



Dočítate sa v čísle  
alebo na [www.ozkovo.sk](http://www.ozkovo.sk):

- Insolventnosť firiem má riešiť zákon – str. 3
- Aktuálne k rozširovaniu KZVS – str. 4
- Firmy pri vyplácaní miezd zlyhávajú – str. 4

## Z JÚNOVEJ RADY OZ KOVO

V žilinskom Dome odborov sa v utorok, 23. júna, uskutočnilo druhé tohtoročné zasadnutie Rady Odborového zväzu (OZ) KOVO. Otváraciu tému bola informácia o situácii v trnavskej spoločnosti PSA Peugeot Citroën, kde sa schyľovalo k ostrému štrajku.

Po úvodnom príhovore člena predsedníctva Rady OZ KOVO, Jaroslava KORDEKA, sa slova ujal predseda OZ KOVO Emil MACHYNA.

Prítomných informoval o aktuálnej situácii v trnavskom závode PSA Peugeot Citroën, kde sa po niekoľkomesačnom neúspešnom kolektívnom vyjednávaní uskutočnil v piatok, 19. júna, protestný pochod zamestnancov centrom mesta Trnava. Následne predseda požiadal účastníkov zasadnutia Rady o podporu Základnej organizácie OZ KOVO PSA Peugeot Trnava, jej kolektívnych vyjednávačov a zamestnancov pri presadzovaní svojich oprávnených požiadaviek v kolektívnom vyjednávaní, čo prítomní jednohlasne schválili. Plánovaný štrajk v trnavskej automobilke mal byť



29. júna 2015 (viac v článku Protestný pochod zamestnancov PSA Trnava).

Predseda OZ KOVO Emil MACHYNA zároveň informoval o posledných rokovaniach s Asociáciou zamestnávateľských zväzov (AZZ) SR, kde bola hlavnou témou dohoda o výške budúcoročnej minimálnej mzdy. Odbory presadzujú jej výšku na úrovni 410 eur, zamestnávateľia 399 eur, pričom premiér Robert FICO sa už viackrát vyjadril, že jej reálnu hranicu vidí okolo sumy 400

(Pokračovanie na str.2)

V závode PSA Peugeot Citroën v Trnave pripravení na štrajk

## PROTESTNÝ POCHOD ZAMESTNANCOV PSA TRNAVA

V piatok, 19. júna tohto roku, sa v popoludňajších hodinách zhromaždilo na parkovisku pred obchodným domom v Trnave vyše 350 zamestnancov slovenského závodu PSA Peugeot Citroën, ktorí protestným pochodom, sprevádzaným pokrikmi, sirénami, kováckymi zástavami a popísanými transparentmi chceli upozorniť na neľahké postavenie slovenských zamestnancov tohto francúzskeho automobilového koncernu. Davu protestujúcich sa okrem vedenia miestnych odborov prihovorili aj prezident Konfederácie odborových zväzov SR, Jozef KOLLÁR a predseda OZ KOVO, Emil MACHYNA.

Protestnému pochodu centrom Trnavy pritom predchádzali niekoľkomesačné tvrdé kolektívne rokovania vedenia spoločnosti a zástupcov odborov o navýšení miezd zamestnancov. To posledné, zastúpené na najvyššej úrovni tak zo strany OZ KOVO, ako aj vedenia trnavského závodu, sa skončilo len pár hodín pred protestným pochodom. Výbor Základnej organizácie (ZO) OZ KOVO PCA Trnava zároveň ukončil zbieranie podpisov pre vyhlásenie ostrého štrajku s tým, že doteraz sa pod neho podpísalo vyše 1600 zamestnancov, čo je viac ako polovica všetkých kmeňových pracovníkov. Väčšinu z nich tvoria práve robotníci vo výrobe. To znamená, že počas štrajku by bola produkcia fabriky na takmer všetkých úsekoch zastavená.

### ZAMESTNANCI CHCÚ ŠTRAJKOVAŤ!

O tom, že zamestnanci trnavskej automobilky sú odhodlaní na všetko, svedčili aj názory účastníkov pochodu: „Pracujem tu pomerne dlho, mzdy máme

„zamrznuté“ a stále nás len tlačia do nadčasov“. Už treba povedať dosť a ísť štrajkovať!“ poznamenala pani v strednom veku. „V Peugeotote pracujem sedem rokov ako operátor logistiky,“ vyjadril sa ďalší z mladších účastníkov pochodu. „Čistú mzdu mám okolo 650 eur. Za optimálne považujem zvýšenie o 15 až 20 percent vzhľadom na to, čo požaduje zamestnávateľ.“

Ako poznamenal predseda ZO OZ KOVO PCA Trnava, Milan MINÁRECH, odbory v priebehu viacerých kôl vyjednávaní zo svojich požiadaviek zľavili, vedeniu sa to však stále zdá priveľa: „Ak by vyhoveľi našim požiadavkám, ktoré vôbec nie sú prehnané, tak by to bolo len mizivé percento peňazí, o ktoré by sa navýšilo tých 11 percent, ktorá dáva automobilka na mzdy.“ Zástupcovia zamestnancov chcú totiž dosiahnuť najmä plošné zvýšenie základných miezd. „Aktuálnu ponuku zamestnávateľa, ktorý nám ponúka rôzne jednorazové odmeny, podmienené ďalšími očakávaniami, nemôžeme akceptovať.“

(Pokračovanie na str.2)



## ZAZNAMENALI SME

- 1. máj 2015** – celoslovenské oslavy Sviatku práce a vstupu Slovenska do EÚ v areáli Budátskeho zámku v Žiline
- 4. máj 2015** – riešenie sporu o uzavretí podnikovej kolektívnej zmluvy (PKZ) v spoločnosti Lagermax Slovakia, Senec
- 7. máj 2015** – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti Zlieváreň, Trnava
- 7. máj 2015** – podpis PKZ spoločnosti Lagermax Slovakia v Nových Zámkoch
- 7. máj 2015** – podpis PKZ v spoločnosti FM Logistic, Bratislava
- 14. máj 2015** – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti Kamax, Bardejov
- 14. máj 2015** – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti MC Syncro, Bratislava
- 15. máj 2015** – zasadnutie predsedníctva Rady OZ KOVO v Žiline
- 15. máj 2015** – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti HSMK Logistic Slovakia, Sereď
- 18. máj 2015** – príprava PKZ v spoločnosti Binder Slovakia, Sereď
- 19. máj 2015** – podpis KZVS strojárkej medzi OZ KOVO a Zväzom strojárkeho priemyslu SR v Nitre
- 25. máj 2015** – zasadnutie Hospodárskej a sociálnej rady na Úrade vlády SR v Bratislave
- 28. máj 2015** – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti HCHP, Bernolákovo
- 29. máj 2015** – zasadnutie MO č.11 v Trnave

## Z JÚNOVEJ RADY OZ KOVO

(Dokončenie z 1. strany)

eur. Spomínala sa aj blížiaci sa dôchodková reforma, ktorá od roku 2017 predlžuje vek pracujúcich pri odchode do dôchodku, či prebiehajúce, prísne utajované rokovania na najvyššej úrovni o pripravovanej zmluve TTIP medzi Spojenými štátmi americkými (USA) a Európskou úniou, ktorá by po uzavretí mala špecifikovať hospodárske a obchodné vzťahy medzi dotknutými krajinami. Podrobnejšie sa však tejto téme má venovať niektoré z nasledujúcich mimoriadnych zasadnutí Rady OZ KOVO.

V tejto súvislosti zazneli aj obavy niektorých diskutujúcich ( S.LUPTÁK, K.VNUK, J.BURIAN) o výhodnosti tejto zmluvy pre Európu, rovnako aj nad ohláseným počínaním vlády, ktorá po nedávnom vyciňaní neonacistov v Bratislave plánuje

## PROTESTNÝ POCHOD ZAMESTNANCOV PSA TRNAVA

(Dokončenie z 1. strany)

ny zvýšia náš príjem len dočasne, ale my potrebujeme zvýšiť to jediné, čo je garantované, a to je základná mzda," tvrdia. Tú navrhujú zvýšiť o 60 eur. Tohtoročnú jednorazovú odmenu požadujú vo výške 500 eur.

### VEDENIE TRVÁ NA SVOJOM

Vedenie automobilky ponúka od budúceho roka plošné zvýšenie základných miezd o 27 eur. „Pre operátorov so mzdou 634 eur to predstavuje navýšenie o 4,2 percenta," vyjadril sa hovorca PSA Trnava, Peter ŠVEC. Automobilka tiež ráta s jednorazovou odmenou 300 alebo 400 eur v prípade zmenových pracovníkov, ktorá má byť vyplatená v tomto roku. Od budúceho roku by si zamestnanci prilepšili v rámci kolektívnych výkonnostných prémie o 5 alebo 10 eur a v prípade splnených cieľov by dostali jednorazovú odmenu vo výške 340 eur.



### OD PONDELKA DO ŠTRAJKU?

V pondelok, 29. júna 2015, bol od šiestej hodiny ráno ohlásený začiatok ostrého štrajku. Znamenalo to, že ranná zmena do PSA Peugeot Citroën v Trnave nemala nastúpiť a bolo by to na Slovensku po prvýkrát, čo by sa štrajkovalo v niektorej automobilke. Odborová organizácia OZ KOVO PCA Slovakia zároveň o svojom úmysle v predstihu informovala vedenie spoločnosti, čo však nič nemenilo na skutočnosti, že ešte vo štvrtok, 25. júna, do noci pokračovali rokovania medzi zamestnávateľom a odbormi.

Nakoniec sa obe strany dohodli a štrajk bol zrušený. O podrobnostiach tejto dohody i ďalšom vývoji v tejto spoločnosti vás budeme informovať v najbližších Prioritách. (Text a foto: A.Fáková)



urobiť isté zmeny v zákone o zhromažďovaní sa občanov - aby tieto zmeny v konečnom dôsledku nepoškodili aj práva odborov.

Následne členovia Rady OZ KOVO po odobrení Revíznej komisie schválili správu o čerpaní prostriedkov OZ KOVO v roku 2014 i návrh rozpočtu na rok 2015 pre BOZP, či Stratégiu kolektívneho vyjednávaní na roky 2015-2016. V súvislosti s informáciami o stave kolektívneho vyjednávaní na Slovensku odsúhlasili za hlavnú kolektívnu vyjednávačku podpredsedníčku OZ KOVO, Moniku BENEDEKOVÚ, ktorá túto oblasť zastrešuje. V danom kontexte informovala podpredsedníčka OZ KOVO, M.BENEDEKOVÁ, o uzavretí všetkých tohtoročných vyšších kolektívnych zmlúv, ktoré OZ KOVO s vybranými zamestnávateľskými zväzmi vyjednáva, ale aj o potrebe upraviť Zákon o kolektívnom vyjednávaní, aby ich pokrytie v rámci podnikov na Slovensku bolo väčšie.

V záverečnej časti júnového zasadnutia Rady

schválili jej členovia s istými pripomienkami štátút pre vznik komisie AUTOMOTIVE a doplnili komisie pre kolektívne vyjednávanie vyšších kolektívnych zmlúv o nových členov- pre kolektívne vyjednávanie Zväzu autobusovej dopravy ( ZAD) bol do komisie schválený p. Imrich BODÓ a pre kolektívne vyjednávanie Zväzu bytového hospodárstva ( ZBH) – p. Dušan MACKO. Schválila sa aj finančná podpora pre každý región na nábor nových členov do OZ KOVO.

V rámci bodu Rôzne sa rozvinula diskusia o viacerých témach. Spomínala sa potreba vytvorenia „katalógu povolanií“ (J.GABONAY), ktorý by pomohol pri kolektívnom vyjednávaní na podnikovej úrovni, problémy s obchádzaním novely Zákonníka práce pri agentúrnom zamestnaní (M.CVANCIGER, M. HINTOŠ). Členovia Rady OZ KOVO sa nakoniec rozlúčili s tým, že na prelome leta a jesene bude pravdepodobne naplánované ďalšie jej zasadnutie .

(Text a foto: A.Fáková)



**Najbližšie číslo PRIORÍT  
vyjde 30. 7. 2015**

**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. Bc. Pavel KÚŠ, predseda, členovia: Ing. Daniela LENGYELOVÁ, Vladimír FILIPČA, Irena ŠKROVINOVÁ, Jozef BURIAN, JUDr. Martin VAVRO, Ing. Ján Šlauka. 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](http://www.ozkovo.sk)

## Z odborárskej kuchyne

## ODBORY POŽADUJÚ RIEŠIŤ INSOLVENTNOSŤ ZÁKONOM

Jednou z nosných tém, ktorej sa na svojom ostatnom zasadnutí venovali členovia Hospodárskej a sociálnej rady (HSR – tripartity) SR v Bratislave, bola aj problematika insolventnosti firiem, po ktorých ostáva množstvo neuhradených záväzkov. Konfederácia odborových zväzov (KOZ) SR totiž navrhuje vytvoriť zákon, ktorý by zabránil druhotnej platobnej neschopnosti, ovplyvňujúcej zamestnanosť, investície firiem i rast hospodárstva.



Ako uviedol po rokovaní tripartity predsa Odborového zväzu KOVO Emil MACHYNA, len v odvetví elektrotechniky a strojárstva sú podľa prieskumu počas troch rokov po lehote splatnosti pohľadávky v sume približne 400 miliónov eur. Problémom s ich vymáhaním má zabrániť zákon, aký existuje napríklad v Anglicku alebo Nemecku: „Kde po 30 dňoch, ak je podnikateľ insolventný, musí dať podnik do konkurzu, likvidácie alebo inej formy ochrany, inak je trestnoprávne a hmotnoprávne zodpovedný,“ vysvetlil.

Zástupcovia odborov zároveň prišli s požiadavkou, aby sociálna výpomoc, poskytovaná zo sociálneho fondu, nebola zdanená ani zaťažená odvodmi. „Či už je to povodeň, požiar, dlhodobá práceneschopnosť alebo iné veci, ktoré sa z tohto fondu platia. Tak, aby človek dostal sumu, ktorá mu prináleží a pomôže v danej situácii,“ priblížil Emil MACHYNA. Vyčíslil, že štátny rozpočet by to stálo asi 5 miliónov eur ročne.

## ĎALŠIA DISKUSIA K DAŇOVÝM ZÁKONOM

Predložené novely daňových zákonov podľa Asociácie zamestnávateľských zväzov a združení (AZZZ) SR zavádzajú niektoré opatrenia, ktoré

zlepšujú podnikateľské prostredie a znižujú administratívnu záťaž. „Pre nás je veľkým sklamaním, že v priebehu tohto volebného obdobia nedôjde k zníženiu sadzby dane z príjmu právnických osôb tak, ako bolo avizované. Vývoj ekonomiky a verejných financií sa zlepšuje a boli niekoľkokrát dané sľuby, že ak takýto vývoj nastane, príde k opätovnému prehodnoteniu sadzby dane, to sa nedeje,“ kritizoval jej viceprezident Rastislav MACHUNKA.

Republiková únia zamestnávateľov (RÚZ) zase navrhuje zmeniť zákon o nelegálnom zamestnaní. Podľa jej doterajších skúseností totiž dnes dochádza k dvojnásobnej až trojnásobnej penalizácii zamestnávateľov, ktorí oneskorene nahlásia zamestnanca do Sociálnej poisťovne. „Môže to byť prezentované ako nelegálne zamestnanie, a tým hrozí nielen penalizácia zo strany Sociálnej poisťovne, ale aj pokuta od inšpektorátu práce,“ upozornil prezident RÚZ Miroslav KIRALVARGA s tým, že hrozí aj vylúčenie z verejného obstarávania alebo čerpania eurofondov.

Minister práce, sociálnych vecí a rodiny Ján RICHTER potvrdil vôľu diskutovať o novele zákona tak, ako to žiadajú zamestnávatelia. „Ak sa sociálnym partnerom javí byť v niektorých oblastiach tvrdosť, sme pripravení o týchto veciach hovoriť, nechať si k tomu vypracovať analýzu. Nebránim sa tomu, naopak, ja to vítam, ak to má niekomu pomôcť. Môže to pomôcť len tým, čo to nezneužívajú. Ak tá tvrdosť tam je a nájdeme zhodu, sme pripravení na tú tému rokovať a hľadať východisko,“ povedal minister.

(Zdroj: TASR, upravené redakciou)

## KOZ SR NIELEN K MINIMÁLNEJ MZDE

Zvýšenie minimálnej mzdy na 400 eur bude kompromis, keďže zástupcovia odborov požadujú zvýšenie minimálnej mzdy až na 410 eur za mesiac, kým zamestnávatelia považujú úplné zrušenie minimálnej mzdy alebo aspoň jej zmrazenie na súčasnej úrovni. „V rokovaniach so zamestnávateľmi presadzujeme zvýšenie minimálnej mzdy na 410 eur za mesiac,“ povedal k danému Jozef KOLLÁR, prezident Konfederácie odborových zväzov SR.

Zamestnávatelia by takýto rast vedeli akceptovať, len ak im ho štát kompenzuje zvýšením odvodových úľav. S takýmto scenárom sa však v druhom sociálnom balíčku nepočíta. „Bez kompenzácie v podobe znížených odvodov rast minimálnej mzdy spomalí tvorbu pracovných miest, hlavne v regiónoch s vysokou nezamestnanosťou. Ak firmy dajú viac ľuďom s minimálnou mzdou, budú musieť škrtnúť trinásťte platy alebo iné plánované odmeny,“ upozornil tajomník Republikovej únie zamestnávateľov Martin HOŠŤÁK.

## ZVÝŠENIE PLATOV V ŠTÁTNEJ A VEREJNEJ SLUŽBE O 7% ?

KOZ SR zotrúva aj na požiadavke, aby sa platy pre štátnych zamestnancov a zamestnancov vo verejnom sektore v budúcom roku zvýšili o 7 %. Toto stanovisko zaujalo predstavenstvo KOZ SR po tom, čo sa zaoberalo aktuálnym stavom v procese kolektívneho vyjednávania o kolektívnych zmluvách vyššieho stupňa pre štátnu a verejnú službu na rok 2016.

Od začiatku tohto roka sa zamestnancom v štátnej a verejnej službe zvýšili platy o 1,5 % a od júla tohto roka majú vzrásť o ďalšie 1 %. Platové tarify pedagogických zamestnancov sa od začiatku tohto roka zvýšili o 5 %. ( r, TASR)

## ČESKO-SLOVENSKÉ STRETNUTIE KOVÁKOV

Už 11 rokov uplynulo od posledného, česko-slovenského stretnutia kováckych odborov. S iniciatívou pokračovať v tejto tradícii prišli zástupcovia českého Odborového svazu (OS) KOVO, ktorí v dňoch 11. až 13. júna 2015 zorganizovali v juhomoravskom Znojme stretnutie so svojimi slovenskými kolegami z OZ KOVO.

Okrem výmeny informácií z politickej, ekonomickej i sociálnej oblasti sa zástupcovia oboch zväzov zaoberali aj riešením aktuálnych legislatívnych i pracovno-právnych problémov, ktoré kovákov v oboch krajinách trápi. V úvodnom slove predseda OS KOVO, Jaroslav SOUČEK, spomenul nedávne rokovania s českou vládou o zvýšení minimálnej mzdy, ktorá sa v Čechách 8 rokov neupravovala a momentálne dosahuje úroveň v prepočte 309 eur. Pomenoval tiež problémy pri kolektívnom vyjednaní, keď vznikom ďalšej odborovej organizácie na pracovisku (často založenej na popud zamestnávateľa - tzv. žlté odbory) môže zamestnávateľ kolektívne vyjednanie úplne ignorovať. Nechýbala



tiež zmienka o krivajúcom predpise z oblasti BOZP, kedy napr. pri práci, ohrozujúcej život či zdravie zamestnanca „vymizla“ právomoc českých odborových organizácií okamžite zastaviť prácu a tento príkaz môže vydať len príslušný Inšpektorát práce po prešetrení okolností v stanovenom termíne. K ďalším vypuklým problémom českí kolegovia zaradili aj skutočnosť, že prvé tri dni práceneschopnosti nemá zamestnanec od zamestnávateľa preplatené, či zneužívanie agentúrneho zamestnávania, ktoré je však na Slovensku účinnosťou poslednej novely Zákonníka práce jasnejšie ohraničené a menej zneužívané.

Aj keď z porovnania s českými kolegami vyšli slovenskí kováci lepšie – čo sa legislatívy i pracovno-právnych podmienok týka – aj predseda Odborového zväzu KOVO, Emil MACHYNA, poukázal na viaceré problémy, s ktorými sa na Slovensku potýkame. Či už je reč o kolektívnych zmluvách vyššieho stupňa a ich obmedzenej reprezentatívности, pretrvávajúcej problémy agentúrneho zamestnávania, či blížiacia sa zmena predĺženia veku odchodu do dôchodku. Rozprával aj o potrebe zmeny zákona o konkurze a reštrukturalizácii, ktorá by konateľov v štátnych podnikoch a spoločnostiach zaväzovala hmotno-právnu a trestno-právnu zodpovednosťou.

V následnej diskusii viacerí účastníci priblížili konkrétne poznatky z vlastných prevádzok, pričom spoločným výstupom bolo poznanie, že Zákoník práce a súčasne nastavené legislatívne prostredie je voči zamestnancom na Slovensku oveľa ústretovejšie.

V závere stretnutia obaja predsedovia - Emil MACHYNA ( OZ KOVO ) aj Jaroslav SOUČEK (OS KOVO) - skonštatovali, že problémy v oboch zväzoch sú podobné a toto stretnutie vyhodnotili ako mimoriadne prínosné. S prísľubom, že o rok sa českí aj slovenskí kováci opäť stretnú – tentoraz na Slovensku - sa potom srdečne rozlúčili.

(Text a foto: af)



## ČO JE NOVÉ V KOLEKTÍVOM VYJEDNÁVANÍ?

## AKTUÁLNE K ROZŠIROVANIU KZVS

Na základe návrhov jednotlivých odborových zväzov, predovšetkým Odborového zväzu KOVO, sa dňa 16. júna 2015 uskutočnilo zasadnutie Poradnej komisie ministra práce pre rozširovanie záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa. Odborový zväz KOVO na zasadnutí zastupovala podpredsedníčka Rady Odborového zväzu KOVO, JUDr. Monika BENEDEKOVÁ a vedúci úseku ekonomiky a kolektívneho vyjednávania OZ KOVO vo funkcii podpredsedu Poradnej komisie pre rozširovanie záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa (KZVS), JUDr. Marek ŠVEC, PhD.

Poradná komisia prerokovala 4 návrhy na rozšírenie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, pričom tri z návrhov sa dotýkali kolektívnych zmlúv alebo ich dodatkov, ktoré kolektívne vyjednáva Odborový zväz KOVO – Kolektívna zmluva vyššieho stupňa pre oblasť hutníckeho a ťažobného priemyslu a geológie, Dodatok ku kolektívnej zmluve pre oblasť verejnej cestnej dopravy a Dodatok ku kolektívnej zmluve vyššieho stupňa pre oblasť elektrotechnického priemyslu. Po prerokovaní jednotlivých návrhov na rozšírenie a diskusii k samotnému procesu rozširovania sa pristúpilo k hlasovaniu o jednotlivých SK NACE (časť hospodárskych odvetví), na ktoré sú uzatvorené kolektívne zmluvy vyššieho stupňa alebo ich dodatky. Po jednotlivých hlasovaniach bude zo strany Poradnej komisie odporučený návrh na rozšírenie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa alebo ich dodatkov nasledovne:

1. Kolektívna zmluva pre oblasť hutníckeho a ťažobného priemyslu a geológie sa navrhuje rozšíriť na štatistické kódy klasifikácie ekonomických činností s označením **23.5, 24.1, 24.4**;
2. Dodatok ku kolektívnej zmluve pre oblasť verejnej cestnej dopravy sa navrhuje rozšíriť na štatistický kód klasifikácie ekonomických činností s označením **49.3**;
3. Dodatok ku kolektívnej zmluve vyššieho stupňa pre oblasť elektrotechnického priemyslu sa navrhuje rozšíriť na štatistický kód

klasifikácie ekonomických činností s označením **27.4, 27.9**.

V prípade Dodatku ku kolektívnej zmluve vyššieho stupňa pre oblasť elektrotechnického priemyslu neboli prerokované všetky návrhy na rozšírenie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa v znení Dodatku č. 1 a budú predmetom ďalšieho rokovania Poradnej komisie (SK NACE s označením 27.1 a 27.3), obdobne ako v prípade prerokovania návrhu na rozšírenie kolektívnej zmluvy pre oblasť strojárského priemyslu, u ktorej ešte neuplynula legislatívou stanovená doba na možnosť podávania pripomienok zo strany dotknutých subjektov. Ďalšie zasadnutie Poradnej komisie sa predpokladá v druhej polovici mesiaca júl 2015.

**Schválené návrhy na rozšírenie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa alebo ich dodatkov budú predložené na posúdenie ministrovi práce, ktorý by mal výnosom rozhodnúť o ich formálnom rozšírení na subjekty nepokryté kolektívnymi zmluvami. Účinnosť takýchto výnosov a teda aj skutočné rozšírenie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa alebo ich dodatkov možno očakávať od 1. 9. 2015.**

Vypracoval: JUDr. Marek ŠVEC, PhD.

Vedúci úseku ekonomiky a kolektívneho vyjednávania OZ KOVO

## FIRMY PRI VYPLÁCANÍ MIEZD ZLYHÁVAJÚ

Nevyplatenie mzdy alebo mzdových náhrad patrí medzi najčastejšie dôvody, pre ktoré sa nespokojní zamestnanci obracajú na inšpektoráty práce.

Zamestnávateľia v pracovných zmluvách neuvádzajú podstatné náležitosti, medzi ktoré patrí dohodnutý druh práce, jeho stručná charakteristika, výplatný termín, pracovný čas, výmera dovolenky a dĺžka výpovedného času. „Tieto náležitosti si aj dohodnú, ale nekonkrétne, neurčito. Napríklad miesto výkonu práce uvádzajú širokým vymedzením územia a takto počas pracovného pomeru jednostranne preradia zamestnancov na iné miesto bez toho, aby s nimi spísali dohodu o zmene pracovnej zmluvy,“ upozornila hovorkyňa Národného inšpektorátu práce (NIP), Slavěna VOROBELOVÁ.

## ZÁKLADOM JE EVIDENCIA PRACOVNÉHO ČASU

Inšpektori práce naďalej zaznamenávajú zúžiu situáciu vo využívaní pracovného času, nedostatky sú v rozpisoch pracovných zmien, chýba evidencia pracovného času, práce nadčas. Chýba tiež evidencia aktívnej a neaktívnej pracovnej pohotovosti zamestnanca tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom vykonával prácu, alebo mal nariadenú či dohodnutú pracovnú pohotovosť.

„Evidencia pracovného času je základným podkladom vyplatenia mzdových nárokov za-

mestnancov v správnej sume. Chýbajúca evidencia je nedostatok, od ktorého sa odvíjajú nesprávne vyplácané mzdové nároky zamestnancov, a to obyčajne v ich neprospech. Pokiaľ zamestnávateľ riadne a objektívne nevedie evidenciu pracovného času, inšpektor práce má obmedzené možnosti počas výkonu inšpekcie práce preukázať alebo potvrdiť tvrdenia zamestnancov,“ upozornila ďalej hovorkyňa NIP.

## PROBLÉMOM SÚ AJ VÝPLATNÉ TERMÍNY

Zamestnávateľia nerešpektovali ani výplatné termíny, dohodnuté v pracovných zmluvách a v kolektívnych zmluvách. Pri skončení zamestnania mzdu zamestnancovi vyplátili oneskorene, alebo až po inšpekcii práce a stanovení termínov na odstránenie nedostatkov.

Niektoré podania zamestnancov sa týkali viacerých nedostatkov. Popri nevyplatení mzde autori podaní upozorňovali neraz aj na nevydanie výplatných pásov, neposkytovanie stravovania, nepreplatenie cestovných náhrad, nepreplatenie náhrady príjmu za prvých 10 dní práceneschopnosti, neposkytovanie príplatkov.

Inšpektoráty práce vlni riešili celkom 5164 podnetov a oznámení, vrátane anonymných, pričom opodstatnených bolo 1776 ( t.j.34,39 %).

(TASR, r)

Očami podpredsedníčky  
OZ KOVO M. BENEDEKOVEJKolektivismus versus  
individualizmus

Dnešná doba veľmi nepraje kolektivismu. Po prvé preto, že tento pojem nesie stígu (stopu) dób dávno - či nedávno-minulých, ktorých typickým znakom bolo spoločné vlastníctvo výrobných prostriedkov.

A po druhé preto, že ho zatlačila iná ideológia. Ideológia individualizmu. Nemám nič

proti právam jednotlivca, či zdôrazňovaniu individuality a jedinečnosti. To, čo považujem za nebezpečné, je absolutizmus individualizmu v spoločnosti v medziľudských vzťahoch, v rodinách, ale aj v odboroch.

Človek je homo societas – spoločenský tvor, prevažne žijúci v spoločnostiach, komunitách, rodoch a kmeňoch. To ho ustavične núti učiť sa rešpektovať práva ostatných, vymedzovať svoj priestor bez toho, aby zasahoval do priestoru iných. Individualizmus v komunitách môže totiž viesť k ľahostajnosti k ostatným, k celku ako aj k spoločným potrebám, či cieľom.

Sú sféry života, kde prílišná dávka individualizmu viac škodí ako pomáha. Jednou z takých sfér sú aj odbory. Ich existencia je totiž priamo postavená na kolektívnej obhajobe práv zamestnancov. Hoci by sa mohlo na prvý pohľad zdať, že základné pracovné a sociálne práva a štandardy zamestnancov sú už natrvalo garantované národnými legislatívami alebo medzinárodným či európskym právom, nemusí tomu tak byť. Ukázali to aj nedávne útoky na právo na štrajk a spochybňovanie jeho zakotvenia v dohovorech Medzinárodnej organizácie práce. Ochrana základných práv zamestnancov je teda stále aktuálna.

Individualizmus je tak trochu aj syndrómom dnešnej modernej doby, v ktorej schopnosť presadiť sa v silnej konkurencii je základným predpokladom úspechu. Odklon k individualizmu sa už prejavil v medziľudských vzťahoch a na spôsobe komunikácie medzi ľuďmi, z ktorej sa vytráca práve to, čo robí spoločnosť ľudskou. Pre odbory je tento trend zvlášť nebezpečný. Máme spoločný cieľ, ktorý spoločne zdieľame a ktorý môžeme presadiť len spoločným úsilím. Ak sa odkloníme od princípov solidarity a jednoty, oslabíme svoju schopnosť meniť veci. Jednotlivec, ak aj je odvážny, a ak sa mu deje krivda, možno zaprotestuie raz, možno aj druhýkrát, a keď nepomôže ani zdvihnutý prst - napríklad zamestnávateľa, dostane ultimátum a väčšinou súvne.

Nie nadarmo Svätopluk učil svojich synov o troch prútoch. Nie nadarmo sa na námestiach skandovalo: „V jednote je sila!“ Združovať sa nie je prežitok, ani socialistický výmysel. Napokon, veď vo väčšine vyspelých demokratických štátov fungujú silné odbory.

**Moderné odbory dnes už nie sú vnímané iba ako spolky, poskytujúce služby a výhody svojim členom, ale predovšetkým ako odbory, organizujúce a mobilizujúce svojich členov k aktivitám, ktoré môžu viesť k presadeniu spoločných cieľov. Nie individuálne, ale spoločne! Nezabúdajme na to!**

JUDr. Monika BENEDEKOVÁ

<sup>1</sup> **Kolektivismus:** ideológia, ktorá vyzdvihuje význam skupiny nad záujmy hociktorého jednotlivca. Vychádza z toho, že kolektívne záujmy môžu existovať bez ohľadu na osobné záujmy.

<sup>2</sup> **Individualizmus:** zdôrazňovanie práv jednotlivca, individuality či osobnosti na úkor práv celku, kolektívu, neindividuality; nezávislosť jedinca od skupinových a spoločenských noriem či štandardov.

## Mohlo by vás zaujímať

## Seriál o zamestnaneckom prostredí - 2. časť

## HODNOTENIE PODNIKATEĽSKÉHO PROSTREDIA

V minulom čísle Priorít sme otvorili seriál z dielne nášho kolegu, člena predsedníctva Rady OZ KOVO, Jána ŠLAUKU, o kvalite a parametroch zamestnaneckého prostredia na Slovensku. Táto téma dlhodobo absentovala, keďže väčšina výskumov, pozorovaní a porovnaní sa realizuje na objednávku firmám a ľuďom, ktorí nemajú problém zaplatiť si takéto aktivity. Dnes teda pokračujeme druhou časťou seriálu, ktorý okrem Priorít môžete nájsť aj na web stránke [www.ozkovo.sk](http://www.ozkovo.sk).

Hodnotenia podnikateľského prostredia vychádzajú z potrieb rôznych inštitúcií, spoločností, bankových domov, ale aj nadnárodných spoločností. Hľadajú spôsob vytvárania akýchsi teoretických rebríčkov spokojnosti s podnikaním v tej-ktorej krajine alebo regióne. Ale aj v rámci jednej krajiny alebo regiónu je snahou takýchto inštitúcií hľadať merateľné, viac či menej relevantné ukazovatele spokojnosti s podnikaním, či možnosti začatia podnikania.

„Podnikanie je „...cieľavedomá ľudská činnosť, ktorá je vykonávaná za účelom uspokojenia vlastných potrieb podnikateľského subjektu, a to tak, že svojou činnosťou sa usiluje vyhovieť cudzím potrebám, t.j. potrebám svojich zákazníkov.“ (internet, Marková V., 1998, s. 8)

Zákon č. 513/1991 Z.z. Obchodný zákonník v §2 uvádza: „Podnikanie sa rozumie sústavná činnosť vykonávaná samostatne podnikateľom vo vlastnom mene a na vlastnú zodpovednosť za účelom dosiahnutia zisku“.

„Teória manažmentu vyspelých krajín chápe podnikanie ako určitú vlastnosť človeka, ktorá súvisí s jeho umením inovovať, motivovať, tvoriť a využívať príležitosti pre rozmach výrobnéj a hospodárskej činnosti, ktorá napomáha k zvýšeniu prosperity podnikateľského subjektu.“ (internet, Kupkovič M. et al., 2003, s. 14).

Tieto, ale aj veľa ďalších definícií opisuje podnikanie ako činnosť, ktorej výsledkom má byť uspokojenie potrieb podnikateľa a vytváranie zisku. To, ako ťažko alebo ľahko sa táto činnosť vykonáva, je do istej miery závislé na podmienkach, ktoré sú pre podnikanie vytvorené.

Toto prostredie v prvom rade tvoria legislatívci, ktorí sa v snahe zabezpečenia vhodných, pre podnikanie jasných pravidiel snažia tvoriť legislatívu, ktorá má takéto podmienky zabezpečiť. Kritika toho, ako tieto podmienky aktuálne vyzerať, je častokrát na mieste, nakoľko časté zmeny a úpravy legislatívy vedú k neprehľadnosti, chybám a k zbytočným - pre podnikateľov, stresovým situáciám. V konečnom dôsledku vedú podnikateľov k tomu, aby hľadali cesty, ako tieto podmienky obísť a tak zabezpečiť podstatu vlastného podnikania – tvorbu vlastného zisku. Teda hodnotenie podnikateľského prostredia vychádza z potrieb poznania priestoru a možnosti plnenia základného cieľa podnikania.

**Hodnotenie podnikateľského prostredia môže rozdeliť do dvoch rovin.**

a) Hodnotenie podnikateľského prostredia v rámci porovnávania jednotlivých štátov - či už v EÚ alebo aj v porovnaní s ostatnými štátmi, nachádzajúcimi sa v mimoeurópskom priestore. (Nap. Svetová banka (WBG) alebo Svetové ekonomické fórum (WEF) <http://www.doingbusiness.org/data/exploreeconomies/slovakia/> <http://reports.weforum.org/global-competitiveness-report-2014-2015/rankings/>).

Výsledky týchto porovnaní a hodnotení sú prezentované ako rebríčky umiestnenia jednotlivých krajín pri porovnaní všeobecných podmienok v jednotlivých krajinách. Následne využívané naprieč celým politickým spektrom ako chvála, resp. kritika politiky trhu práce a podmienok podnikania v tom čase vládnucej garnitúry. Z hodnotení renomovaných inštitúcií je možné vytvárať programové ciele, opravy, úpravy alebo zlepšenia podnikateľského priestoru, legislatívy a noriem, týkajúcich sa podnikania ako takého. Vlády SR a jednotlivé ministerstvá na základe výsledkov týchto medzinárodných hodnotení prijímajú svoje programové ciele a úlohy na zlepšovanie podnikateľského prostredia, hľadajú cesty, ako sa v rebríčkoch posunúť vyššie. Ale hlavne - v konečnom dôsledku zlepšiť a zjednodušiť podnikanie alebo procesy, súvisiace s podnikaním. Nastavujú zrkadlo vládám o pohľade na podnikanie a základných podmienkach podnikania v štáte.

b) Meranie kvality podnikateľského prostredia je vyjadrované aj vo viacerých indexoch vytváraných rôznymi záujmovými združeniami. Tu treba upozorniť, že tieto

používajú rôzne zdroje, zbierajú rôzne údaje a využívajú rôzne premenné veličiny. Ich význam je rôzny, hlavne, ak využívajú zber subjektívnych údajov, ktoré sú častokrát len subjektívnym pocitom respondentov (podnikateľov) a prevažujú subjektívne, momentálne pocity. Inokedy je to skupina „expertov“, ktorí hodnotia priestor z vonkajšieho pohľadu. Teda všeobecného posudzovania z porovnávania všeobecných platných kritérií alebo údajov.

**Takými indexmi sú napr. :**

- Index vnímania korupcie (CPI – Corruption Perception Index) – využíva Transparency International, vyjadruje kvalitu podnikateľského prostredia cez vnímanie korupcie.
- Index neprehľadnosti (OI – Opacity Index) – používa Nadácia Pricewaterhouse Coopers – premennou veličinou je neprehľadnosť ako nedostatok jasných, presných, formálnych, rozpoznateľných a široko akceptovaných postupov v oblastiach, kde sa stretávajú podnikateľské, finančné a vládne kruhy.
- Agregátne indikátory správy (AGI – Aggregate Governance Indicators) – koncept Inštitútu Svetovej banky (WBI v r.1999). Indikátor je založený na oblasti správy a korupcie a vyjadruje kvalitu podnikateľského prostredia ako kvalitu správy.
- Index zajatia štátu (CI – Capture Index) - index spoločný WBI a Európskej banky pre obnovu a rozvoj (EBRD) – index meria vplyv podnikov na riadení štátu.
- Index rizika správy akciových spoločností (CGR – Corporate Governance Risk Index)  
Ale aj v prostredí samotnej Slovenskej republiky sa pravidelne vyhodnocuje kvalita podnikateľského prostredia z pohľadu slovenských organizácií, inštitúcií, agentúr alebo vysokých škôl.
- Index podnikateľského prostredia (IPP) – od Podnikateľskej aliance Slovenska (PAS). Index má tri hodnotiace kategórie s niekoľkými položkami (spolu 34)
- vplyv hlavných prvkov právneho a regulačného rámca na náš podnik
- vplyv iných rozhodujúcich vonkajších podmienok na náš podnik
- vplyv nášho podniku na kvalitu podnikateľského prostredia
- Index regionálneho podnikateľského prostredia (IRPP) - Národná agentúra pre rozvoj malého a stredného podnikania – porovnanie podnikateľského prostredia vo všetkých okresoch Slovenska.
- Ukazovatele kvality podnikateľského prostredia na základe Národnej agentúry pre rozvoj MSP
- Výskum Fakulty podnikového manažmentu EU Bratislava

Ako je vidno z predchádzajúceho textu, hodnotenie podnikateľského prostredia je téma, ktorú rieši množstvo inštitúcií na základe rôznych vstupných údajov, s viac alebo menej objektívnymi/subjektívnymi vstupmi.

Všetky tieto hodnotenia majú za cieľ prezentovať úroveň a podmienky podnikania na Slovensku. Porovnávať podmienky podnikania u nás a v okolitých krajinách vo svete. Tieto výsledky mnohokrát ovplyvňujú rozhodovanie o umiestnení prevádzky, výroby alebo časti výroby v jednotlivých krajinách alebo dokonca krajoch Slovenska. Ale ak sa na tieto hodnotenia pozrieme podrobnejšie, ani jeden z nich nerieši postavenie zamestnancov ako súčasť podnikateľského prostredia, maximálne vyhodnocuje úroveň pracovného práva (a vo väčšine prípadov konštatuje nízku flexibilitu pracovného práva v podobe obmedzenia prijímania ale hlavne prepúšťania zamestnancov).

Pokračovanie nabudúce.

Ing. Ján ŠLAUKA  
člen predsedníctva Rady OZ KOVO

## KRÁTKO

## NEZAMESTNANOSŤ KLESLA

Miera evidovanej nezamestnanosti na Slovensku dosiahla v máji tohto roka úroveň 11,48 %. Medzimesačne, v porovnaní s aprílom, keď bola na úrovni 11,68 %, tak poklesla o 0,20 percentuálneho bodu (p. b.) a medziročne klesla o 1,32 p. b. Stav disponibilných uchádzačov o zamestnanie dosiahol v piatom mesiaci tohto roka 309 523 osôb. Celkový počet uchádzačov o zamestnanie v evidencii úradov práce bol v máji tohto roka 352 142 osôb. Medzimesačne ide o pokles o 7835 osôb, medziročne je to zníženie o 33 034 osôb. Najvýraznejší pokles sa dosiahol v Žilinskom a Banskobystrickom kraji.

## OD JÚLA MINIMÁLNY DŮCHODOK

Dôchodcovia na Slovensku budú od 1. júla dostávať minimálny dôchodok. Nárok naň má mať ten, kto plnil minimálne 30 rokov dôchodkové poistenie a dovŕšil dôchodkový vek. Mesačná suma minimálneho dôchodku pre rok 2015 má byť vo výške 269,50 eura. Vplyva to z novely zákona o sociálnom poistení z dielne rezortu práce. Minimálny dôchodok sa bude zvyšovať s každým ďalším odpracovaným rokom. Kto bol napríklad dôchodkovco poistený 40 rokov, jeho minimálny dôchodok v budúcom roku by mal predstavovať 311,10 eura. Nové pravidlá minimálneho dôchodku sa budú vzťahovať na poberateľov starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku, ako aj invalidného dôchodku bez ohľadu na mieru poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť. Zavedenie minimálneho dôchodku sa má dotknúť 75 392 dôchodcov.

## SLOVENSKÁ EKONOMIKA POSILNILA O 3,1 %

Hospodársky rast Slovenska sa zvyšuje, rastú platy a nezamestnanosť klesá. Potvrdil to Štatistický úrad SR v údajoch za prvý štvrťrok tohto roka. Ekonomika v úvode roka rástla najrýchlejšie od konca roka 2011. Medziročný rast HDP bol ťahaný tak domácim, ako aj zahraničným dopytom. Kľúčová pre celú ekonomiku bola tvorba hrubého fixného kapitálu. Inými slovami, firmy začali viac investovať. Maloobchodné tržby pritom naznačujú, že spotrebu zachraňovali najmä silné predajce nových áut. Priemerná nominálna mesačná mzda sa oproti poslednému kvartálu vlnajšia znížila o 79 eur na 839 eur.

## E-OBČIANSKY MÁ 870 TISÍC SLOVÁKOV

Elektronické občianske preukazy s čipom si za jeden a pol roka ich existencie prevzalo 866 913 občanov. Zhruba polovica z nich si aktivovala čip a vyše 40 tisíc požiadalo aj o kvalifikované certifikáty na vytvorenie zarúčeného elektronického podpisu (ZEP). Kto má občiansky preukaz bez elektronického čipu stále platný, avšak chce využívať elektronické služby, má možnosť vybaviť si občiansky preukaz s čipom za správny poplatok 4,50 eura. O nový občiansky preukaz s čipom však možno požiadať aj 180 dní pred ukončením platnosti starého a v takom prípade ho dostanete bezplatne. Žiadosť sa podáva na príslušnom oddelení dokladov odboru poriadkovej polície Okresného riaditeľstva Policajného zboru.

## VLANI V SR VYŠE 232 TISÍC FIRIEM

Na Slovensku v minulom roku podnikalo viac ako 232 tisíc firiem. V medziročnom porovnaní to predstavuje nárast o vyše dve percentá. Podľa informácií poradskej spoločnosti Bisnode, vlni vzniklo na Slovensku viac ako 13 tisíc nových spoločností, čo bolo najmenej za posledných šesť rokov, a o takmer polovicu menej ako v predchádzajúcom roku. Viac než tretina firiem, ktoré boli zaregistrované v minulom roku, vznikla v Bratislavskom kraji. Rozloženie podnikateľskej základne v ostatných krajoch Slovenska je takmer rovnomerné, v každom kraji vzniklo niečo vyše tisíc firiem. Na Slovensku podniká viac ako 7 600 akciových spoločností. Najviac, zhruba 225 tisíc, je spoločností s ručením obmedzeným.

(TASR, Šita, rb)

## PRACOVNO - PRÁVNA PORADŇA A BOZP

## ZABEZPEČENIE STRAVOVANIA PROSTREDNÍCTVOM STRAVOVACÍCH POUKÁŽOK

Na základe § 152 Zákonníka práce má zamestnávateľ povinnosť zabezpečovať zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie, zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti. Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie najmä poskytovaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja zamestnancom, v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom stravovacom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo zabezpečí stravovanie pre svojich zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, ak ich sprostredkuje u právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby. Nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny.



V prípade, že zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie poskytnutím tzv. „stravovacej poukážky“, má tieto poukážky poskytnúť v takom čase, aby si zamestnanec, ktorému vzniká nárok na poskytnutie stravy, mohol zabezpečiť stravu v každom jeho pracovnom dni, kedy mu na poskytnutie stravy nárok vzniká. Účelom povinnosti zabezpečenia stravovania je, aby sa zamestnanec mohol stravovať v deň, ktorý je jeho pracovným dňom priamo u zamestnávateľa, alebo aby mal možnosť si stravu v tento deň zabezpečiť (zakúpením za stravovacie poukážky).

Zabezpečenie stravovanie zamestnáva-

teľom nie je v súlade s príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce v prípade, že zamestnávateľ poskytuje stravovacie poukážky mesiac pozadu, t.j. v priebehu nasledujúceho mesiaca za mesiac, v ktorom vznikol nárok na poskytnutie stravy (napríklad za mesiaca marec 2015 v poskytnutie zamestnávateľ lístky v mesiaci apríl). V prípade takéhoto postupu sa zamestnávateľ dopúšťa porušenia ustanovení § 152 Zákonníka práce tým, že nezabezpečil poskytnutie stravy zamestnancom v čase, keď im na to vznikol nárok v zmysle § 152 Zákonníka práce. V prípade poskytovania stravovacích poukážok mesačne pozadu si zamestnávateľ nespĺnil v predchádzajúcom mesiaci svoju povinnosť zabezpečenia stravovania pre svojich zamestnancov vzhľadom na to, že v tomto mesiaci nemali zamestnanci k dispozícii stravovacie poukážky na tento konkrétny mesiac, ale dostali ich až o mesiac neskôr.

V prípade zabezpečenia stravovanie formou stravovacích poukážok nie je možné pre ich poskytnutie ani použitie analógie so splatnosťou mzdy, vzhľadom na to, že Zákonník práce vyslovene uvádza, že mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie. Takéto ustanovenia však Zákonník práce neobsahuje vo vzťahu k zabezpečeniu stravovania formou poskytnutia stravovacích poukážok. Navyše, pri zabezpečovaní stravovania formou poskytnutia stravovacích poukážok mesačne pozadu by takýto zamestnanci boli značne znevýhodnení oproti zamestnancom, ktorým je stravovanie zabezpečené priamo poskytnutím teplého hlavného jedla v danom dni, kedy vykonávali prácu viac ako 4 hodiny a teda im vznikol nárok na poskytnutie stravy.

Metodické pracovisko  
OZ KOVO v Bratislave

## SERIÁL „AGENTÚRNE ZAMESTNÁVANIE“- V. časť

Vážení čitatelia, v spolupráci s úsekom ZIPB a vzdelávania, resp. Metodickým pracoviskom OZ KOVO Bratislava, vám prinášame ďalšiu časť seriálu „Agentúrne zamestnávanie“, s cieľom ponúknuť vám viac informácií o novele Zákonníka práce, ktorej účinnosť začala 1. marca 2015. Ak máte v tejto súvislosti konkrétne otázky či pripomienky, neváhajte kontaktovať našu redakciu (kontakty nájdete na 2.strane Priorít dole, v tiráži).

### ZÁKAZ SUBREŤAZENIA DOČASNÝCH PRIDELENÍ - §58 ods. 3 Zákonníka práce

*Užívateľský zamestnávateľ nemôže zamestnanca, ktorý je k nemu dočasne pridelený, dočasne prideliť k inému užívateľskému zamestnávateľovi.*

Zákonník práce zaviedol s účinnosťou od 1. 3. 2015 do právnej úpravy dočasného pridelenia nové obmedzenie spočívajúce v zákaze reťazenia dočasných pridelení medzi jednotlivými užívateľskými zamestnávateľmi. V praxi bolo sporné, či môže užívateľský zamestnávateľ po tom, čo bol k nemu dočasne pridelený zamestnanec, takéhoto zamestnanca ďalej dočasne prideliť na výkon práce k inému užívateľskému zamestnávateľovi z objektívnych dôvodov (strata objednávok u užívateľského zamestnávateľa) alebo subjektívnych dôvodov (prvé dočasné pridelenie bolo len formálne, pričom už od začiatku sa predpokladalo vytvorenie reťazenia dočasných pridelení k tzv. konečnému užívateľskému zamestnávateľovi). Pôvodná právna úprava s odkazom na znenie § 58 ods. 1

Zákonníka práce predpokladala, že dočasne prideliť zamestnanca na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi môže len zamestnávateľ zamestnanca, ktorým je agentúra dočasného zamestnávania (ADZ), a nie užívateľský zamestnávateľ. Účelom dočasného pridelenia je totiž pridelenie zamestnanca k užívateľskému zamestnávateľovi na výkon práce a nie jeho pridelenie na účel jeho ďalšieho pridelenia k ďalšiemu subjektu. Napriek tomu sa bolo možné v právnej praxi stretnúť s právnym výkladom i praktickými prípadmi, pri ktorých vznikom dočasného pridelenia k užívateľskému zamestnávateľovi prichádza k presunu niektorých kompetencií zo strany zamestnávateľa na užívateľského zamestnávateľa, jeho súčasťou je aj možnosť užívateľského zamestnávateľa ďalej dočasne takéhoto zamestnanca prideliť (predpokladal sa súhlas zamestnávateľa zamestnanca). Keďže reťazením dočasných pridelení napriek existujúcej právnej úprave prichádzalo k zníženiu pracovnoprávnej ochrany zamestnancov i k zníženiu efektívneho výkonu kontroly dodržiavania pracovnoprávnych predpisov (vymoženie právnych nárokov zamestnancov z dôvodu problematickej identifikácie ich skutočného zamestnávateľa), zaviedlo sa

explicitné ustanovenie o vylúčení reťazenia dočasných pridelení medzi jednotlivými užívateľskými zamestnávateľmi.

Nová právna úprava by tak mala zamedziť negatívnym situáciám na trhu práce, kde ma agentúrny zamestnanec poškodený na svojich právach často problém identifikovať svojho zamestnávateľa. V praxi sa totiž so svojím skutočným zamestnávateľom, s ktorým formálne uzatváral pracovnú zmluvu, nikdy nestretol, keďže namiesto tohto formálneho zamestnávateľa vystupoval sprostredkovateľ ako zamestnávateľ. Sprostredkovateľ následne aj komunikoval s agentúrnym zamestnancom pri plnení jeho pracovnoprávnych nárokov a v prípade akýchkoľvek problémov sa vyvinil zo zodpovednosti konštatovaním o tom, že nie je zamestnávateľom zamestnanca a teda, že nenesie žiadnu zodpovednosť. Agentúrny zamestnanec mal následne problém vôbec dohľadať svojho skutočného zamestnávateľa, u ktorého by si uplatnil svoje nároky (napr. chýbajúce vyplatenie mzdy a pod.).

#### Vypracoval:

JUDr. Marek ŠVEC, PhD, vedúci ekonomiky  
a KV OZ KOVO Bratislava  
Ing. Timea SZABÓOVÁ, vedúca ZIBP a  
vzdel. OZ KOVO, Bratislava

## A VIETE, ŽE ...

## DRUHÝ SOCIÁLNY BALÍČEK VLÁDY: NIŽŠIA DPH NA POTRAVINY A VYŠŠIA MATERSKÁ

Vláda premiéra Roberta FICA zníži od budúceho roka sadzbu dane z pridanej hodnoty na základné potraviny na 10 zo súčasných 20 %, ďalej napríklad zvýši materskú a zavedie príspevky na školské lyžiarske kurzy. Opatrenia, ktorá vláda deklarovala na svojom májovom sneme, sú súčasťou v poradí už druhého sociálneho balíčka, ktorými chce kabinet zlepšiť životnú úroveň občanov. Štát by mal na tieto opatrenia vynaložiť 200 miliónov eur.

### SOCIÁLNY BALÍČEK ZAHŔŇA 15 OPATRENÍ:

- Daň z pridanej hodnoty (DPH) na vybrané druhy potravín, ako sú chlieb, pečivo či mlieko sa má od začiatku budúceho roka znížiť zo súčasných 20 % na 10 %. Ide o jedno z hlavných opatrení, pričom okruh základných potravín bude podľa premiéra veľmi starostlivo vybraný. V tejto súvislosti chce vláda podpísať memorandá s obchodnými reťazcami, aby sa zníženie DPH premietlo do cien vybraných potravín.
- Vláda chce tiež pokračovať vo zvyšovaní minimálnej mzdy, ktorá od začiatku tohto roka dosahuje 380 eur. „Chceme od začiatku budúceho roka zvýšiť minimálnu mzdu tak, aby sa míľovými krokmi priblížila k hranici 400 eur,“ povedal R. FICO.
- Ďalším opatrením má byť špeciálny program pomoci pre okresy s nezamestnanosťou nad 20 %. „Bude zákonom vytvorený automatický mechanizmus nárokovateľnej podpory týchto regiónov formou zvýhodnenia verejných a súkromných investícií, budovania cestnej infraštruktúry a podpory zamestnávania a budovania verejných inštitúcií,“ oznámil k danému premiér. Pôjde podľa neho napríklad o okresy Rimavská Sobota, Revúca, Kežmarok, Rožňava, Poltár, či Sabinov.
- Podporu vlády by mali pocítiť aj mladé rodiny. Jedným z opatrení je zvýšenie materskej dávky zo súčasných 65 % na 70 % hrubej mzdy. „Pokiaľ budeme mať na to budúci rok, pôjdeme až na 75 percent,“ tvrdí R.FICO.
- Stúpnuť by mal aj príspevok na starostlivosť o dieťa, a to z 230 eur na 280 eur. Ide o príspevok na preplácanie nákladov na jasle, či škôlku, ktorý môžu rodičia dostávať do 3 rokov veku dieťaťa. Vláda chce tiež zjednodušiť administratívnu náročnosť pri poskytovaní tohto príspevku tak, aby rodič nepreukazoval výdavky na jasle, či škôlku každý mesiac.
- Do druhého sociálneho balíčka sa dostala aj podpora pri rozšírení kapacity materských škôl, ktorý je už súčasťou prvého balíčka. „Ide o pokračovanie projektu, kde chceme uspokojiť čo najviac žiadostí miest a obcí,“ uviedol premiér.
- Ďalším opatrením je výstavba základných škôl modulového typu v regiónoch, kde je nedostatok školských kapacít.
- Vláda chce tiež poskytovať príspevok na školy v prírode a lyžiarske kurzy. Má ísť o príspevok na úhradu časti poplatku za pobyt žiakov piatich ročníkov základných škôl na školy v prírode úrovni 100 eur, žiakov siedmich ročníkov základných škôl a študentov tretích ročníkov stredných škôl na lyžiarske kurzy v sume 150 eur. Takýto príspevok má získať 120 tisíc žiakov a študentov.
- Sociálne slabšie rodiny by mali získať nárok na pobyt v štátnych zariadeniach re-

zortov obrany a vnútra. Podľa premiéra by tento nárok malo získať približne 20 tisíc ľudí.

- Vláda tiež plánuje znížiť doplatky za lieky pre dôchodcov a zaviesť limit na doplatky za lieky pre deti do 6 rokov. Ľudia nad 62 rokov by podľa Fica mali za lieky zaplatiť doplatky v sume najviac 25 eur za štvrtrok namiesto súčasných 42 eur za kvartál. Na deti do 6 rokov by mala zaviesť hranica na doplatky za lieky do 8 eur za štvrtrok.
- Zdravotníctva sa má týkať aj ďalšie opatrenie, a to obnova priestorov štátnych nemocníc. Podľa Fica by to mali viesť k humanizácii nemocničného prostredia.
- Dvanástym sociálnym opatrením má byť príspevok na zatepľovanie domov a energetických investícií v bytovkách. Pri úplnom zateplení rodinného domu by mali ľudia získať príspevok v sume 30 % nákladov na zateplenie. Okrem toho Štátny fond rozvoja bývania odpustí 15 % z istiny úverov na rekonštrukciu bytových domov.
- Slovenský plynárenský priemysel bude začiatkom budúceho roka vracať domácnostiam časť platieb za plyn, uviedol R.FICO. Súčasťou ešte prvého sociálneho balíčka je totiž záväzok znížiť ceny plynu pre domácnosti za dva roky o dvojciferné číslo. Podľa premiéra, od začiatku tohto roka klesla cena plynu o vyše 1 % a očakáva, že na jeseň tohto roka by cena plynu mohla klesnúť o ďalšie 1 až 2 percentá. „Potom to zrátame a matka SPP vráti priamym odberateľom plynu časť platieb tak, aby celková zľava predstavovala 10 percent,“ povedal.
- Ďalším opatrením je príspevok pre domácnosti na ekologické zdroje energie. Má ísť o úhradu časti ceny pri kúpe fotovoltaických panelov, veterných turbín, solárnych panelov, kotlov na biomasu a veterných čerpadiel. Podpora štátu má byť vo forme poukážok, ktoré pokryjú časť nákladov na kúpu zariadení.
- Vláda tiež chystá opatrenie na zavedenie lacného bankového účtu pre všetkých, čo bude podľa premiéra stáť banky 70 mil. eur. „Každý občan bude mať nárok na jeden bankový účet za zvýhodnenú cenu,“ povedal R. FICO. Väčšina ľudí by mala získať nárok na bankový účet v sume do 3 eur a ľudia s nízkym príjmom by mali mať bankový účet zdarma.
- Posledným, pätnástym opatrením z druhého balíčka je fakturácia bez dane z pridanej hodnoty medzi dodávateľmi v stavebníctve. Podľa premiéra by DPH štátu odvieďa až posledná firma v reťazci.

Podľa slov premiéra Roberta FICA by vláda chcela druhý sociálny balíček splniť do parlamentných volieb v roku 2016. Avizoval zároveň, že v decembri príde aj tretí balíček, ktorý sa stane súčasťou programového vyhlásenia vlády, ak bude Smer vo vláde aj po marci 2016.

(TASR, upravené redakciou)

## AUTOMOBILOVÝ PRIEMYSEL

SLOVENSKO V HRE O VEĽKÚ AUTOMOBILKU

Minister hospodárstva SR, Vazil HUDÁK, potvrdil počas rokovania parlamentu o zmene zákona o významných investíciách, že Slovensko je stále v hre o veľkú investíciu zahraničnej automobilky. Meno zahraničného investora nechcel minister konkretizovať, ani výšku investície. Malo by však podľa neho ísť o niekoľkomiliardovú investíciu. „Je tu obrovská šanca pre Slovensko získať obrovskú investíciu, ktorá by priniesla tisíce pracovných miest. Na túto investíciu by sa ešte naballli dodávateľia,“ konštatoval minister HUDÁK.

Aj preto je podľa neho potrebné prijať v skrátenom legislatívnom konaní novú zmenu zákona o významných investíciách, ako aj novú stavebného zákona. Tieto novely už schválil vládny kabinet. Cieľom zmien je zabezpečiť podmienky na efektívne využitie rozľahlých nevyužitých územných celkov na realizáciu ucelených hospodárskych činností, a to najmä v oblasti priemyslu, služieb, výskumu a vývoja. „Sme v nevhode oproti našim konkurentom, čiže voči krajinám v tomto regióne. Potrebujeme mať priemyselný park pre tohto investora vybudovaný veľmi rýchlo, pretože tento investor urobí rozhodnutie do polovice septembra,“ zdôvodnil zrýchlené legislatívne konanie Hudák.

Ak bude novela zákona schválená, budú sa po novom vydávať osvedčenia o významnej investícii aj podnikom so 100-percentnou majetkovou účasťou štátu, za účelom efektívneho využitia rozľahlých, doteraz nevyužitých území na budovanie strategických parkov, určených na umiestnenie investícií v oblasti priemyselnej výroby, služieb a výskumu a vývoja. „V súvislosti s nedostatkovou pripravenosťou územia, opakujúcim sa zvyšujúcim sa dopytom po existencii komplexne vybudovanej infraštruktúry, vrátane pozemných komunikácií a inžinierskych sietí na ploche o výmere nad 250 hektárov na území Slovenskej republiky neboli v uplynulých rokoch umiestnené niektoré zahraničné investície v oblasti priemyselnej výroby,“ uviedol ministerstvo hospodárstva.

### 99% ZISKU Z AUTOMOBILOVÉHO PRIEMYSLU DO ZAHRAŇAČIA

Slovenské firmy tvoria len nepatrnú časť celkových tržieb a ziskov, ktoré vyprodukuje automobilový priemysel na Slovensku. Z analýzy portálu Indexpodnikateľa.sk totiž vyplýva, že do zahraničia odchádza cez nadnárodné spoločnosti až 99 percent zisku v tomto odvetví.

Väčšina firiem, podnikajúcich v automobilovom priemysle, má tuzemské vlastníctvo. Na Slovensku pôsobí 61 percent spoločností s domácim majiteľom a 39 percent patrí zahraničným vlastníkom. Najväčšiu časť slovenských firiem tvoria spoločnosti s ručením obmedzeným (317), za nimi nasledujú živnostníci (193) a prvú trojku uzatvárajú akciové spoločnosti (31).

Podľa analýzy, ktorá vychádzala z tržieb a ziskov jednotlivých firiem, pôsobiach v automobilovom priemysle za roky 2009 až 2014, sú najväčšími ťažúňmi veľké nadnárodné spoločnosti s ich priamymi zahraničnými investíciami. Slovenské firmy tvoria len zanedbateľnú časť celkových tržieb a ziskov, ktoré vyrobí automobilový priemysel.

Zisky nadnárodných spoločností totiž v konečnom dôsledku smerujú do zahraničia. Ich tržby predstavujú podľa údajov portálu až 99,7 percent z tržieb celého priemyslu a podiel zisku sa pohybuje na úrovni 99 percent. Spolu viac ako 453 miliónov eur zisku vyprodukuje zahraničné spoločnosti, čo je v porovnaní s niečo vyše 1,4 milióna eur zisku slovenských spoločností obrovský rozdiel.

(Sita, TASR, r)

# AKO ŽIŤ ZDRAVŠIE A ŠŤASTNEJŠIE

**Čo vo svojom živote robíme zle, vieme s odstupom zhodnotiť asi všetci. Upustiť od toho a nastaviť sa tak, ako nám odborníci odporúčajú (a uznajme, že v mnohom majú pravdu), to je už iná káva. Tu je zopár trikov, ktoré by sme mali zaradiť do každodenného života a budeme žiť zdravšie a určite aj s väčším pocitom šťastia. Neveríte? Vyskúšajte! Chce to len trochu disciplíny.**

## Ponaťahujte sa

Svoje telo si uvedomujte celý deň, čo najčastejšie. Keď vás niečo bolí, ťahá, alebo keď ste pod stresom, zdvihnite ruky nad hlavu a ponaťahujte ramená, plecia aj krk. Keď vás nikto nesleduje, postavte sa a pokúste sa dočiahnuť až k špičkám (nohy musia byť v kolenách vystreté). Po týchto naťahovacích cvikoch okamžite spozorujete vyššiu aktivitu a uvoľnenosť.

## Sprchujte sa studenou

Samozrejme, teplej sprche sa nič nevyrovná. No pre zdravú pokožku a vlasy toho veľa neprinesie, práve naopak, vysušuje. Reč nie je o ľadovej, ale o studenej vode. Po príjemnom sprchovaní pod teplou vodou si na dve minúty prepnite studenú. Už takéto krátke „schladenie“ dokáže uzavrieť póry a vlasové folikuly a podporiť krvný obeh.



## Pite vodu

A ešte viac, ako si myslíte, že je zdravé. Pomáha vo všetkých ohľadoch, v neposlednom rade aj pri spaľovaní tukov. Prečo? Častokrát vodou „zahasiame“ hlad, lebo si tieto dva pojmy zamieňame. Voda tiež na chvíľu dokáže oklamať žalúdok a keď sa následne najeme, prijme menej kalórií. A preto by pohár vody pred každým jedlom mal byť samozrejmosťou. Ak neveríte, vyskúšajte.

## Jedzte citrusy

Prekoniajte sa a vypite každé ráno pohár teplej vody s trochou čerstvo vytlačenej citrónovej šťavy. Výhoda tohto antioxidantného nápoja: Redukuje zápal a zvyšuje energiu.

## Prežúvajte s chuťou

Nehlťajte večeru pred televízorom a nejujte bagetu pred počítačom. Len málokedy si skutočne vychutnáme jedlo, hoci malo by to byť dennodennou samozrejmosťou. Tejto činnosti venujte viac času. Vychutnávajte si ho a hodnotte – či nie je presolené, ako chuť s tekvicovým a ako s olivovým olejom, akú horkastú chuť má čakanka a ako sa vám to volské oko dnes podarilo. Je chutnejšie ako predvčerom. V opačnom prípade

prijme oveľa viac kalórií, ako ste vôbec plánovali.

## Zastavte sa na chvíľu

Má to zmysel. Neustále utekanie, stres a zhon nám neprinášajú nič pozitívne. Okrášlite si svoj život tým, že si vychutnáte cestu domov z práce. Sledujte, čo si inak nemáte šancu všimnúť. Ako sú oblečení ľudia, ktorých míňate, vnímajte vianočké, aké divy robí s vašimi vlasmi, sledujte domy, okolo ktorých prechádzate – sú pekné či škaredé? Sadnite si na lavičku, ak máte čas a pozrite sa aj na obľubované oblaky. Toto cvičenie vám pomôže dostať do rovnováhy váš pracovný a súkromný život, na chvíľku skutočne vypnúť.

## Dbajte na správne držanie tela

Skontrolujte, ako práve sedíte. Zhrbene? Ako vždy? Zopakujte si, čo ste sa už v minulosti o správnom sedení naučili a vyrovnajte sa ako „pravítko“. Zlé držanie tela má na zdravie negatívny vplyv, nehovorí sa o ňom zbytočne. Spôsobuje totiž zlý krvný obeh, v niektorých prípadoch môže aj za bolesť hlavy a v konečnom dôsledku častokrát aj za zlú náladu.

## Doprajte svojim očiam prestávku

Oční lekári odporúčajú trik, tzv. „20–20–20“. 20 minút, 20 sekúnd a 20 metrov. Tých prvých dvadsať minút strávite pred monitorom. Potom sa však zahľadte niekam úplne inam a pozorujte toto zaujímavé miesto po dobu dvadsiatich sekúnd. Nech je však vzdialené aspoň 20 metrov. Úlohou tohto cvičenia je zníženie očného tlaku – hlava nebude bolieť.



## Pohyb – robte čokoľvek

Polhodina pohybu denne nestačí a päťkrát do týždňa je tak akurát? Zabudnite na takéto výroky a robte toho toľko, koľko sa vám to hodí. Najlepšie však denne. Pokojne si svoje pohybové aktivity „rozkúskujte“. Čo-to si „odpracujete“ ráno, trošku po obede, pridáte na večer. A môžete spokojne zaspáť... Štúdie totiž ukázali, že veľa „malých“ cvičení počas dňa má pre telo pozitívny

efekt. Takže nemusíte sa nútiť dve hodiny denne potiť vo fitnesscentre, keď sa vám nechce. Vymeňte autobus za bicykel a jazdite na ňom každý deň do práce. Počas dňa si urobte zopár drepov. A keď pridete domov z práce, zatancujte si na svojich päť obľúbených chytľavých piesní. Dobrá je aj dvadsať minútová prechádzka rýchlejším tempom.

## Kamaráťte sa s prírodou

Doprajte si ráno krátku prechádzku, prospešná pre telo je aj tá tesne pred spaním. Trasa by mohla byť zakaždým iná. Uprednostnite víkend v prírode pred stráveným časom pred televízorom, bodne aj turistika s priateľmi. Benefity pobytu na čerstvom vzduchu sú na nezaplatenie. Už krátke prechádzky majú silu zmierniť ľahké depresie, okrem toho však zlepšia koncentráciu, zvýšia kreativitu a imunitný systém.

## Meditujte

Najvhodnejší čas pre krátke zamyslenie, zhodnotenie a snívanie (zhrnuté v slove meditácia) je ráno, krátko po prebudení. Ošpliechajte si tvár studenou vodou a to isté zopakujte pred večerou. Urobte si čas, posaďte sa na príjemné a tiché miesto v dome a sústreďte sa len na pozitívne myšlienky. Opakujte si ich v duchu ako mantru. Táto mentálna pauza pomáha pri koncentrácii a zaručí, že večer zaspíme šťastnejší.

Zdroj: internet

## ZASMEJME SA...

Šéf sa ma pýtal, či viem, aký je základný problém v našej firme: či nevedomosť alebo nezájum. Odpovedal som mu, že neviem, a ani ma to nezaujímá...

Príde starček na vlakovej stanici k pokladni a hovorí pokladničke:

- Prosím si jeden lístok.
- A kde ho chcete?

On natiahne ruku a povie:

- Sem do ruky.

Gróf hovorí sluhovi:

- Povedzte, James, kto je tu blbec, Vy či ja?
- Pán gróf... Vy nie ste človek, ktorý by zamestnával blbca.

Prišla svokra na návštevu a zať sa jej pýta:

- Mama, a dokedy tu budete?
- No, kým sa vám nezunujem...

A zať nato: – Joj, mama, a to ani kávu nevy pijete?

