočne i o policajtoch.

INÉ VÝHODY STÁLE PLATIA

Zamestnávateľia vo verejnom sektore podmieni- li zvýšenie plátov aj tým, že od januára nepribudnú ďalšie sociálne výhody. Zástupcovia zamestnancov s tým súhlasili. Aj v roku 2014 tak budú mať zamestnanci verejnej správy o týždeň dovolenky viac, ako odporúča Zákonník práce. A tí, čo pôjdu do dôchodku už v budúcom roku, dostanú dvojmesačné odchodné namiesto jednomesačného. Platí aj to, že vo verejnej

správe sa bude pracovať aj v budúcom roku len 37,5 hodiny namiesto štandardných 40 hodín. Ak zamestnanec odpracuje niečo navyše, má to mať zaplatené ako nadčasy.

VYŠŠÍ HODINOVÝ ZÁROBOK

Skrátením pracovného času sa zamestnancom verejnej správy zvýšil ich hodinový zárobok. Dôvodom je aj stanovená výška miezd vo verejnom sektore oproti súkromnému.

Z posledných zverejnených údajov Štatistického úradu vyplýva, že hodinové náklady práce dosiahli v roku 2011 v priemere u nás 8,20 eura, vo verejnej správe 8,74 eura. Išlo o výrazne nižší hodinový zárobok, ako majú v súkromnej sfére informatici či bankári, no o niečo vyšší, ako bol v stavebníctve či priemysle.

S kratším pracovným časom súhlasili aj zástupcovia samospráv, aj keď pripúšťajú problémy. Úhrada nadčasov totiž podľa nich zvyšuje náklady. Inak by obce museli skrátiť úradné hodiny. Obce mali zo začiatku problém aj so zvýšením plátov. No dosiahli, že im štát na ne prispeje sumou 34 miliónov eur. Asi 20 miliónov eur na vyššie platy však musia nájsť vo vlastných zdrojoch.

NOVELA ZÁKONA O KOLEKTÍVNYM VYJEDNÁVANÍ SCHVÁLENÁ

V závere novembra prelomili poslanci Národnej rady SR veto prezidenta Ivana Gašparoviča, keď opätovne, v pôvodnom znení, schválili novelu zákona o kolektívnom vyjednávaní. Tá by mala začať platiť od januára 2014.

Hlava štátu navrhovala, aby sa z možného rozšírenia záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa (KZVS) bez súhlasu zamestnávateľa vylúčil širší okruh zamestnávateľov. Kým novela zákona počíta s tým, že budú z tohto procesu vylúčení zamestnávateľia, ktorí majú do 20 zamestnancov, podľa prezidenta by sa to malo týkať zamestnávateľov, ktorí majú do 50 zamestnancov. Prezident tiež navrhoval, aby sa rozšírenie záväznosti KZVS nevzťahovalo na zamestnávateľa, ktorý má uzatvorenú záväznú podnikovú kolektívnu zmluvu. Poslanci však tieto jeho pripomienky neakceptovali.

Podmienkou pri rozšírení záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa už nebude súhlas zamestnávateľa, na ktorého sa má záväznosť kolektívnej zmluvy rozšíriť. **Ak sa napr. odbory so zástupcami zamestnávateľov istého odvetvia dohodnú, že zvýšia platy o 10%, musia sa dohodou riadiť aj firmy, ktoré vo zväze nie sú a nesúhlasili s tým.** Dnes firmy musia takúto zmenu odobrieť.

O návrhoch na rozšírenie záväznosti KZVS, ako aj o pripomienkach zaslaných zamestnávateľmi, bude rozhodovať tripartitná komisia. Komisiu vymenuje a zriadi ministerstvo práce zo zástupcov ministerstva, zástupcov zamestnávateľov, zástupcov zamestnancov a zástupcu Štatistického úradu SR.

Rezort práce a sociálnych vecí súčasne pri rozširovaní záväznosti kolektívnej zmluvy stanovuje podmienku reprezentatívnosti, teda pokrytia určitého počtu zamestnancov kolektívnu zmluvou. **Záväznosť sa má rozšíriť len pri takej kolektívnej zmluve, ktorá pokrýva väčší počet zamestnancov v odvetví, ako iná kolektívna zmluva, ktorú uzatvorili iní zamestnávateľia v rámci rovnakej odvetvia.** Oproti doterajšiemu stavu, keď označením odvetvia kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa je kód štatistickej klasifikácie ekonomických činností na úrovni skupiny, sa rozšíri označenie odvetvia kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na úrovni divízie.

Z ROZŠÍRENIA ZÁVÄZNOSTI KZVS SA PODĽA NOVELY ZÁKONA VYLÚČIA NIEKTORE KATEGÓRIE ZAMESTNÁVATEĽOV. PÓJDE NAPRIKLAD O ZAMESTNÁVATEĽA, KTORÝ:

- má do 20 zamestnancov,
- alebo zamestnáva aspoň 10 % osôb so zdravotným postihnutím,
- alebo ku dňu účinnosti rozšírenia vykonáva podnikateľskú činnosť menej ako 24 mesiacov,
- alebo ho postihla mimoriadna udalosť, ktorej následky ku dňu účinnosti rozšírenia trvajú,
- je v úpadku, likvidácii, v ozdravnom režime alebo nútennej správe.

Podľa opozície je novela zákona protiústavná a preto ju napadnú na Ústavnom súde SR. Vyhlasujú tiež, že poškodí firmy, čo sa odrazí aj na náraste nezamestnanosti. Podľa nich, keď firmy nebudú súhlasiť s rozšírením zmlúv, ale budú musieť zvyšovať mzdy, môžu žiadať náhradu škody. Tvrdia to Asociácia zamestnávateľských zväzov, Klub 500, Republiková únia zamestnávateľov a Slovenská obchodná a priemyselná komora. Únia zamestnávateľov pripomína, že zákon o kolektívnych zmluvách označil za protiústavný český ústavný súd.

Ministerstvo práce však hovorí, že český súd tak nerozhodol preto, že sa mzdy mohli zvyšovať bez súhlasu firiem, ale pre nedostatky právnej úpravy a reprezentatívnosti. Zároveň novelu obhajuje s tým, že má vyrovnáť úroveň práv zamestnancov v odvetviach a zabezpečovať spravodlivú hospodársku súťaž zamestnávateľov.

(af, TASR)

Z REGIÓNŮV

REGIONÁLNA PORADA PREDSEDŮV BANSKOBYSSTRICKÉHO KRAJA

V závere novembra, v dňoch 21. až 22. 11. 2013, sa v Bystrej stretli predsedovia základných organizácií (ZO) OZ KOVO Banskobystrického kraja. Zasadnutie, pripravené v spolupráci s Metodickým pracoviskom Banská Bystrica, otvoril člen predsedníctva Rady OZ KOVO, Pavel KÚŠ, ktorý medzi prítomnými privítal hostí - predsedu OZ KOVO, Emila MACHYNU a člena predsedníctva Rady OZ KOVO za Prešovský región, Jozefa BALICU. Vzápätí poinformoval prítomných o výsledkoch novembrového rokovania predsedníctva Rady OZ KOVO v Žiline, ktoré sa zaoberalo viacerými zaujímavými témami. Okrem iného návrhom na zmenu členských preukazov z papierových na plastové, formálnym i obsahovým skvalitnením web stránky zväzu, informáciou o poklese členskej základne zväzu, ale aj prípravou vzniku novej Územnej základnej organizácie (ÚZO) OZ KOVO v Galante.

Po tomto úvode sa slova ujal predseda OZ KOVO, Emil MACHYNA, ktorý porozprával o problémoch s presadením novely zákona o kolektívnom vyjednávaní, ktorú slovenský prezident I. GAŠPAROVIČ nepodpísal a tá sa musela vrátiť späť na prerokovanie do parlamentu. Zdôraznil, že OZ KOVO bude naďalej presadzovať zmeny v agentúrnom zamestnávaní (prvý krok už bol urobený v podobe novely zákona o službách zamestnanosti), pretože spôsob, akým zamestnanecké agentúry zneužívajú súčasnú sociálnu situáciu svojich zamestnancov tým, že zamestnávajú ľudí cez cestovné náhrady, je nemysliteľný a trestnoprávny. Zamestnanci si týmto znižujú budúce hmotné zabezpečenie a agentúry sa vyhýbajú plateniu daní a odvodov. V tejto veci informoval, že OZ KOVO vedie súdny spor s agentúrou vo veci určenia trvania pracovného pomeru na neurčitý čas. Ak súd potvrdí, že agentúry obchádzajú zákon, má prísľub zo strany Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny, že pripraví zmenu právnej úpravy, ktorá eliminuje súčasnú prax zamestnávania cez agentúry.

Po predsedových slovách pripravil člen predsedníctva P.KÚŠ pre prítomných prezentáciu, v ktorej poukázal na alarmujúco vysoký počet porušení pracovnoprávných predpisov a minimálnych sankcií za tieto porušenia. Z búrlivých reakcií prítomných vyplynula nevyhnutnosť iniciovať zmeny v Zákone o inšpekcii práce, hlavne v oblasti právomocí inšpektorátov práce a sankcií za závažné, alebo opakované porušenia.

Na sociálnu tému sa u svojím vystúpení zamerával aj ďalší člen predsedníctva Rady OZ KOVO,

Jozef BALICA. Poukázal na to, že výška mzdy by mala byť taká, aby zabezpečila zamestnancom a ich rodinám dôstojný a slušný život. Mzda by mala byť adekvátnou odmenou za prácu a nie sociálnou dávkou. Zdôraznil, že na Slovensku sa takmer tretina obyvateľstva ocitá na hranici chudoby a vyzdvihol význam minimálnej mzdy ako úvodnej méty pre možnosť základnej ľudskej existencie. Zároveň zdôraznil potrebu rozvíjania komunikačných zručností u jednotlivých predsedov ZO, dôležitých pre ich úspešné pôsobenie v rámci organizácie, pri kolektívnom vyjednávaní so zamestnávateľom i pri náboře nových členov do odborovej organizácie.

Po spomenutých príspevkoch sa k slovu dostala JUDr. Renáta MATEJOVÁ, právnička Meto-

dického pracoviska Banská Bystrica, ktorá odpovedala na konkrétne otázky prítomných predsedov, súvisiacich so zmenou a dopĺňaním popisov práce bez formálnych a platových zmien, mobingu na pracovisku (neadekvátneho správania nadriadených pracovníkov, zneužívajúcich svoje postavenie na zastrasovanie podriadených) a pod..

Na záver prvého rokovacieho dňa dostala priestor aj zástupkyňa banky ČSOB, Ing. Jana SLÁVIKOVÁ, ktorá prítomným predstavila niektoré produkty a benefity pre členov odborov, ktoré banka pre túto kategóriu vytvorila.

Druhý deň patril prezentácii jednotlivých predsedov ZO, ich aktuálnom problémom a informáciám o kolektívnom vyjednávaní podnikových kolektívnych zmlúv. (autor, foto: af)



REGIONÁLNA RADA PREDSEDŮV Č.1 A Č.2 V PIEŠŤANOCH

Aj predsedovia Základných organizácií (ZO) OZ KOVO zo západného Slovenska mali svoje stretnutie - konkrétne 28. novembra 2013 v Piešťanoch. Stretli sa tu zástupcovia Bratislavského, Trnavského, Nitrianskeho a Trenčianskeho kraja, aby spoločne prerokovali aktuálne témy, týkajúce sa OZ KOVO i legislatívy, s ktorou sa denno-denne stretávajú.

Stretnutie otvoril a moderoval člen predsedníctva Rady OZ KOVO, Ján STÍSKAL. Všetkých oboznámil s programom a aktualitami z rokovania predsedníctva Rady OZ KOVO. Následne posunul slovo predsedovi OZ KOVO, Emilovi MACHYNOVI, ktorý prítomných oboznámil s témami rokovania v rámci Hospodárskej a sociálnej rady, Konfederácie odborových zväzov (KOZ) SR i parlamentu, keďže ten sa mal v dohľadnom čase zaoberať opätovným schvaľovaním novely zákona o kolektívnom vyjednávaní. Následne sa pristavil pri čoraz páľčivejšom probléme agentúrneho zamestnávania a vykorisťovania agentúrnych zamestnancov. Potom, prostredníctvom prezentácie, zdefinoval prítomným spôsob prerozdelenia peňazí v rámci HDP a porovnal jeho podiel na počet zamestnaných v súčasnosti a v roku 1990. Poukázal, že hrubý domáci produkt (HDP) za rok 2013 tvorí 74 miliárd. Podiel miezd na HDP v porovnaní s priemerom Európskej únie je na Slovensku 37%. V porovnaní s rokom 1990 to bolo 49,1%. Ak by podiel miezd na HDP tvoril 50%, znamenalo by to, že na zamestnanca by malo byť prerozdelených ďalších 509 Eur, čo by popri priemernej mzde 812 € vytvorilo priemerný zárobok 1 321 €. Na strane druhej vysvetlil, akým spôsobom sa v súčasnosti zamestnanci podieľajú na príjmom do štátneho rozpočtu (priame dane, DPH atď.), čo nekorešponduje s tým, akým spôsobom sa podieľajú na vytváraní nadobudnutých hodnôt a na ich prerozde-

lovaní. Z uvedeného vyplýva, že bohatší sú stále bohatší a chudobní stále chudobnejší. Aj preto je podľa neho dôležité, aby sa ľudia združovali v odborových organizáciách a aby aj prostredníctvom kolektívnych zmlúv požadovali spravodlivejšie prerozdelenie vytvorených hodnôt. Rovnako dôležitá je aj správna komunikácia a dostatok osobnosti vo zväze, ktoré si v tomto smere vedia obhájiť svoje právomoci.

V ďalšom programe sa prítomní od člena predsedníctva Jána STÍSKALA dozvedeli aktuálne novinky z kolektívneho vyjednávaní kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa (KZVS), kde sa v štyroch prípadoch bude v roku 2014 vyjednávať nové znenie KZVS (verejná cestná doprava, bytové hospodárstvo, hutnícka a pre zamestnancov HaZZ) a v dvoch prípadoch to budú len dodatky ku KZVS, týkajúce sa miezd (elektrotechnická - tá bola podpísaná 21.10.2013 po dvoch rokoch absencie napr. aj s navýšením mzdových taríf o 7% - a strojárka KZVS). Potom člena predsedníctva Rady OZ KOVO, Simona SCHUSZTEKOVÁ, stručne zhrnula materiály, ktorými sa na svojom decembrovom zasadnutí mala zaoberať Rada OZ KOVO a Ján STÍSKAL informoval o zámere založenia Územnej základnej organizácie v Bánovciach nad Bebravou, o ktorom sa zatiaľ nevie.

V závere poskytli vedúci Metodického pracoviska Bratislava, Martin VAVRO a právnik, Mgr. Michal DROBNÝ, podrobné informácie k novému zákonu o ochrane osobných údajov s dôrazom na podmienky v ZO. V diskusii sa okrem iného aj opätovne apelovalo na zmenu Zákona o konkurze a reštrukturalizácii, vďaka čomu by sa mzdové pohľadávky zamestnancov v takýchto prípadoch dostali medzi prednostné pohľadávky.

(Autor: JUDr. M.VAVRO, spracovala A.Fáková)



KRÁTKO Z PRIEMYSLU

NOVÁ LISOVŇA VO VOLKSWAGENE

Bratislavská automobilka Volkswagen začiatkom decembra odštartovala novú výrobu oceľových a hliníkových dielov na automobily. V novej lisovni, do ktorej Volkswagen investoval 90 miliónov eur, nájde prácu 100 ľudí. Vyrábať sa tu budú bočné diely, predná a zadná kapota, strecha, blatníky či dvere pre vozidlá SUV. So silou 91-tisíc kilonewtonov bude bratislavský závod disponovať najväčším lisom v rámci celého koncernu Volkswagen. Jeho produkčná kapacita je 13-tisíc zdvihov za deň. Výstavba lisovne, ktorá sa rozprestiera na ploche vyše 19-tisíc štvorcových metrov, sa začala v roku 2011.

PRI ŽILINE BUDÚ VYRÁBAŤ VÝFUKY

Pri Žiline plánuje investovať ďalší automobilový subdodávateľ. Ide o spoločnosť Samwoo Slovakia, ktorá chce v Strečne vyrábať výfuky. Výrobu chce umiestniť v existujúcich skladových priestoroch, ktoré donedávna slúžili pre spoločnosť Pilsner. Celkové investičné náklady vyčíslil investor na 500 tisíc eur. V nich však nie sú ešte zahrnuté náklady, potrebné na samotnú technológiu. Ako vyplýva z investičného zámeru, ktorý už predložila spoločnosť na posúdenie vplyvov na životné prostredie, v Strečne vznikne v prvej fáze 24 nových pracovných miest. Neskôr plánuje investor zamestnať ďalších 20 robotníkov. V existujúcej hale investor osadí niekoľko technologických zväracích liniek a vytvorí priestor pre doplnkovú výrobu, spočívajúcu v mechanickej úprave izolačného materiálu pre výfuky. So samotnou výrobou chce spoločnosť začať už začiatkom budúceho roka.

ZÁUJEM O TELEVÍZORY RASTIE.

S príchodom vianočných sviatkov v Európe rastie záujem o televízory, vyrobené na Slovensku. V zimných mesiacoch tak aj keď slabšie platenú prácu za montážnymi linkami nachádzajú tisíce ľudí. Vlajkovými loďami slovenského elektrotechnického priemyslu sú dve fabriky spoločnosti Samsung, závod Foxconnu, UMC a dve továrne Panasonicu. „V októbri sme vyrobili viac ako milión televízorov, čo je pre spoločnosť historicky najvyššia výroba v rámci jedného mesiaca a dopyt je silný predovšetkým po televízoroch s väčšou uhlopriečkou,“ povedal Jaroslav JURIGA, hovorca Samsung Electronics Slovakia, ktorá vyrába televízory hlavne pre európsky trh, Blízky východ a severnú Afriku. Stabilne v závode pracuje asi dvetisíc zamestnancov a po zarátaní subdodávateľov sa počet pracujúcich ľudí, podieľajúcich sa na výrobe televízorov, blíži k desiatim tisícom.

Zasadnutie komisie BOZP v Košiciach a exkurzia v U.S. STEEL Košice

V U.S. STEEL JE BEZPEČNOSŤ PRIORITOU

Prvé stretnutie zväzovej komisie BOZP sa po májovom VI. zjazde OZ KOVO uskutočnilo v dňoch 15. a 16. októbra tohto roku v Košiciach. Okrem členov komisie sa ho zúčastnili aj špecialisti ochrany práce - zväzový inšpektor BOZP. V prvý deň rokovania si členovia komisie vili z svojich radov predsedu. Opätovnú dôveru dostal od svojich kolegov **Ludovít PÁLENÍK**, predseda ZO OZ KOVO MATADOR Automotive Vráble, ktorý túto funkciu zastával aj v predchádzajúcom volebnom období. Za podpredsedu komisie bol zvolený **Juraj VARGA**, predseda ZO OZ KOVO Oceliaren, a zároveň podpredseda Rady odborov OZ KOVO v U.S. Steele Košice.

Rokovania počas prvého dňa boli orientované predovšetkým na aktuálne zmeny legislatívy, upravujúcej oblasť BOZP. Ako je známe, od 1.7. 2013 nadobudla účinnosť novela Zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, ktorá vyšla v Zbierke zákonov pod číslom 154/2013 Z.z.. Genézu vzniku tejto novely cez rokovania v tripartite až po zmeny prijaté na schôdzi Národnej rady SR priblížil **Peter RAMPÁSEK**. Z pohľadu bežných zamestnancov a ich odborových zástupcov sú najdôležitejšie novelizované ustanovenia, týkajúce sa zabezpečovania rekondičných pobytov. Ich poskytovanie je zákonom určené ako prevencia vzniku chorôb z povolanja pre zamestnancov, vykonávajúcich práce zaradené do rizikovej kategórie 3 resp. 4. Výnimku tvoria práce, zaradené do rizika z dôvodu pôsobenia faktorov, spôsobujúcich profesionálne kožné alergie, biologických faktorov, elektromagnetického žiarenia, ultrafialového žiarenia, infračerveného žiarenia a laseru. V takomto prípade nárok na rekondičný pobyt nevzniká, lebo v zmysle zákona by nebola splnená účelnosť pobytu. Novela práve zo zoznamu týchto faktorov, nezakladajúcich účasť na rekondičných pobytoch, vypustila hluk. **Po novom tak vzniká nárok na rekondičný pobyt aj „hlukárom“.**

Počas zasadnutia komisie bola práve táto téma najhorúcejšia. Otvára sa totiž jedna veľmi dôležitá otázka - „Ak mal zamestnanec k 1. júlu 2013 odpracovaný príslušný počet rokov v riziku hluku, napr. 5 rokov v kategórii 3, vzniká mu nárok na rekondičný pobyt teraz, alebo až po uplynutí 5 rokov od účinnosti novely, t.j. po 1.7. 2018?“. Komisia došla k záveru, že z úrovne OZ KOVO bude potrebné vyžiadať stanovisko ministerstva práce, soc. vecí a rodiny (ani to však nie je právne záväzná), prípadne bude treba smerovať zamestnancov k uplatňovaniu ich nároku na rekondičný pobyt prostredníctvom súdov.

Ladislav FILIPKO informoval aj o snahách niektorých zamestnávateľov, ktorí za každú cenu hľadajú možnosti na to, aby rekondičný pobyt zabezpečovať nemuseli (napr. využitím medzery v zákone). Za stranu odborov považujeme takéto trendy za neprípustné a ak by mali pokračovať, bude potrebné iniciovať ďalšiu novelu zákona, ktorá ich zamedzí. Rekondičný pobyt má predsa napomáhať ochrane zdravia zamestnancov, ktorí jeho stratu riskujú v sťažených pracovných podmienkach, za ktoré zodpovedajú zamestnávatelia.

V rámci diskusie si členovia komisie vymenili poznatky a skúsenosti z jednotlivých podnikov. Potvrdili, že odborová organizácia môže na nedostatky upozorňovať, navrhovať opatrenia, vyžadovať nápravu (aj prostredníctvom orgánov dozoru), ale primárne nástroje má v rukách zamestnávateľ.

V železiarňach je bezpečnosť prioritou

Dvojdnové zasadnutie komisie, ako to už býva zvy-

kom, bolo spojené aj s návštevou vybranej firmy. Vzhľadom na to, že rokovanie prebiehalo v Košiciach, výber padol na spoločnosť U.S. Steel, ktorá je v rámci Slovenska, ale aj celosvetovo, považovaná za lídra v prístupe k BOZP. Ešte počas prvého dňa zasadnutia podali základné informácie o tejto firme **Juraj VARGA** a **Alexander TAŽÍK**, ktorí v nej pôsobia. Svojím kolegom ozrejmili fungovanie odborov na úseku BOZP v tomto oceliarskom gigante. To je prioritne postavené na komunikácii odborových orgánov s vrcholným vedením spoločnosti, s odbornými útvarmi zamestnávateľa, zodpovednými za riadenie systému BOZP a na prijímaní spoločných rozhodnutí v rámci komisií BOZP. Z hľadiska riešenia každodenných problémov sú však najdôležitejší zástupcovia zamestnancov pre BOZP, ktorí upozorňujú na nedostatky a navrhujú rôznorodé opatrenia s cieľom zvýšiť úroveň bezpečnosti na pracoviskách. Zástupcov zamestnancov pôsobí na území podniku (samotný U.S. Steel a jeho dcérske spoločnosti) viac ako 500, čo je počet, ktorý vysoko prekračuje požiadavky zákona. Zo strany odborovej organizácie je aktivita zástupcov zamestnancov považovaná za kľúčovú. Do tejto funkcie sú nominovaní prednostne členovia odborov, spravidla úsekoví dôverníci. Je im poskytovaná odborná pomoc v prípadoch, keď problémy nedokážu vyriešiť sami. Tí najaktívnejší sú finančne honorovaní a stretávajú sa s vrcholným vedením spoločnosti, čo je pre nich prejavom uznania za ich prínos pre zvyšovanie úrovne BOZP. Osobitnú pozornosť si zaslúži aj projekt, na základe ktorého zástupcovia zamestnancov pre svojich kolegov - radových zamestnancov - lektorujú každoročné opakované školenia z najdôležitejších predpisov na zaistenie BOZP.

Členovia Komisie BOZP pri Rade OZ KOVO navštívili výrobné prevádzky U.S. Steelu. Obzreli si pracoviská závodu Oceliaren, kde sa tekuté surové železo postupne mení na medziprodukty - brány. Na závode Teplá valcovňa mohli vidieť ako sa z týchto brám valcujú zvítky, ktoré už môžu byť finálnym výrobkom, ale väčšinou sa ďalej spracúvajú. Poslednou prevádzkou, ktorú účastníci exkurzie videli, bola moderná pozinkovacia linka č. 3 na závode Zušľachtovne, orientovaná hlavne na výrobu plechov pre automobilový priemysel. Svoje pozitívne dojmy a postrehy následne prezentovali na záverečnom stretnutí, kde sa stretli s **Mikulášom HINTOŠOM**, predsedom Rady odborov OZ KOVO U.S. Steel, ktorá je vrcholným odborovým orgánom v tejto firme. Z jeho strany bola deklarovaná základná filozofia odborov v U.S. Steele smerom k BOZP, založená na spolupráci so zamestnávateľom a spoluúčasťou zástupcov zamestnancov na riešení problémov. Na stretnutí prijali pozvanie aj vrcholní manažéri U.S. Steelu zodpovední za riadenie bezpečnosti a hygieny práce, **Ing. R. MEITNER** a **Ing. P. VAŠČÁK**. Títo zo svojho pohľadu popísali, ako to firme na úseku BOZP funguje a ako sa vyzera v praxi spolupráca s odborními. Názory niekedy môžu byť odlišné, ale vždy je snaha nájsť spoločnú reč a čo najlepšie riešenia pre bezpečnosť zamestnancov. V diskusií odzneli zo strany kovákov slová uznania a konštatovanie, že U.S. Steel je na Slovensku v prístupe k BOZP ďaleko pred ostatnými, na čom má zrejmu zásluhu aj efektívna spolupráca sociálnych partnerov v tejto oblasti.

Prípravil: **A. TAŽÍK**, špecialista ochrany práce pri Rade odborov OZ KOVO U.S. Steel Košice



Pracovnoprávna poradňa

HROMADNÉ ČERPANIE DOVOLENKY A SVIATOK



„Pracujem u zamestnávateľa v nepretržitej prevádzke v 12-hodinových pracovných zmenách. Zamestnávateľ nám určil počas vianočných sviatkov, a po dohode s príslušnou odborovou organizáciou, hromadné čerpanie dovolenky. Dovolenku začíname čerpať dňa 23.12.2013 a tá trvá až do 06.01.2014. Ako mi má zamestnávateľ započítavať tieto dni? V ktorých dňoch eviduje sviatok a v ktorých dňoch dovolenku? Zároveň Vám predkladám rozvrh pracovných zmien, aby ste mali možnosť reagovať na skutkový stav.

Odpovedá JUDr. Renáta MATEJOVÁ, právna zástupkyňa Metodického pracoviska OZ KOVO Banská Bystrica:

V danom prípade treba najprv poznamenať, že v zmysle Zákonníka práce, konkrétne v zmysle ust. §-u 112 ods. 3 vyplýva, že ak zamestnanec čerpá dovolenku a počas tejto dovolenky prípadne na určitý deň sviatok, ktorý by bol za iných okolností obvyklým pracovným dňom zamestnanca, potom nie je možné, aby zamestnávateľ evidoval deň sviatku ako dovolenku. Zamestnávateľ je povinný toto ustanovenie rešpektovať, pretože ak pripadol počas dovolenky zamestnanca sviatok na deň, ktorý je inak obvyklým pracovným dňom zamestnanca, tento deň sviatku sa do dovolenky nezapočítava a eviduje sa ako sviatok. **Toto ustanovenie sa vzťahuje aj na zamestnancov, vykonávajúcich prácu v nepretržitej prevádzke.**

Inak sa však bude posudzovať situácia v prípade, ak zamestnávateľ neurčil zamestnancovi čerpanie dovolenky, zamestnanec má určený rozvrh pracovných zmien a pod-

ľa tohto rozvrhu by mal pracovať napr. dňa 25.12.2013. Zamestnanec požiada zamestnávateľa o čerpanie dovolenky iba na tento deň a zamestnávateľ mu v uvedený deň umožní dovolenku čerpať. Následne, aj napriek tomu, že v uvedený deň je sviatok, zamestnávateľ bude zamestnancovi evidovať dovolenku, nakoľko v danom prípade nie je splnená zákonom stanovená podmienka, že počas dovolenky prípadne sviatok na deň, ktorý je inak obvyklým pracovným dňom zamestnanca.

V nadväznosti na uvedené dávam do pozornosti, že **citované paragrafové ustanovenie upravuje výhodu nezapočítavania sviatku do dovolenky iba v prípade, že zamestnanec si musí čerpať niekoľko dní dovolenky, pričom na jeden z týchto dní prípadne sviatok.** Spojenie „niekoľko dní“ predstavuje najmenej dva dni dovolenky. Takže, aby bola uvedená podmienka splnená, musí začiatok a koniec čerpania dovolenky pripadnúť na dni, v ktorých zamestnanec mal podľa harmonogramu striedania zmien pracovať, pričom na jeden z čerpaných dní dovolenky pripadol sviatok. Môže ísť o prvý alebo posledný deň dovolenky, prípadne niektorý deň

medzi nimi, kedy by inak zamestnanec vo sviatok, v súlade s harmonogramom pracovných zmien, pracoval.

V súvislosti s Vašou otázkou kvôli hromadnému čerpaniu dovolenky ste mi oznámili, že dovolenku začínate čerpať dňa 23. decembra 2013 a trvá až do 6. januára 2014. Oboznámili ste ma s rozvrhom Vašich pracovných zmien, z ktorého je zrejme, že :

- Dňa 23.12. nepracujete, to znamená, že v uvedený deň sa neevviduje dovolenka, pretože máte voľno.
- Na Štedrý deň- 24.12. - taktiež nepracujete, takže ani v tomto prípade sa Vám neevviduje ani dovolenka ani sviatok, pretože sviatok nepripadol na deň, ktorý je inak Vaším obvyklým pracovným dňom.
- V dňoch 25.12. a 26.12. by ste podľa rozvrhu pracovných zmien mali vykonávať prácu na rannej zmene .Ale Vy čerpáte dovolenku a počas nej sú v dané dni sviatky a zamestnávateľ ich eviduje ako sviatky.
- V dňoch 27.12. a 28.12. by ste podľa rozvrhu pracovných zmien mali pracovať. Ide o bežné dni, ale pretože čerpáte dovolenku, zamestnávateľ Vám budete v týchto dňoch evidovať dovolenku.
- V dňoch 29.12.2013 až 1.1.2014 máte plánované voľno, to znamená, že počas týchto dní nebudete mať evidovanú dovolenku a ani sviatok.
- V dňoch 2.1. až 5.1.2014 by ste mali podľa harmonogramu zmien pracovať, ale z dôvodu čerpania dovolenky budete mať počas týchto dní evidovanú dovolenku.
- Dňa 6.1.2014 je sviatok, tento však nepripadol na Vaš obvyklý pracovný deň, takže tento deň nebude evidovaný ako sviatok, avšak ani ako dovolenka, pretože v uvedený deň ste podľa rozvrhu pracovných zmien nemali pracovať, takže máte voľno.

PORUŠENIE PRACOVNEJ DISCIPLÍNY U ZAMESTNANCA, KTORÉMU ZAMESTNÁVATEĽ NEPRIDEĽOVAL PRÁCU

Stanovisko poskytol JUDr. Andrej PORUBAN, PhD., spolupracovala Mgr. Alexandra MIČIETOVÁ. Zdroj: Verlag Dashöfer

Pracovný pomer je primárne charakterizovaný ustanovením § 47 ods. 1 Zákonníka práce. Odo dňa, keď vznikol pracovný pomer, je zamestnávateľ povinný prideľovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, platiť mu za vykonanú prácu mzdu, vytvárať podmienky na plnenie pracovných úloh a dodržiavať ostatné pracovné podmienky, ustanovené právnymi predpismi, kolektívnou zmlouvou a pracovnou zmlouvou.



Na druhej strane je zamestnanec povinný podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať prácu osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu, ktorej porušenie spočíva v neplnení povinností, ktoré sú stanovené právnymi predpismi (najmä ustanoveniami § 81, § 82 a § 83 Zákonníka práce), pracovným poriadkom, pracovnou zmlouvou, kolektívnou zmlouvou alebo pokynmi nadriadeného vedúceho zamestnanca.

Skutočnosť, že zamestnávateľ neplní základnú povinnosť a neprideľuje zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy (napr. preto, že podľa jeho mylného názoru pracovný pomer skončil), má za následok, že zamestnanec nemôže podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať prácu osobne podľa pracovnej zmluvy. V takomto prípade názor, že povinnosťou

zamestnanca je zotrvať na pracovisku v určenom pracovnom čase, aj keď by nič nerobil, nemá oporu v Zákonníku práce ani v inom pracovnoprávnom predpise. Naopak zákon predpokladá, že ten z účastníkov, ktorý spôsobil, že druhý z účastníkov nemôže plniť svoje povinnosti z pracovného pomeru, alebo u ktorého inak nastala prekážka, ktorá bráni vo výkone práce, je povinný druhému z účastníkov vyjadriť ochotu plniť povinnosti, ktoré mu vyplývajú z pracovného pomeru, prípadne mu oznámiť odstránenie prekážky, brániacej výkonu práce.

Len ten z účastníkov, ktorý je ochotný (prípravený) plniť svoje povinnosti z pracovného pomeru, sa môže domáhať zodpovedajúceho plneniu po druhom účastníkovi. V prípade, že zamestnanec neprestal vykonávať prácu pre zamestnávateľa na základe vlastného rozhodnutia, ale z iniciatívy zamestnávateľa (zamestnávateľ mu prestal prideľovať prácu), môže zamestnávateľa vyzvať na plnenie jeho povinností. Zamestnanec však nie je povinný prideľovanie práce od zamestnávateľa vyžadovať, ani sa zdržiavať po dobu, kedy zamestnávateľ neplní svoje zákonné povinnosti, na mieste zamestnávateľom určenom. Nie je preto porušením pracovnej disciplíny, ak sa zamestnanec, ktorému zamestnávateľ neprideľuje prácu podľa pracovnej zmluvy, nedostavil do zamestnania a počas trvania tejto prekážky na strane zamestnávateľa sa na pracovisku nezdržiaval (záve-

ry zaujaté v odôvodnení rozsudku Nejvyššího soudu České republiky, sp. zn. 2 Cdon 1/97).

V praxi môže tiež nastať situácia, kedy by zamestnávateľ v dôsledku organizačnej zmeny nepotreboval dohodnutý druh práce a neskončil by so zamestnancom pracovný pomer, ale by ho neplatne previedol na inú prácu, ktorú by zamestnanec odmietol vykonávať. Za takéhoto stavu by tiež išlo o prekážku na strane zamestnávateľa a zamestnancovi by vznikol nárok na náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku, podľa ustanovenia § 142 ods. 3 Zákonníka práce (R 43/1991). **Jednou z podmienok nároku zamestnanca na náhradu mzdy pri neplatnom prevedení na inú prácu je prejav, ktorým zamestnanec dáva zamestnávateľovi najavo, že s prevedením nesúhlasí.** Vo výkone prác, na ktoré bol zamestnanec neplatne prevedený, nemožno vidieť jeho konkludentný súhlas s prevedením, keď zamestnanec predtým zamestnávateľovi výslovne vyhlásil, že s prevedením nesúhlasí (Zborník IV Najvyššieho soudu ČSFR, SEVT, Praha 1986, str. 898 - 899).

Ak teda zamestnávateľ, v rozpore s ustanovením § 47 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce, prestal prideľovať zamestnancovi prácu, hoci zamestnanec bol pripravený prácu vykonávať, je zamestnanec povinný znovu nastúpiť do práce po tom, čo ho zamestnávateľ na to vyzval a vyjadril tak ochotu zamestnancovi prácu opäť prideľovať (podľa rozsudku Nejvyššího soudu České republiky, sp. zn. 21 Cdo 90/2001).

KOMPETENCIE ODBOROV V PRACOVNOPRÁVNEJ OBLASTI

SPOLUROZHODOVANIE

P.č.	Ustanovenie Zákona č. 311/2001 Z.z. v znení neskorších predpisov (Zákonník práce)
1.	§ 39 ods. 2 - vydávanie predpisov zamestnávateľa na zaistenie BOZP. <i>Dohoda s odbormi</i>
2.	§ 84 – vydávanie pracovného poriadku a jeho zmeny. <i>Predchádzajúci súhlas odborov</i>
3.	§ 87 ods. 1 - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času. <i>Dohoda s odbormi</i>
4.	§ 87 ods. 2 - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (na obdobie viac ako 12 mesiacov). <i>Dohoda s odbormi</i>
5.	§ 87a – konto pracovného času. <i>Dohoda s odbormi</i>
6.	§ 88 ods. 1 – pružný pracovný čas. <i>Dohoda s odbormi</i>
7.	§ 90 ods. 4 – začiatok a koniec pracovného času. <i>Dohoda s odbormi</i>
8.	§ 90 ods. 6 – rozdelenie pracovného času tej istej zmeny. <i>Dohoda s odbormi</i>
9.	§ 90 ods. 10 – určenie času na osobnú očistu po skončení práce a jeho započítanie do pracovného času. <i>Dohoda s odbormi</i>
10.	§ 91 ods. 2 - podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie, vrátane jej predĺženia. <i>Dohoda s odbormi</i>
11.	§ 93 ods. 3 - 5 – nepretržitý odpočinok v týždni. <i>Dohoda s odbormi</i>
12.	§ 97 ods. 6 – predĺženie vyrovnávacieho obdobia na viac ako 4 mesiace pre priemernú dĺžku práce nadčas. <i>Dohoda s odbormi</i>
13.	§ 97 ods. 9 – rozsah a podmienky práce nadčas. <i>Dohoda s odbormi</i>
14.	§ 97 ods. 11 – výnimočná práca nadčas u zamestnancov, vykonávajúcich rizikové práce. <i>Predchádzajúci súhlas odborov</i>
15.	§ 98 ods. 9 - vymedzenie okruhu ťažkých telesných alebo ťažkých duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia (nočná práca). <i>Dohoda s odbormi</i>
16.	§ 111 ods. 1 – plán dovoleniek <i>Predchádzajúci súhlas odborov</i>
17.	§ 111 ods. 2 – hromadné čerpanie dovolenky <i>Dohoda s odbormi</i>
18.	§ 133 ods. 3 – zavádzanie a zmeny noriem spotreby práce. <i>Dohoda s odbormi</i>
19.	§ 134 ods. 11 – podrobnosti zisťovania priemerného zárobku alebo pravdepodobného zárobku. <i>Dohoda s odbormi</i>
20.	§ 142 ods. 4 – vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré nemôže zamestnávateľ pridelovať zamestnancovi prácu. <i>Dohoda s odbormi</i>
21.	§ 151 ods. 3 - podmienky zodpovednosti zamestnávateľa za úschovu motorových vozidiel. <i>Dohoda s odbormi</i>
22.	§ 185 ods. 3 – vymedzenie okruhu zamestnancov s dohodnutou povinnosťou poistenia zvereneného predmetu a okruhu zamestnancov, ktorým zamestnávateľ poisť zvereny predmet. <i>Dohoda s odbormi</i>
23.	§ 240 ods. 9 - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s členom VZO alebo zástupcom zamestnancov pre BOZP. <i>Predchádzajúci súhlas odborov</i>

PREROKOVANIE

P.č.	Ustanovenie Zákona č. 311/2001 Z.z. v znení neskorších predpisov (Zákonník práce)
1.	§ 13 ods. 4 – rozsah kontroly, spôsob jej uskutočňovania a dobu jej trvania pri zavádzaní kontrolného mechanizmu.
2.	§ 29 ods. 2 – opatrenia, vzťahujúce sa na zamestnancov pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov. S cieľom dosiahnuť dohodu
3.	§ 73 ods. 2 – opatrenia, umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu.
4.	§ 74 - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru.
5.	§ 86 ods. 1 - rovnomerné rozvrhnutie pracovného času.
6.	§ 94 ods. 2 – výnimočné nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja.
7.	§ 98 ods. 6 - organizácia práce v noci.
8.	§ 141a – dočasné prerušenie výkonu práce zamestnanca pri dôvodnom podozrení zo závažného porušenia pracovnej disciplíny.
9.	§ 144a ods. 6 - neospravedlnené zameškanie práce.
10.	§ 152 ods. 8 - úprava podmienok poskytovania stravy.
11.	§ 153 - starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie.
12.	§ 159 ods. 4 – opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zdravotným postihnutím.
13.	§ 191 ods. 4 – náhrada škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady.
14.	§ 198 ods. 2 – prerokovanie rozsahu zodpovednosti pri pracovnom úraze alebo pri chorobe z povolania.
15.	§ 237 – vymedzenie problematiky na prerokovanie so zástupcami zamestnancov.

INFORMOVANIE

P.č.	Ustanovenie Zákona č. 311/2001 Z.z. v znení neskorších predpisov (Zákonník práce)
1.	§ 29 ods. 1 – prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov.
2.	§ 47 ods. 4 – predkladanie správ o dohodnutých nových pracovných pomeroch.
3.	§ 48 ods. 8 – informovanie o uvoľnených pracovných miestach na neurčitý čas.
4.	§ 49 ods. 6 – informovanie o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas.
5.	§ 73 ods. 2, 4 – o hromadnom prepúšťaní.
6.	§ 98 ods. 7 – upovedomenie o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci, ak to odbory vyžadujú.
7.	§ 238 ods. 2 – informovanie o hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji činnosti.

KONTROLA

P.č.	Ustanovenie Zákona č. 311/2001 Z.z. v znení neskorších predpisov (Zákonník práce)
1.	§ 149 – právo odborového orgánu vykonať kontrolu nad stavom BOZP.
2.	§ 239 – kontrola dodržiavania pracovnoprávných predpisov, vrátane mzdových predpisov a záväzkov, vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv.

ČO NESMIE CHÝBAŤ NA ŠTEDROVEČERNOM STOLE?

Chcete byť po celý nasledujúci rok zdravý, spokojný, či mať plnú peňaženku? Na vašom štedrovečernom stole by preto nemali chýbať cesnak, šupiny z kapra alebo ovos. Ale iba ak veríte na mágiu Vianoc!



Zvyky medzi Vianocami a Novým rokom patrili k najbohatším, najzaujímavejším, ale aj najkomplikovanejším. Sú spojené s vítaním znovu sa rodiaceho Slnka a boli tak hlboko zakorenené v tradícii európskych národov, že v štvrtom storočí nášho letopočtu presunula cirkev výročný deň narodenia Ježiša Krista na 25. december, ktorý bol dovtedy oslavovaný ako deň renesancie Slnka.

POVERY

- Vianočné pečivo sa pieklo na Štedrý deň, muselo byť hotové do východu Slnka.
- V priebehu pečenia si gazdiná očistila ruky od cesta na dvore, aby sliepky dobre znášali.
- Ak rukou od cesta potrela tvár dospievajúceho chlapcovi, ušetrila ho ešte na dlhý čas od holenia.
- Podľa počasia na Štedrý deň ľudia hádali, aké hospodárenie ich čaká na budúci rok.
- Tmavé nebo veštilo tmavé – teda plné stodoly a veľa ovocia.
- Veľký, svetlý mesiac bol predzvesťou neúrody, veľa hviezd znamenalo veľa kureniec a hrozna, zatiahnutá obloha dobrú dojivosť kráv.
- Zlou predzvesťou bola hmla – ak bola na horách, malo zomrieť veľa starých ľudí, ak v dolinách, mali zomierať mladí.

ŠTEDROVEČERNÉ HODY

Štedrovečerný stôl mal v slovanskej tradícii symbolizovať hojnosť a rozmanitosť a tak sa na stole nachádzali všetky dobroty, ktoré v tom období rodiny mali: lekvár, med, strukoviny, cukor, sušené ovocie, múka, chlieb, koláče. Hojnosť jedál bola totiž signálom, že rodinu čakal priaznivý rok. A nielen na stoloch sa muselo nachádzať množstvo jedla. Na Štedrý večer sa mal každý najesť dosýta. Odísť od stola s poloprázdny žalúdkom značilo vystaviť rodinu nebezpečenstvu, že budúci rok nebude dobrý. Podľa zvyklostí musel každý

zjesť, alebo aspoň ochutnať zo všetkých štedrovečerných jedál, čo bolo v podstate symbolom poriadku a spolupatričnosti rodiny.

Štedrovečerná večera sa mohla začať, až keď vyšla prvá hviezda. A čo nesmeli chýbať na vianočnom stole?

- **Rozrezané jablko do hviezd** – zdravie, usporiadané semienka znamenali šťastie
- **Cesnak** – zdravie
- **Strukoviny** – bohatá úroda
- **Šupiny z ryby** – bohatstvo
- **Reťaz okolo stola** – súdržnosť rodiny
- **Chren** – mal dodať ľuďom odvalu
- **Rovný plameň sviečky** – zdravie rodiny
- **Ak sviečka zhasla počas večere** – úmrtie v rodine
- **Orechy** – boli symbolom múdrosti
- **Množstvo pálenky** – množstvo novej krvi

SYMBOLY VIANOC:

Oblátky - symbolizujú zdravie, pokoj v rodine, radosť a duševnú čistotu. V minulosti ich piekli kňazi na fare, neskoršie mali túto výsadu učители v cirkevných školách.

Med – má magickú silu pre posilnenie lásky a dobrých vzťahov v rodine. Hlava rodiny pred večerou spraví medom krížik každému členovi rodiny so želaním pevného zdravia po celý rok. Bol nielen potravinou, ale aj liečivom či kozmetickým doplnkom. Do začiatku 19. storočia bol aj jediným sladidlom.

Cesnak – jeho liečivú silu poznali ľudia už dávno. Verili, že cesnak pomáha udržať telesné zdravie a dodáva silu pre fyzickú prácu, odháňa choroby a ochraňuje človeka pred rôznymi neuhmami.

Šupiny z kapra - pod tanierom často nájdeme tajne vloženú šupinu z kapra, aby sme boli bohatí.

Obilie - ovos, jačmeň - z obilnín sa piekol chlieb a želaním všetkých bolo, aby nikdy nechýbal, preto sa pod vianočný obrus kladli zrná a na stole nechýbal čerstvo upečený chlieb alebo koláče. (r)

ČO SA HOVORÍ PO CHODBÁCH...

Štyri etapy života muža:

- veríš na Mikuláša
- neveríš na Mikuláša
- robíš Mikuláša
- vyzeralaš ako Mikuláš

Keď príde v noci za Tebou veľký chlap s bielou bradou v červenom kabáte a bude Ťa pchať do vreca, tak sa neboj. Možno len niekto písal Ježiškovi, že Ťa chce mať pod stromčekom...

X X X

„Kam pôjdeš na Silvestra?“

„Ale, manželka rozhodla, že sa mi bude páčiť doma pri televízii.“

„Tak čo, ako si prežil posledného Silvestra, priateľu?“

„Ale... najprv som nevedel, kam mám ísť a teraz si nemôžem spomenúť, kde som bol.“

SÚŤAŽNÝ KVÍZ

„ČO VIEŠ O KOLEKTÍVNOM VYJEDNÁVANÍ?“

Milí čitatelia, Vianoce sú „najštedrejšie sviatky“ v roku. V tomto duchu práve na Vianoce štartujeme náš súťažný kvíz „Čo vieš o kolektívnom vyjednávaní?“, v ktorom budete môcť súťažiť o zaujímavé a hodnotné ceny.

Až do leta nájdete v každom tlačennom čísle **Priority** (najbližšie už v januári 2014) kvíz, na ktorý by ste nám mali poslať Vaše odpovede najneskôr do polovice nasledujúceho mesiaca (t.z., že k tomuto kvízu do 15. januára 2014).

Odpovedať môžete mailom, sms-správou alebo písomne, pričom z každého kvízu vyžrebujeme 1 výhercu hodnotných a praktických cien (napr. USB kľúč, termoska atď.) a všetkých správne odpovedajúcich posunieme do záverečného žrebovania o výherné nákupné poukážky v hodnote 50€, 30€ a 20€, ktoré sa uskutočnia pred letnými prázdninami a žrebovať ich bude garant súťaže- podpredsedníčka **OZ KOVO, M. Benedeková**.

Tak neváhajte a súťažte!

1. Zamestnancom môže byť fyzická aj právnická osoba.

a) Áno b) Nie

2. Na hlasovaní o vyhlásení štrajku sa môžu zúčastniť všetci zamestnanci v pracovnom pomere u zamestnávateľa.

a) Áno b) Nie

3. Pracovná zmluva musí byť písomná

a) Áno b) Nie

4. Zamestnanecká rada má právo na kolektívne vyjednávanie

a) Áno b) Nie

5. Podniková kolektívna zmluva by mala byť výhodnejšia ako kolektívna zmluva vyššieho stupňa.

a) Áno b) Nie

6. Kolektívna zmluva sa uzatvára medzi zamestnancom a zamestnávateľom

a) Áno b) Nie

Vaše odpovede posielajte do 15. januára 2014 a to formou : sms-správy na tel. číslo 0911 394 318,

mailom na fakova@ozkovo.sk alebo písomne na adresu:

Redakcia Priority, OZ KOVO, ČSA 25, 974 01 Banská Bystrica.

Nezabudnite pripísať Vašu adresu, aby sme sa s Vami vedeli skontaktovať.