



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

- Predsedníctva R OZ KOVO na Úrade vlády SR – str. 1
- V bratislavskom Volkswagene hrozí štrajk – str. 2
- Prečo sú kolektívne zmluvy vyššieho stupňa dôležité? – str. 5

Členovia predsedníctva Rady OZ KOVO sa na Úrade vlády SR stretli s premiérom Robertom Ficom i viacerými ministrami

KOVÁCI NA ÚRADE VLÁDY

Tretieho februára sa v domovských priestoroch Odborového zväzu KOVO v Bratislave uskutočnilo prvé tohtoročné zasadnutie predsedníctva Rady OZ KOVO. Po jeho skončení sa členovia predsedníctva stretli na Úrade vlády SR s premiérom Robertom FICOM a viacerým ministrami. Na stretnutí sa následne rokovalo o niekoľkých zaujímavých témach.

Na úvod predseda vlády ocenil spoluprácu nielen s odbormi ako takými, ale najmä s OZ KOVO a s Konfederáciou odborových zväzov (KOZ) SR. Vyzdvihol ich prínos v nastoňovaní sociálno-ekonomických tém z pohľadu zamestnancov, aj ich fundovanú a logickú argumentáciu pri ich presadzovaní. Aj vďaka nim totiž súčasná vláda prijala viacero zákonov a rozhodnutí, ktorými sa pracovno-právne a sociálne postavenie zamestnancov pozitívne upravilo (novelizácia Zákonníka práce, Zákon o zamestnanosti, Zákon o BOZP, zvýšenie minimálnej mzdy, Zákon o sociálnom poistení, Zákon o kolektívnom vyjednávaní atď.).

Rovnako aj predseda OZ KOVO, Emil MACHYNA, ocenil konštruktívny dialóg s premiérom Robertom FICOM i zastúpenými ministrami. Vyzdvihol viaceré ústretové kroky Vlády SR, zároveň však upozornil na ďalšie témy, ktoré sužujú nielen členov odborov, ale všeobecne zamestnancov na Slovensku.

V prvom rade poukázal na problém agentúrneho zamestnávania. Mnoho agentúr dočasného zamestnávania je totiž nekorektných a zneužívajú ťažké postavenie svojich zamestnancov, ktorí pracujú na dohody v často nevýhodných pracovných podmienkach. „Mnohé agentúry nie celkom korektne zamestnávajú svojich ľudí. Mnohokrát využívajú niektoré legislatívne medzery a zamestnávajú ľudí rôznymi



Foto: TASR

formami tak, aby obchádzali sociálne, ale i daňové zákony,“ uviedol Emil MACHYNA. Ľudia, pracujúci cez agentúry, často namiesto plnej mzdy dostanú náhradu v podobe cestovných príkazov či stravných lístkov. Pritom nie sú sociálne či zdravotne poistení, čo sa im zúročí v prípade neprepĺacania práceneschopnosti, či pri výpočte výšky starobného dôchodku. Aj vďaka tomu štát mesačne len na odvodoch prichádza o 7 miliónov eur. „Chceme percentuálne obmedziť agentúry voči kmeňovým zamestnancom alebo nech ten, kto prijíma agentúrnych zamestnancov, je plne zodpovedný za všetkých svojich zamestnancov, ktorých tam má – a to aj pri platbách odvodov,“ povedal predseda OZ KOVO. Zároveň zdôraznil, že nadštandardné využívanie agentúrnych zamestnancov je pre zamestnávateľov najmä otázkou znížovania nákladov. „Ak v niektorej firme pracuje 80 percent agentúrnych zamestnancov, tak to správne nie je.“

Emil MACHYNA sa zároveň dotkol súčasného zákona o konkurze a reštrukturalizácii: „Mnoho firiem dnes neplatí svoje záväzky voči rôznym inštitúciám či menším firmám a tie potom padajú, pričom vinníkom chýba akákoľvek užívateľská zodpovednosť. Nie je predsa mysliteľné, aby

mali v takýchto prípadoch veritelia menšie právomoci ako dlžníci. Keď na Slovensku vyriešime problém s vymožitelnosťou práva, keď sa stanoví hmotnoprávna a trestnoprávna zodpovednosť pre nekorektných podnikateľov, ktorí vedú svoje firmy zámerne k úpadku, môžeme začať riešiť aj problém druhotnej platobnej neschopnosti.“ Aj preto chce tento problém opätovne otvoriť na najbližšom rokovaní tripartity. „Aj po dohode s niektorými zamestnávateľmi sme túto tému už pred časom otvorili a určite pripravíme nejaké návrhy na zmeny,“ dodal šéf kovákov.

Ďalšou, nemenej dôležitou témou rokovania bola možnosť prehodnotiť dane a odvody z príspevkov zamestnancov zo Sociálneho fondu, ako aj problematika možného vzniku reprezentatívnych robotníckych i zamestnávateľských komôr podľa vzoru našich západných susedov z Rakúska.

Záver stretnutia ukončil premiér Robert FICO slovami, že si cení podporu a konštruktívnu spoluprácu OZ KOVO a verí, že aj v budúcnosti sa vďaka nej podarí nielen postupne znižovať nezamestnanosť, ale aj zlepšiť a zvýhodniť súčasné pracovné i sociálne postavenie všetkých zamestnancov na Slovensku. (r)

ZAZNAMENALI SME

7. január 2014 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti MEDICAL GLASS, Bratislava
 9. január 2014 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti EMBRACO Slovakia, Spišská Nová Ves
 9. január 2014 – kolektívne vyjednávanie Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa (KZVS) elektrotechnickej v Bratislave
 9. januára 2014 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti SAD Ružomberok
 10. január 2014 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti EUREST, Košice
 13. január 2014 – 3.kolo kolektívneho vyjednávania KZVS so Zväzom autobusovej dopravy (ZAD) v Žiline
 13. január 2014 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti MOBIS, Žilina
 14. január 2014 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti KOREMO, Dolný Kubín
 14. január 2014 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti WAY Krupina
 14. január 2014 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti MAHLE, Dolný Kubín
 15. január 2014 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti HMSK Žilina
 15. január 2014 – kolektívne vyjednávanie o dodatku k PKZ v spoločnosti MOBIS, Žilina
 15. január 2014 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti MKS Brezno
 16. január 2014 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti HDO Myjava
 16. január 2014 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti MAR Sučany
 17. január 2014 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti ARRIVA Nitra
 17. január 2014 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti TASR, Bratislava
 17. január 2014 – kolektívne vyjednávanie KZVS hutnickej v Žiar nad Hronom
 20. január 2014 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti BENTELEER, Malacky
 21. január 2014 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti DELPHI Senica
 21. január 2014 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti MAHLE, Dolný Kubín
 21. január 2014 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti FAURECIA, Lozorno
 22. január 2014 – kolektívne vyjednávanie KZVS strojárskkej v Bratislave
 23. január 2014 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti KINEX, Bytča
 23. január 2014 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti MBS Rimavská Sobota
 23. január 2014 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti EUREST, Košice
 24. január 2014 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti BINDER SLOVAKIA, Bratislava
 27. január 2014 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti EDSCHA, Veľký Meder
 28. január 2014 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti NOBEL, Dolný Kubín
 28. január 2014 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti DELPHI, Senica
 28. január 2014 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti KINEX, Bytča
 28. január 2014 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti MAR, Sučany
 29. január 2014 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti FAURECIA, Lozorno
 29. január 2014 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti STEFE, Rim. Sobota
 29. január 2014 – zasadnutie MO č. 36 – Doprava v Prešove
 29. január 2014 – zasadnutie Rady solidarity a hosp. rozvoja v Bratislave
 30. január 2014 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti BAUMAX, Ban. Bystrica

V bratislavskom Volkswagene sú pre avizované znižovanie plátov pripravení na štrajk

ŠTRAJK ZATIAĽ ZAŽEHNALI, O PLATOCH SA ROKUJE

Bratislavská automobilová spoločnosť Volkswagen SK, ktorá patrí medzi najväčších zamestnávateľov na Slovensku, chce svojim zamestnancom znížiť mzdy. A to aj napriek priaznivým prognózam, ktoré prichádzajú zo svetových trhov.

Podľa pôvodného návrhu zamestnávateľa sa mala zamestnancom skrútiť osem hodinová pracovná zmena na šesť hodinovú, alebo sa im mali znížiť mzdy o 4%. Po ostrom nesúhlase zástupcov zamestnancov zo Základnej organizácie (ZO) OZ KOVO Volkswagen SK na čele s predsedom Zoroslavom SMOLINSKÝM boli zamestnanci pripravení aj na krajné riešenie- štrajk. „Po druhom kole kolektívneho vyjednávaní s vedením podniku začiatkom februára sme zatiaľ pozastavili prípravy na štrajk. Vedenie závodu, ktoré chcelo zamestnancom znížiť platy výmenou za skrátenie pracovnej zmeny z ôsmich na šesť hodín, naznačilo, že to s platmi také zlé nebude“. Ako ďalej Z. SMOLINSKÝ uviedol: „Našou úlohou je vyrokovať so za-

V priemere zarobí zamestnanec bratislavskej automobilky Volkswagen SK o niečo viac ako 1.500 € mesačne. Pre slovenskú firmu pracuje aktuálne okolo 9400 ľudí. Na Slovensku sa vyrábajú autá značky Volkswagen Touareg, Audi Q7, Volkswagen up!, Seat Mii, Škoda Citigo a karosérie Porsche Cayenne.

Ďalšie kolo rokovaní je naplánované na polovicu februára (po uzávierke februárových Priorít). O ďalšom vývoji vás tak budeme informovať v najbližšom vydaní mesačníka Priority.

ČO EŠTE MÔŽE OVPLYVNÍŤ VÝŠKU PLÁTOV V BRATISLAVSKOM VOLKSWAGENE?

O výške plátov vo Volkswagene sa pritom rozhoduje nielen priamo vo fabrike, ale aj v inom kolektívnom rokovaní. Vztahuje sa naň totiž takzvaná kolektívna zmluva vyššieho stupňa, ktorá platí pre



mestnávateľom také podmienky, ktoré budú viesť k spokojnosti zamestnancov, inak by sme museli opäť prikrútiť k štrajkovej pohotovosti.“ V praxi by to znamenalo rozdávanie nálepiek či letákov, aby sa ukázalo, koľko ľudí je ochotných v prípade núdze ochromiť pracovné linky.

Kým sa zamestnávateľ usiluje o zníženie miezd, zástupcovia zamestnancov žiadajú ich nárast o 6,9 percenta. Volkswagenu sa totiž v posledných rokoch darí. V roku 2012 mu napríklad rástol zisk medziročne o 80 percent na 135 miliónov eur. Podľa odhadov údajov Zväzu automobilového priemyslu vyrabila fabrika vlni viac než 420 tisíc áut. Z trhu pritom prichádzajú signály, že ekonomická situácia sa bude ešte zlepšovať.

Pri kolektívnom vyjednávaní o výške mzdy však bratislavská automobilka argumentuje tým, že investovala do modernizácie liniek a ešte ďalej bude, čo okrem iného prinesie aj vyššiu efektivitu práce. Z ústredia firmy v Nemecku pritom prenikla správa, podľa ktorej šéf nemeckej automobilky Volkswagen, Martin WINTERKORN, vyzval popredných manažérov skupiny, aby zachovali tlak na nízke náklady, keďže na trhu očakávajú ťažkú situáciu. Pri aktuálnom druhom mieste najväčšieho predajcu osobných automobilov na svete sa do roku 2018 chcú stať jednoznačným svetovým lídrom vo výrobe áut.

viaceré podniky zároveň. O jej parametroch rokuje Zväz strojárskeho priemyslu so zástupcami Odborového zväzu KOVO. Toto rokovanie by malo podľa kováčov navýšiť mzdy o 5% až 6% vo všetkých strojárskych firmách, ktoré kolektívna zmluva vyššieho stupňa pre strojársky priemysel zastrešuje. Podľa slov predsedu OZ KOVO, Emila MACHYNU, tento nárast reálne zohľadňuje stúpajúcu infláciu i rastúcu produktivitu práce. Snahou je vyrokovať aj kratší pracovný týždeň. Strojársky zväz však hlási, že berú ohľad na vývoj hospodárstva aj infláciu, a teda o takom raste nemôže byť reč.

Keď sa vyššia kolektívna zmluva v strojárstve dohodne, na Volkswagen by sa vzťahovali tie jej podmienky, ktoré by boli pre zamestnancov výhodnejšie než podľa podnikovej kolektívnej zmluvy. Od januára 2014 totiž platí, že keď je dohoda platná, môžu odborári či zamestnávateľa navrhnúť, aby platila pre firmy s vyše 20 zamestnancami v celom sektore a nielen pre tie, ktoré sa k nej hlásia. Odbory avizujú, že sa budú snažiť dostať zmluvu do celých odvetví. Stačí ju predložiť na schválenie ministerstvu a bude platiť aj pre ostatných.

V prípade strojárstva by sa rozšírená vyššia zmluva dotkla 800 firiem. To je desaťkrát viac, než keby sa nerozšírovala. (r)

Najbližšie číslo PRIORÍT
vyjde 10. 3. 2014

priority

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. Pavel KÚŠ, predseda, členovia: Ing. Daniela LENGYELOVÁ, Vladimír FILIPČA, JUDr. Simona Schuszteková, 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

Z ODBORÁRSKEJ KUCHYNE

ZO ZASADNUTIA PREDSEDNÍCTVA RADY OZ KOVO

Členovia predsedníctva Rady OZ KOVO sa stretli 3.februára v priestoroch bratislavskej centrály OZ KOVO na svojom prvom tohtoročnom zasadnutí.

Po uvítaní predsedom OZ KOVO Emilom MACHYNOM sa prítomní opätovne vrátili k problematike zavedenie plastových členských preukazov namiesto súčasných, papierových. Nové preukazy by disponovali aj magnetickým prúžkom, čo by umožnilo načítanie rôznych benefitov pre členov OZ KOVO. V záverečnom uznesení sa má s obstarávateľskou firmou dohodnúť konečná cena projektu a následne ju členovia predsedníctva ešte raz prerokujú v regionálnych štruktúrach OZ KOVO.

Po kontrole uznesení z predchádzajúceho stretnutia informovala podpredsedníčka OZ KOVO Monika BENEDEKOVÁ o prípra-

vovanom sneme Konfederácie odborových zväzov (KOZ) SR, ktorý sa má uskutočniť 27.marca tohto roku v Bratislave.

Následne zaznela informácia o stave vyjednávania kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa (KZVS). V tejto súvislosti je naplánované aj podporné zhromaždenie v Žiline (dňa 17.2. 2014), ktoré má pomôcť zástupcom OZ KOVO pri vyjednávaní KZVS so Zväzom autobusovej dopravy (podrobnejšie vás o podujatí i stave kolektívneho vyjednávania jednotlivých KZVS budeme informovať v marcových Prioritách).

Záver stretnutia patril schvaľovaniu harmonogramu medzinárodných akcií OZ KOVO a doplnenia vzdelávania pre členov predsedníctva Rady OZ KOVO. (r)

Na zamyslenie

ODVETVOVÉ KOLEKTÍVNE VYJEDNÁVANIE SA DOTÝKA KAŽDÉHO Z NÁS!

Prečo by sme sa mali starať o nejakú kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa? Veď sa nás vôbec netýka? Čo my s ňou máme?

Aj s takýmito otázkami sa stretávame medzi členmi našej členskej základne, keď od nich žiadame podporu kolektívneho vyjednávania, ktoré vedieme na odvetvovej úrovni.

PREČO JE KZVS DÔLEŽITÁ?

Odvetvová kolektívna zmluva je dôležitá pre každého z nás, pre každého zamestnanca, pretože bezprostredne ovplyvňuje kolektívne vyjednanie na podnikovej úrovni. Platí totiž základný princíp, že podniková kolektívna zmluva nemôže upravovať pracovné podmienky a nároky zamestnancov menej výhodne, ako ich upravuje kolektívna zmluva vyššieho stupňa (KZVS).

Dôležitosť obsahu kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa je preto zásadná, keďže určuje základné minimálne podmienky výkonu práce, ktoré už nemôžu byť v podnikovej kolektívnej zmluve upravené pod stanovenú hranicu.

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa v podstate nahrádza základný štandard, ktorý normálne určuje Zákonník práce a čím je jej obsah pre zamestnanca výhodnejší, tým je hranica, od ktorej sa na podnikovej úrovni odrážajú jednotlivé základné odborové organizácie pri kolektívnom vyjednávaní. Čím viac sa teda dohodne v kolektívnej zmluve vyššieho stupňa, tým majú základné odborové organizácie uľahčenú situáciu a v podnikovej kolektívnej zmluve môžu dohadovať pre zamestnancov ešte lepšie pracovné podmienky. Dobrý obsah kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa má

preto bezprostredný dopad na každého jedného zamestnanca, na každý jeho pracovnoprávny nárok.

Z tohto dôvodu Vás pravidelne žiadame o pomoc pri organizovaní podporných zhromaždení alebo podporných aktivít pri kolektívnom vyjednávaní. Vaša pomoc je pre nás totiž neoceniteľná, keďže Vás je na podniku veľa a dokážeme spolu vytvoriť potrebný tlak, aby zamestnávateľ rešpektoval naše požiadavky. Nikdy totiž na odvetvovej úrovni nejde o nás, ale o Vás, o Vaše vlastné pracovné podmienky.

NEJDE LEN O MZDY

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa nie je len o výške miezd, ale aj o ostatných nárokoch, ktoré sú pre nás všetkých významné. Mzdové zvýhodnenie napr. za sobotu alebo nedeľu, väčšie množstvo voľných dní pri prekážkach v práci, alebo vyššie odstupné či odchodné – to sú všetko prínosy našich kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa.

Naše kolektívne zmluvy vyššieho stupňa majú však podstatný význam aj pre stanovenie podmienok hospodárskej súťaže v konkrétnom hospodárskom odvetví a podmienok konkurenčného boja tým, že určujú rovnaké podmienky pre subjekty zmluvných strán v celom odvetví.

Význam kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa a vôbec odvetvového kolektívneho vyjednávania sa zvýši po tzv. rozšírení kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, keď sa nebudú vzťahovať už len na zamestnávateľov, uvedených v zozname, ale na všetkých zamestnávateľov, podnikajúcich v príslušných SK NACE, pre ktoré sú zmluvy uzatvorené.

Takže uzatváranie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa má stále svoj význam pre zlepšovanie pracovných podmienok zamestnancov.

JUDr. Marek ŠVEC, PhD.,
vedúci úseku ekonomiky a kol. vyjednávania

KOZ SR CHCE OPĀŤ ZVÝŠIŤ
MINIMÁLNU MZDU

Ak by o minimálnej mzde rozhodovala Konfederácia odborových zväzov (KOZ) SR, ľudia s najnižším platom by dostávali takmer 496 eur, čo je 60 % priemerného mesačného zárobku v našom hospodárstve. Dnes je minimálna mzda 352 eur. KOZ SR by nárast chcela dosiahnuť už na budúci rok. V súčasnosti má hrubú mzdu, nižšiu ako 500 eur, približne pätina zamestnancov.

PREMIÉR NENAMIETA

Premiér Robert FICO tento návrh neodmietol. „Je to téza, ktorá sa mi páči,“ reagoval. No podľa neho sa nedá presadiť tak rýchlo, ako si stanovila KOZ SR. Prudké a výrazné zvyšovanie by totiž mohlo byť kontraproduktívne. „Treba to dosiahnuť prirodzene, nie tak, že vláda príde a povie, že minimálna mzda sa zvyšuje najskôr na 50 percent, potom 55 alebo 60 percent,“ povedal a dodal, že ohľad treba brať aj na firmy.

ZAMESTNÁVATELIA PROTI

Firmám sa návrh odborárov nezdá. Také rýchle a výrazné zvýšenie je podľa Asociácie zamestnávateľských zväzov a združení SR na úrovni scifi. Podľa nich by to mohlo viesť k ďalšiemu prehĺbeniu krízy, rastu nezamestnanosti či prepúšťaniu, a to práve nízkopriemerných zamestnancov, ktorých má tento návrh chrániť. „Skôr odporúčame zvýšiť zvýšenie čistej mzdy pre túto skupinu zamestnancov pri nezvyšovaní ceny práce pre zamestnávateľa, a to znížením daní a odvodov,“ povedal generálny sekretár asociácie, Oto NEVICKÝ.

MINIMÁLNA MZDA SA UŽ ZVÝŠILA

Minimálna mzda výrazne vzrástla od januára 2014. Najnižší príjem vláda zvýšila o 14 eur. Za posledné štyri roky vláda tak výrazne minimálnu mzdu ani raz nezvyšila. Platy na úrovni blízko minimálnej mzdy sú najmä v textilnom priemysle, reštauráciách, zdravotníctve či v maloobchode.

ČO NA TO MINISTER PRÁCE?

Minister práce, sociálnych vecí a rodiny, Ján RICHTER, si však nevie predstaviť, že by sa minimálna mzda zvýšila na 60% priemerného mesačného zárobku v priebehu jedného roka. Podľa neho Slovenská republika nie je pripravená tento rok zvýšiť minimálnu mzdu na úroveň 496 eur. „Slovensko zďaleka nie je pripravené na to, aby takéto navýšenie mohlo realizovať v priebehu tohto roka. Treba rešpektovať tento zámer, nevidím ho ako nerealizovateľný, ale v žiadnom prípade nie v priebehu jedného roka. To je úloha do ďalších rokov, do budúcnosti. Treba však povedať, že minimálna mzda na úrovni 60 % priemerného mesačného zárobku v hospodárstve nie je nič nové, je to odporúčanie Medzinárodnej organizácie práce,“ spresnil J. RICHTER.

(Zdroj: SITA)

AKTUÁLNE

V HMOTNEJ NÚDZI MESAČNE 126-TISÍC DETÍ

Príspevok vo výške 17 eur pre deti, ktoré si plnia povinnú školskú dochádzku, úrady práce vecí vlni vyplácali priemerne mesačne na 64-tisíc detí. V hmotnej núdzi sa počas minulého roka nachádzalo priemerne mesačne 126,5 tisíc detí. V porovnaní s rokom 2012 išlo o nárast takmer o tisíc detí. Vyplýva to z údajov Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny SR. V minulom roku bolo v hmotnej núdzi priemerne mesačne takmer 116 tisíc jednotlivcov bez detí. V porovnaní s koncom roka 2012 ich počet vzrástol o 1,5 tisíc. Sociálne odkázaných jednotlivcov s jedným až štyrmi deťmi bolo priemerne mesačne 20,3 tisíc. Ich počet sa medziročne zvýšil o 328. Jednotlivcov s viac ako štyrmi deťmi vykázali úrady práce a sociálnych vecí priemerne mesačne 411, čo je oproti roku 2012 nárast o 25.

V JANUÁRI CENY NERÁSTLI
VĎAKA LACNEJ ENERGII

Rýchlejší rast cien sa na Slovensko vráti najskôr v druhom polroku. Slovensko má najnižšiu medziročnú infláciu od pádu komunizmu. V januári tohto roka nameral Štatistický úrad rovnaké ceny ako v januári 2013. K zastaveniu rastu cien prispeli podľa analytika UniCredit Bank Ľubomíra KORŠŇÁKA najmä regulované ceny energií v oblasti bývania a elektriny. Tie medzi-mesačne klesli o 6% a z inflácie ubrali tri desatiny percenta. Oproti minulému roku o necelé percento zdraželi potraviny. V januári rástli najmä ceny sezónnych potravín – ovocia a zeleniny, ale aj olejov, tukov a výrobkov s obsahom cukru. Povianočné zľavy zas prispeli k výraznému poklesu cien odevov a obuvi. V porovnaní s decembrom zlacneli o dve percentá. Predpokladá sa, že inflácia zotrvá na nízkych úrovniach aj v nasledujúcich mesiacoch.

EÚ POMÔŽE ZVÝŠIŤ ZAMESTNANOSŤ

Ľudia majú v budúcnosti viac cestovať za prácou či pracovať z domu. Z fondov Európskej únie by na to mala vláda SR do roku 2020 dostať celkom 1,3 miliardy eur. Ako sa uvádza v návrhu Partnerskej dohody medzi Slovenskom a EÚ na najbližších sedem rokov, podiel pracujúceho obyvateľstva vo veku 20 až 64 rokov je u nás pod priemerom únie a posledné roky stagnuje vo výške cca 65 percent. Cieľom vlády je pritom dosiahnuť do roku 2020 zamestnanosť na úrovni 72 percent. Najväčší problém zamestnať sa majú mladí ľudia, starší občania a ľudia s nízkou kvalifikáciou. Miera dlhodobej nezamestnanosti na Slovensku patrí s viac ako 9 percentami medzi najvyššie v únii, výraznú väčšinu dlhodobo nezamestnaných tvoria Rómovia. Najviac ľudí dochádza za prácou do Bratislavy a do väčších miest, vláda však očakáva rast pracovnej mobility v regiónoch, susediacich so silnými ekonomickými centrami, podporenými zahraničnými investíciami, ako sú Trnava, Žilina alebo Považie. Zdôrazňuje aj význam práce z domu, ktorá prispieva k lepšiemu zosúladieniu pracovného a osobného života. (SITA)

Z REGIÓNOV

U. S. STEEL CHCE OD ŠTÁTU V ARBITRÁŽI 257 MILIÓNOV EUR

Akcionári košických železiarní vyčíslili škody, ktoré im boli spôsobené od roku 2007 vysokými poplatkami. Takmer 257,5 milióna eur si od Slovenska nárokuje vlastník košických železiarní, holandská spoločnosť U. S. Steel Global Holding I B.V.

Akcionári železiarní na túto sumu vyčíslili škody, ktoré im boli spôsobené od roku 2007 vysokými poplatkami za prevádzkovanie systému a systémové služby pri výrobe ich vlastnej elektrickej energie. Arbitráž súvisí s distribučnými poplatkami za vlastnú vyrobenú aj spotrebovanú elektrickú energiu, ktoré na základe rozhodnutia Úradu pre reguláciu sieťových odvetví (ÚRSO) musí U.S.Steel (ale aj ďalšie firmy) platiť od roku 2007.

Do roku 2011 pritom každý z nich platil len 30 percent, od roku 2011 ich musí platiť v plnej výške. Na Slovensku máme podľa Eurostatu v rámci EÚ po Litve druhé najvyššie poplatky, v porovnaní s našimi susedmi sú takmer dvojnásobné.

Podľa dostupných informácií zaplatili železiarne v minulom roku do štátneho rozpočtu tieto poplatky v súhrnej výške takmer 40 miliónov eur, čo mal byť podľa ekonomických analytikov aj jeden z dôvodov, prečo majitelia plánovali svoju košickú prevádzku predať ukrajinskému Metinvestu z holdingu ukrajinského multimiliardára Rinarta Achmetova. Po ústupkoch vlády na udržanie U. S. Steelu v Košiciach bola na základe Memoranda o porozumení schválená U. S. Steelu štátna podpora pri výrobe energie z hutníckych plynov vo forme garancie výkupných cien na 15 rokov.

Výška tejto podpory by mala dosahovať takmer 15 miliónov eur ročne.

**MINISTERSTVO FINANCIÍ SI NEMYSLÍ,
ŽE PRIZNAJÚ CELÚ SUMU**

Prebiehajúcou arbitrážou sa zaoberala aj vláda, ktorá na svojom ešte minuloročnom zasadnutí schválila Výročnú správu za rok 2012, kde bolo uvedené, že „nový podmienený záväzok, súvisiaci s arbitrážou s akcionármi U. S. Steel Košice, s.r.o., bol vyčíslený na 257,45 milióna eur bude aj súdom priznaná. Slovensko zatiaľ vyhralo všetky medzinárodné investičné arbitrážne spory, ktoré boli ukončené. Uvedené konanie so spoločnosťou U. S. Steel Global Holding I B.V. naďalej prebieha. Prioritou ministerstva financií je obrana záujmov Slovenskej republiky,“ povedal Marek ROČKÁR z ministerstva financií.

**EXPREZIDENT RINTOUL:
POPLATKY NEMAJÚ ZMYSEL**

Staronové vedenie košického U. S. Steelu, pod vedením prezidenta Georga Babcocka, nechcelo aktuálnu arbitráž komentovať. Rovnako reagovalo aj na otázku, či je možné, aby sa so slovenskou vládou dohodli na mimosúdnom vyrovnaní. Exprezident železiarní David Rintoul v marci povedal: „Neprekáža nám, keď nakúpime elektrinu za trhové ceny. No nerozumieme, prečo máme platiť poplatky za elektrinu, ktorú si sami vyrobíme vlastnými generátormi, sami si ju distribuujeme a spotrebujeme, za plot fabriky sa nedostane. Nedáva to zmysel.“

(Marián Kizek, Košický Korzár)



(Ilustrač. foto)

KRÁTKO Z PRIEMYSLU

V NOVEJ DUBNICI JE ŠVAJČIARSKY INVESTOR

Do priemyselného parku v Novej Dubnici mieri švajčiarsky investor. Mestskí poslanci už odsúhlasili predaj pozemkov v priemyselnej zóne Hliny pre textilnú spoločnosť Badertscher SK, s.r.o.. Tá už má v okrese Ilava prevádzku, kde pôsobí v prenajatých priestoroch. V Novej Dubnici chcú investovať a postaviť si vlastné priestory, pričom na začiatku by vytvorili pracovné miesta pre 50 zamestnancov. Mesto Nová Dubnica je pri hľadaní investorov úspešné, pred časom podpísalo zmluvu s kórejskou spoločnosťou Daejung Europe, s.r.o., ktorá sa venuje výrobe plastových komponentov pre automobilový priemysel.

V SNINE POTREBUJÚ ZVÁRAČOV I ZÁMOČNÍKOV

Strojársko-metalurgická spoločnosť UNEX, ktorá má hlavné sídlo v Českej republike, chce vo svojom výrobnom



závode v Snine do konca roka zamestnávať celkom 350 ľudí. Špecializovaní robotníci môžu pri výrobe žeriavov zarábať aj tisíc eur. V kraji s 20-percentnou nezamestnanosťou je táto správa tou najlepšou. Sninský závod má záujem najmä o profesie zvarač, zámočník, lakovník, horizontár, tiež o obrábačov CNC strojov a vedúcich pracovných tímov. Záujemcovia o prácu si môžu podať žiadosť priamo vo firme. Priemerný zárobok v spoločnosti sa pohybuje nad celkovým priemerom mzdy v Prešovskom kraji, čo je okolo 750 eur mesačne, pri vysokokvalifikovaných robotníkoch - napr. zvaračoch - aj 1000 eur.

Výroba v Snine sa rozširuje o zákazky, ktoré sú potvrdené pre strednú a západnú Európu. Strategický partner je z Rakúska a má záujem o dodávky aj

na ďalšie tri roky. Žeriavy, ktoré vyrábajú v Snine, nájdu uplatnenie v novovybudovanom prístave v Severnom mori a spoločnosť má dohodnuté kontrakty aj do USA.

Firma UNEX je celosvetovým dodávateľom odliatkov a výkonov, zvarencov a ťažkých oceľových konštrukcií a na Slovensku pôsobí od roku 2007. Počas krízy sa nevyhla hromadnému prepúšťaniu zamestnancov. Teraz by sa spoločnosť mala dostať na pôvodný počet pracovníkov.

VOJENSKÉ OPRAVÁRNE PREPÚŠŤAJÚ

Nový prenajímateľ vojenských opravovní garantoval, že z 322 miest zachová 288. Napokon ich bude menej. Z Vojenského opravárenského podniku Trenčín, ktorý prechádza do dlhodobého prenájmu spoločnosti MSM Martin, tak napokon odchádza 96 zamestnancov. Podnik opúšťa viac ľudí, ako bolo negarantovaných miest. Firma MSM dostala VOP Trenčín do prenájmu na 20 rokov vďaka tomu, že vo výberovom konaní predložila lepšiu ponuku spomedzi dvoch záujemcov. Za

dlhodobý prenájom zaplatí 7,56 milióna eur, za hmotný investičný majetok firma zaplatí 15-tisíc eur. Rozhodujúcimi kritériami pritom bola výška nájomného, mala váhu 50 percent. Počet zachovaných miest na päť rokov mal v súťaži váhu 40 percent rozhodovania. 10% pri rozhodovaní zavážila kúpna cena za majetok.

V MARTINSKOM VOLKSWAGENE MAJÚ NOVÚ HALU

V martinskom závode Volkswagen Slovakia otvorili novú logistickú halu s rozlohou zhruba 4600 metrov štvorcových. Jej vybudovanie si vyžiadalo investíciu 2,7 milióna eur, pričom novú halu postavili za 167 dní. Firma VW Slovakia chce aj takýmto spôsobom optimalizovať výrobu a

spracovanie komponentov, ktoré dodávajú do celého koncernu. V roku 2012 dosiahla produkcia martinského závodu úroveň 28,85 miliónov komponentov, z ktorých viac ako 93 % smeruje na export. Závod VW Slovakia v Martine patrí s viac ako 800 zamestnancami k najväčším zamestnávateľom v turčianskom regióne. Vyrábajú komponenty pre prevodovky ako sú telesá diferenciálu, synchronné krúžky, prírubové hriadele, kuželové krúžky, brzdové kotúče pre podvozky atď. Tie následne smerujú do vozidiel značiek Volkswagen, Audi, SEAT, ŠKODA a Porsche.

PREDAJ ÁUT V EÚ MÁ VZRÁŠŤ

Po šiestich rokoch poklesu by Európska únia mala tento rok zaznamenať rast predaja áut, a to zhruba o 2% na cca 12 miliónov áut. Uviedlo to Združenie európskych výrobcov áut (ACEA) pre agentúru Reuters. V minulom roku sa predaj osobných áut v Európskej únii znížil o 1,7 % na 11,85 milióna. To bol najslabší predaj od roku 1995, pričom v tom čase mala EÚ iba 15 členov, zatiaľ čo v súčasnosti je ich 28. Na druhej strane, záver minulého roka naznačil pozitívny vývoj, keďže predaj rástol v každom z posledných štyroch mesiacov roka. Najúspešnejší bol práve december, keď počet predaných áut vzrástol medziročne o 13,3 %. Stále je to však málo v porovnaní s predkrízovým rokom 2007, keď sa v EÚ predalo takmer 16 miliónov áut.

OBJEDNÁVKY V PRIEMYSELE V DECEMBRI STÚPLI O VYŠE 12 %

Posledné tri mesiace minulého roka evidovali priemyselné podniky na Slovensku dvojciferné rasty v objeme nových objednávok. Podľa aktuálnych údajov Štatistického úradu SR totiž v decembri minulého roka medziročne vzrástli o 12,4 %, keď dosiahli 3,076 mld. eur. Za celý rok 2013 tak nové objednávky v priemysle na Slovensku dosiahli úroveň 42,707 mld. eur. V medziročnom porovnaní to znamenalo napriek koncoročnému oživeniu rast iba na úrovni 3,5 %. Môže za to predovšetkým slabší stred roka, kedy slovenský priemysel vykazoval od mája do augusta medziročný pokles objednávok štyri mesiace v poradí. Priemyselné objednávky sa pritom po krízovom prepade v roku 2009, kedy medziročne klesli o takmer 20 % na 27,2 mld. eur, začali v roku 2010 postupne oživovať.

(r, rb, SITA)

PRACOVNO-PRÁVNA PORADŇA

PRÍJMY POČAS TRVANIA NÁROKU NA NEMOCENSKÉ DÁVKY

S účinnosťou od 1. januára 2014 nadobudla účinnosť novela zákona o sociálnom poistení (zákon č. 338/2013 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony), ktorá prináša pozitívnu zmenu vo vzťahu k posudzovaniu príjmov, poskytovaných počas trvania nároku na výplatu nemocenských dávok, medzi ktoré patrí nemocenské, ošetrovné a materské.

Do 31. decembra 2013 platilo, že aj nepatrný príjem (napr. sociálna výpomoc), ktorý bol poskytnutý zamestnancovi, nie však za vykonanú prácu, ale z iného dôvodu (napr. na základe kolektívnej zmluvy alebo zo sociálneho fondu) počas obdobia, v ktorom zamestnanec mal nárok na nemocenskú dávku, mohol vyvolať zánik nároku na takúto dávku, ktorá značne prevyšo-

vala takto poskytnutý príjem.

Paradoxne tak mohlo dôjsť, resp. dochádzalo k situáciám, že príjem, ktorý mal zamestnanecovi pomôcť prekonať nepriaznivú sociálnu a finančnú situáciu, mu mohol ešte viac uškodiť, a to



BOZP

MOBBING, BOSSING A BEZPEČNOSŤ
A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI

Väčšina ekonomicky aktívnych osôb vykonáva závislú prácu a v práci strávi významnú časť svojho života. Je preto nevyhnutné venovať pozornosť pracovným podmienkam, v ktorých zamestnanci vykonávajú prácu.

Dôležité sú i korektné vzťahy medzi zamestnancami a zamestnávateľom a medzi zamestnancami navzájom. V medziľudských vzťahoch, a to aj na pracovisku, bežne dochádza k rozličným konfliktom (prejavom násillia), ktoré môžu mať negatívny vplyv na kvalitu práce a celkové pracovné prostredie.

Za negatívny prejav správania sa na pracovisku možno považovať **obťažovanie na pracovisku, ktoré má rôzne podoby** a je označované rôznymi termínmi – **mobbing, bossing, znepokojenie zamestnancov, šikanovanie, psychoteror na pracovisku, morálne obťažovanie**. Problematika mobbingu/bossingu je rozsiahla, dotýka sa nielen poškodeného zamestnanca, jeho kolegov na pracovisku, ale aj zamestnávateľa, a v neposlednom rade jeho príbuzných, priateľov, či rozličných inštitúcií (napr. úradov, ktoré riešia podnety šikanovaných zamestnancov alebo im poskytujú poradenstvo).

ŠIKANOVANIE v práci znamená **obťažovať, urážať a vylučovať z kolektívu nejakú osobu, alebo negatívne ovplyvňovať jej pracovné úlohy**.

MOBBING/KOLEKTÍVNE ŠIKANOVANIE - ide napríklad o neustále adresovanie negatívnych poznámok dotknutej osobe alebo jej neustále kritizovanie; izolovanie, ohováranie alebo šírenie nepravdivých informácií o obeti, alebo jej neustále zosmiešňovanie.

Vo všeobecnosti **sa mobbing objavuje vo vzťahu medzi zamestnancami**, kolegami, zatiaľ čo **bossing vo vzťahu nadriadeného zamestnanca**, vedúceho či zamestnávateľa k podriadenému.

V súvislosti s problematikou mobbingu/bossingu možno hovoriť o **psychologických**

faktoroch práce, kam možno zahrnúť psychickú pracovnú záťaž, psychosociálny stres na pracovisku, **patologické vzťahy (mobbing, bossing, šikanovanie)**. Šikanovanie môžeme považovať za extrémnu psychickú záťaž, majúcu rozsiahle následky na zdraví. Zamestnanci, ktorí sú obťažovaní a šikanovaní, majú viacej zdravotných problémov (štvornásobný nárast v porovnaní s ostatnými zamestnancami), trápia ich problémy so spánkom, žalúdočné problémy, podráždenosť a úzkosť a musia čeliť stresovým situáciám, čo sa následne odzrkadľuje na zhoršení kvality a kvantity práce ako aj s vyššou mierou absencie dotknutých zamestnancov.

POVINNOSTI ZAMESTNÁVATEĽA

V podmienkach Slovenskej republiky je **ochrana bezpečnosti a zdravia pri práci** pri-

tým že by prestal spĺňať podmienky na nemocenskú dávku a jej výplatu.

Od 1. januára 2014 to už neplatí, pretože zmenené ustanovenie § 30 písm. b) zákona vylučuje, aby k splneniu všeobecnej podmienky nároku na nemocenské dávky zamestnanca bránili príjmy, ktoré nie sú príjmami za vykonanú prácu (napr. plnenia, poskytované zo sociálneho fondu, odchodné, odstupné, benefity - poskytované zamestnávateľom zamestnancovi aj v období, v ktorom má nárok na nemocenské dávky).

Metodické pracovisko OZ KOVO Bratislava

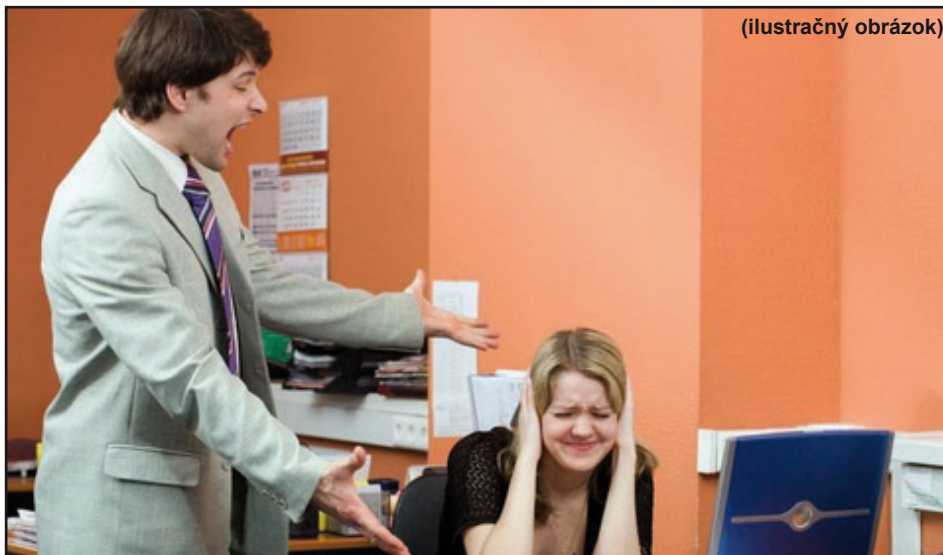
márne **garantovaná v článku 36 Ústavy SR** (v nadväznosti na jej čl. 51) a podľa **čl. 8 základných zásad Zákonníka práce** sú zamestnávateľia povinní robiť opatrenia v záujme ochrany života a zdravia zamestnancov pri práci. Základná úprava bezpečnosti práce je zakotvená v šiestej časti Zákonníka práce „**Ochrana práce**“ (§ 146-150 Zákonníka práce).

Podľa § 147 ods. 1 Zákonníka práce je **zamestnávateľ** v rozsahu svojej pôsobnosti **povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci** a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia, vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce. **Zamestnávateľ je povinný zlepšovať úroveň ochrany práce vo všetkých činnostiach a prispôbovať úroveň ochrany práce meniacim sa skutočnostiam**.

Významným ustanovením je ust. § 133 ods. 1 Zákonníka práce, ktoré v rámci úpravy normovania práce zakotvuje, že **zamestnávateľ pri určovaní požadovaného množstva práce a pracovného tempa musí vziať do úvahy pracovné tempo, primerané fyziologickým a neuropsychickým možnostiam**. Pre oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je základným predpisom **Zákon č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci** v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákon o BOZP“).

Slovenské pracovno-právno-bezpečnostné predpisy neupravujú problematiku mobbingu/bossingu, a preto je potrebné vychádzať zo všeobecných ustanovení základného predpisu, zakotvujúceho povinnosti zamestnávateľa.

(Pokračovanie na 7. strane)



(ilustračný obrázok)

STOP ČIERNEJ PRÁCI

Sociálna Kobra, ktorá odhaľuje nelegálnych zamestnancov, má na svojom konte prvé úspechy. Prispením jej 36 inšpektorov vzrástol vlni počet vykonaných kontrol aj zistení čiernej práce oproti roku 2012 asi o 40 %. Špeciálny tím pritom funguje len od októbra minulého roka, ale je určený na odhaľovanie nelegálnych zamestnancov 24 hodín denne, teda aj večer, počas víkendov a sviatkov.

„Čierna práca škodí ľuďom, podnikom aj štátu,“ zdôraznil nedávno minister práce, sociálnych vecí a rodiny Ján RICHTER. Ako uviedol, serióznym firmám nelegálne zamestnávajúce bráni obstať v konkurenčnom boji. Načierno pracujúci zamestnanci sa zase ochudobňujú na dôchodkoch, nemocenskej a ďalšej sociálnej ochrane. A štátny rozpočet škoduje na daniach a dotuje aj takých ľudí, ktorí v skutočnosti majú príjem, no oficiálne figurujú v evidencii nezamestnaných.

Čierna práca pritom najviac prekvitá v troch oblastiach: v stavebníctve, veľko- a maloobchode a v ubytovacích a stravovacích službách.

NA KOBURU VYŤAHUJÚ ZBRANE A ŠTVŮ STRÁŽNE PSY

V minulom roku urobili inšpektori Kobry a kontrolóri z úradov práce 21 460 kontrol nelegálneho zamestnávania, čo bolo v porovnaní s rokom 2012 o 9 367 viac. Skontrolovali pritom 58 029 osôb, kým predtým iba 41,5 tisíc.

- Prácu načierno zistili u 685 zamestnáva-



teľov, oproti 408 z roku 2012.

- Odhalili 1 323 nelegálnych zamestnancov, čo je takmer dvojnásobný medziročný nárast, keďže predtým ich v sieťach kontrolórov uviazlo 692.
- Zhruba tretina odhalených „čiernych duší“ figurovala v evidencii uchádzačov o zamestnanie na úradoch práce. Nele-

NEPOUČILI SA, DOSTALI POKUTU DVAKRÁT

Aj keď bez konkrétneho názvu podnikov spomenul minister dva exemplárne príklady hromadného nelegálneho zamestnávania. Prvý sa týkal Trnavského kraja, kde kontrola v jednej z firiem odhalila 10 nelegálnych zamestnancov, ktorí demontovali drobné plastové súčiastky v subdodávke pre inú spoločnosť. Inšpektorát práce vyrubil ich zamestnávateľovi pokutu 12-tisíc eur.

Druhý prípad bol z Prešovského kraja, kde inšpektori hneď dvakrát v roku zistili nezákonnú prácu v agentúre, vykonávajúcej marketingový prieskum verejnej mienky. V marci zistili z 12 kontrolovaných osôb 10 nelegálne zamestnaných a zamestnávateľovi udělili pokutu 10-tisíc eur. V júni, keď kontrolu zopakovali, našli medzi 212 kontrolovanými zamestnancami až 169 „čiernych“. Druhá pokuta sa preto vyšplhala na 100-tisíc eur.

NEMÁ TO ZMYSEL

Minister Richter priznal, že ani v silách inšpektorov nie je odhaliť, ak zamestnávateľ oficiálne dáva zamestnancovi iba minimálnu mzdu a časť výplaty mu poskytuje „na ruku“. Podľa neho je úlohou osvetly, aby ľudia pochopili, že tak vlastne konajú proti svojim záujmom a ochudobňujú sa na dôchodku. Zároveň pripomenul, že nelegálne zamestnávajúce už beztak stratilo zmysel.

Od novembra sa totiž na základe novely zákona o sociálnom poistení zamestnávateľovi podstatne znížili odvody pri zamestnaní osoby, ktorá bola na úrade práce evidovaná viac ako rok.

Kým všeobecne platí firma odvody za zamestnanca vo výške 35,2 percenta z jeho hrubej mzdy, za prijatého dlhodobo nezamestnaného musí počas 12 mesiacov uhrádzať len sociálne odvody v sume 1,05 percenta. Z hľadiska zdravotného poistenia je taký zamestnanec poistencom štátu. Možnosť takýchto odvodových úľav zatiaľ využilo okolo 1 000 zamestnávateľských subjektov a prácu si našlo dvakrát toľko zamestnancov.

(r, SITA)

MOBBING, BOSSING A BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI

(Dokončenie z 6. strany)

Podľa § 5 ods. 1 zákona o BOZP je dôležitá prevencia. Zamestnávateľ je povinný uplatňovať všeobecné zásady prevencie pri vykonávaní opatrení, nevyhnutných na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, vrátane zabezpečovania informácií, vzdelávania a organizácie práce a prostriedkov. Z tejto všeobecnej povinnosti možno vyvodit' základy právnej úpravy mobbingu: Zamestnávateľ by mal prijat' také postupy a zabezpečiť vzdelávanie zamestnancov tak, aby nastavil systém riešenia a nástroje eliminácie mobbingu.

V rámci všeobecných povinností zamestnávateľa v zmysle § 6 ods. 1 zákona o BOZP vo vzťahu k mobbingu/bossingu sa ako významná javí povinnosť zamestnávateľa zabezpečovať, aby chemické faktory, fyzikálne faktory, biologické faktory, faktory ovplyvňujúce psychickú pracovnú záťaž a sociálne faktory neohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov (§ 6 ods. 1 písm. e) zákona o BOZP).

Vo všeobecnosti možno konštatovať, že zamestnanec je nielen povinný dodržiavať predpisy bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ale má aj právo na to, aby podmienky, v ktorých má vykonávať dohodnutú prácu, boli bezpečné a neohrozovali ho na živote a zdraví.

ZÁROVEŇ PLATÍ:

Zamestnanec má právo odmietnuť vykonať prácu alebo opustiť pracovisko a odobrať sa do bezpečia, ak sa dôvodne domnieva, že je bez-

prostredne a vážne ohrozený jeho život alebo zdravie alebo život alebo zdravie iných osôb (v zmysle § 12 ods. 1 zákona o BOZP). Vo vzťahu k mobbingu/bossingu, ak má zamestnanec za to, že tieto pracovné podmienky ohrozujú jeho život a zdravie, je povinný v zmysle § 12 ods. 2 písm. j) zákona o BOZP o týchto skutočnostiach informovať zamestnávateľa. Ako bolo uvedené, šikanovanie sa môže považovať za extrémnu psychickú záťaž s rozsiahlymi následkami na zdravie dotknutých zamestnancov.

Pre pracovnoprávnu oblasť je dôležitý aj zákon č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia v znení neskorších predpisov, ktorý okrem iného upravuje povinnosti zamestnávateľov v rámci ochrany zamestnancov pred negatívnymi faktormi práce (aj pred psychickou záťažou), hodnotenie zdravotných rizík a kategorizáciu prác, posudzovanie zdravotnej spôsobilosti zamestnancov a povinnosť preventívnych lekárskech prehliadok vo vzťahu k práci.

Mobbing alebo bossing sa tak nemusí prejavovať výlučne v podobe klasického zneužívania práv zamestnávateľa napr. v podobe rozvrhovania pracovného času či neprimeraného množstva práce, ale aj v súvislosti so zabezpečením alebo nezabezpečením zodpovedajúcich pracovných podmienok z pohľadu BOZP.

Autor: Doc. JUDr. Mgr. Andrea OLŠOVSKÁ, PhD.
Upravila Ing. Timea SZABOVÁ
Úsek ZIPB a BOZP MP Bratislava

POZOR, NAKUPOVANIE CEZ WEB SA ZMENÍ!

Ak slovenský parlament schváli predložené zmeny, od júna tohto roku sa nakupovanie cez internet zmení a dobierky budú stáť všade rovnako.

Kto dnes nakupuje cez web, riadi sa zväčša pravidlami, ktoré pri vrátení tovaru či platení rieši zákon spred dvanástich rokov. Ten pochádza ešte z čias, keď ľudia obľubovali nákupy z domova v rámci katalógov ako Quelle či Neckermann. Spomínaný zákon sa odvtedy päťkrát novelizoval.

Nové pravidlá na nákupy cez internet pochádzajú z dielne Ministerstva hospodárstva SR a ak ich poslanci schvália, mali by začať platiť od júna tohto roku. Tieto pravidlá napr. určujú, na čo nás má e-shop upozorniť, keď si vyberáme tovar, ako má vyzerať objednávka na webe, ale upravuje aj pravidlá na vracanie tovaru.

1. VIAC ČASU NA VRÁTENIE

Keď si dnes kúpite cez web mobil alebo fotoaparát môžete tovar bez dôvodu vrátiť do siedmich pracovných dní. Môže byť aj rozbalený a použitý, no nesmie byť poškodený či opotrebovaný.

Nový zákon túto lehotu predĺži na štrnásť kalendárnych dní. Obchodník bude povinný upozorniť vás, od akého dňa sa táto lehota ráta.

Obchod bude musieť vrátiť zaplatené poštovné len za najlacnejší variant dopravy, akú ponúka. Keď si teda necháte tovar doručiť kuriérom za 15 eur, no obchod ponúka aj lacnejšie doručenie poštou za tri eurá, pri vrátení tovaru vráti za prepravu tri eurá, ktoré by ste zaplatili za lacnejšiu možnosť dopravy.

Iné pravidlá budú platiť, keď vám pošlú tovar, ktorý nezodpovedá tomu, čo ste si objednali. Vtedy vám e-shop musí preplatiť pôvodné poštovné, aj náklady na poslanie tovaru naspäť do obchodu.

2. NOVÁ IKONA PRI OBJEDNÁVKE

Nákup cez web sa zvyčajne končí stlačením ikony „odoslať objednávku“ či „záväzne objednať“.

Nový zákon eshopom nadiktuje, aby tlačidlo malo nápis „objedávka s povinnosťou platiť“.



Obchodník môže ikonu nazvať aj inak, no z jeho upozorenia musí byť zákazníkovi jasné, že odoslaním elektronického formulára sa zaväzuje za tovar platiť. „Tento oznam musí byť uvedený priamo na tomto tlačidle alebo funkcii,“ píše sa v zákone.

3. DOBIERKU NEMÔŽU PENALIZOVAŤ

Internetový obchod nemôže penalizovať extra poplatkami zákazníka len preto, že si vyberie platbu na dobierku. Jej vybavenie je síce pre podnikateľa nákladnejšie ako spracovanie bankového

prevodu, no od zákazníka si môže za dobierku vypýtať najviac toľko, koľko zaplatí poštovému doručovateľovi. „Bude to znamenať, že doručenie poštou na dobierku bude stáť u každého predávajúceho rovnako. Teda toľko, koľko účtuje poštový podnik predávajúcemu,“ vraví hovorca ministerstva hospodárstva Stanislav JURIKOVIČ.

Zákon úplne zakazuje vyberať poplatky za platbu kartou, cez ebankovníctvo alebo službami ako PayPal.

4. PREDAJCA NESMIE VYBERAŤ ZA VÁS

Nakupujete na webe elektroniku alebo oblečenie, no v košíku si nájdete aj drobný príspevok na charitu či dobitie kreditu na budúci nákup? Alebo si skúšate objednať predplatné webovej služby na sedem dní, no prehladnete, že jej vyskúšaním súhlasíte, aby sa vám predplatné pravidelne predzvoľalo?

Súhlas zákazníka s takouto platbou je nevyhnutnosťou už dnes, no často pri nákupech prehliadame, že náš súhlas je v objednávke predvolený. Zákon podnikateľom zakáže, aby za nás vyplňali objednávku tovaru alebo služby, za ktoré máme platiť.

Nový zákon rieši aj finty zásielkových obchodov, ktoré predávajú napríklad zberateľské modely áut či mincí. Zákazníkom ponúknu možnosť objednať si za zvýhodnenú cenu prvý kus. Na návratku malým písmom napíšu, že keď im tento tovar nevrátite, súhlasíte so zaslaním celej série autíčok, ktorú však už dostanete za plnú cenu. „Spotrebiteľ nemusí platiť za nič, čo si neobjednal. Nečinnosť spotrebiteľa po doručení nevyžiadanej plnenia nie je možné považovať za jeho súhlas s dodaním tovaru v budúcnosti,“ upozorňuje JURIKOVIČ.

5. UPOZORNENIE NA PODMIENKY

Pri spore so zákazníkom bude musieť obchodník dokázať, že mal skutočne možnosť prečítať si obchodné podmienky e-shopu a neprehliadol ich v spleti rôznych políčok, ktoré pri objednávke automaticky odškrtať. „Predávajúci musí viesť preukázať, že spotrebiteľovi umožnil oboznámiť sa s informáciami jednoduchým spôsobom a spotrebiteľ mal reálnu možnosť v prípade záujmu informácie získať,“ vraví Stanislav JURIKOVIČ, hovorca ministerstva hospodárstva.

Upozorneniu na obchodné podmienky bude musieť porozumieť priemerný spotrebiteľ, nebude preto podľa ministerstva stačiť drobný odkaz na obchodné podmienky.

Web s podmienkami má byť možné prepnúť do režimu pre slabozrakých, aby si mohli text lepšie prečítať.

6. FORMULÁR NA VRÁTENIE TOVARU

Na odstúpenie od zmluvy v 14-dennej lehote poslúži formulár, jeho vzor bude súčasťou zákona. Úradníci ho napísali laickým a zrozumiteľným jazykom.

Obchodníci nebudú musieť tento papier pridávať ku každej objednávke, postačí, keď ho dajú na svoj web. Odtiaľ si ho budú musieť zákazníci stiahnuť, ale aj elektronicky vyplniť. V takom prípade musia zákazníkom poskytnúť ihneď po prijatí takéto e-formulára potvrdenie o jeho prijatí „na trvanlivom nosiči“ informácií. „Najčastejším spôsobom bude poslanie e-mailu s potvrdením alebo vygenerovanie potvrdenia priamo na webovej stránke predávajúceho, ktoré si môže spotrebiteľ uložiť do svojho počítača,“ vysvetľuje JURIKOVIČ.

(Zdroj: internet)

SÚŤAŽNÝ KVÍZ „ČO VIEŠ O KOLEKTÍVNO M VYJEDNÁVANÍ?“

Milí čitatelia. Opäť sme tu s našim súťažným kvízom „Čo vieš o kolektívnom vyjednávaní?“.

Vzhľadom k tomu, že nie všetci naši čitatelia majú možnosť dostať sa k svojim Prioritám, keďže sú každý druhý mesiac vydávané len v elektronickej podobe, prinášame nové otázky vždy len v tlačenej verzii mesačníka.

Pre Vás, čitateľov, to znamená, že ešte do konca februára môžete písomne, sms-správou alebo mailom odpovedať na naše otázky, ktoré sme premiérovu uverejnili v januárovom čísle. Súťažiť sa určite oplatí, pretože môžete získať zaujímavé a hodnotné ceny (USB kľúč, termoska a pod.).

Všetkých, správne odpovedajúcich vrátane výhercov z jednotlivých kôl - posunieme do záverečného zberovania o výherné nákupné poukážky v hodnote 50€, 30€ a 20€, ktoré sa uskutočnia pred letnými prázdninami a zberovať ich bude garant súťaže - podpredsedníčka OZ KOVO, M. Benedeková.

Meno výhercu z tohto kvízu sa však dozviete skôr - uverejníme ho v marcových Prioritách. Tak neváhajte a súťažte!

1. Zamestnancom sa môžem stať až dovŕšením 15. roku života?

a) Áno b) Nie

2. Zástupcom zamestnancov môže byť aj zamestnanecký dôverník?

a) Áno b) Nie

3. Skúšobná doba zamestnanca môže byť najviac 3 mesiace?

a) Áno b) Nie

4. Pracovný pomer na dobu určitú môže byť uzatvorený najviac na dva roky?

a) Áno b) Nie

5. Zamestnávateľ musí povoliť pôsobenie odborovej organizácie vo svojom podniku?

a) Áno b) Nie

6. Kolektívna zmluva je záväzná pre obe zmluvné strany?

a) Áno b) Nie

Vaše odpovede posielajte do konca februára 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! ☺