

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

- Tripartita sa nevie dohodnúť na minimálnej mzde str. 1 až 2
- Prepustenie zamestnanca je na Slovensku lacnejšie – str. 3
- Vo Volkswagene sa začalo vyjednávanie – str. 3

PRÁCA MÁ ZAVÍTAŤ AJ DO HLADOVÝCH DOLÍN

Každé novovytvorené pracovné miesto v okresoch s nezamestnanosťou okolo 20 percent štát vyváži tisícami eur

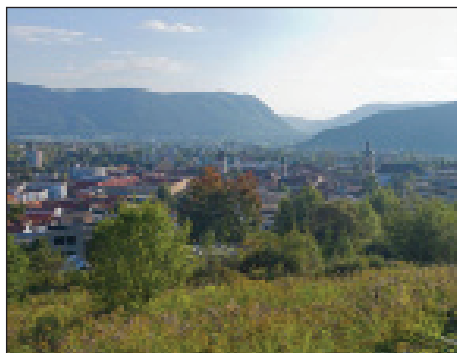
Dotácie majú pomôcť motivovať podnikateľov k vytváraniu pracovných miest v okresoch Rimavská Sobota, Revúca, Kežmarok, Rožňava a Sobrance, Poltár, Sabinov, Vranov nad Topľou, Trebišov, Veľký Krtíš a Gelnica.

ASPOŇ 10 PRACOVNÝCH MIEST

Vláda plánuje podporiť pracovné miesta preplácaním častí investícií firmami, odvodovými úľavami, preplácaním cestovného, a najnovšie aj výstavbou sociálnych bytov. Dotácie sa po schválení zákona majú pri splnení podmienok poskytovať automaticky bez toho, aby o nich dodatočne rozhodovali úradníci či politici. „Bude stačiť, ak investor príde s investíciou 100 tisíc eur a viac a zaviazá sa vytvoriť minimálne desať pracovných miest. Vznikne mu automaticky nárok na štátnu pomoc vo výške 45 až 55 percent podpory,“ povedal premiér Robert FICO. Napríklad, pri nákupe strojov do novoovvorenej priemyselnej haly za 200 tisíc eur štát firme automaticky zaplatí 80 až 90 tisíc eur.

Podpora môže pomôcť aj poľnohospodárom, ktorí sa dali na výrobu tradičných slovenských syrov či iných produktov. Podmienkou je vytvorenie desiatich pracovných miest, či už by išlo o nové reštaurácie, exportné podniky, ale napríklad aj farmy či salaše.

(Pokračovanie na str.2)



TRIPARTITA SA NEVIE DOHODNÚŤ NA MINIMÁLNEJ MZDE

Od polovice leta sa predstavitelia vlády, zamestnávateľia a zástupcovia odborov nevidia v rámci rokovania Hospodárskej a sociálnej rady dohodnúť na tom, na akú sumu sa od začiatku budúceho roka zvýši minimálna mzda (MM) na Slovensku. Tá v súčasnosti dosahuje 380 eur.



Ako uviedol prezident Asociácie zamestnávateľských zväzov a združení (AZZZ) SR, Tomáš MALATINSKÝ, spolu s Republikovou úniou zamestnávateľov požadovali zvýšiť hranicu najnižších zárobkov na Slovensku na 399 eur. „Táto naša ponuka bola z nášho pohľadu ústretová a keď nebola prijatá, tak trváme na tom, že by sa minimálna mzda nemala dvíhať,“ povedal.

Ministerstvo chce 400, KOZ SR 410 eur

Naopak, ministerstvo práce a sociálnych vecí navrhuje zvýšiť od začiatku budúceho roka minimálnu mzdu zo súčasných 380 eur na 400 eur. Išlo by o nárast o 5,26 %. Takéto zvýšenie sumy minimálnej mzdy je podľa rezortu o 1,16 percentuálneho bodu vyššie ako jej minimálny nárast, vyplývajúci z valorizačného mechanizmu úpravy sumy minimálnej mzdy podľa zákona o minimálnej mzde. „Navrhnutý rýchlejší rast sumy minimálnej mzdy, ku ktorému sa zaviazala aj vláda Slovenskej republiky vo svojom programovom vyhlásení, ministerstvo považuje za zod-

povedajúci relatívne priaznivej makroekonomickej situácii,“ uviedlo ministerstvo práce a sociálnych vecí.

Konfederácia odborových zväzov SR prišla s návrhom zvýšiť mesačnú minimálnu mzdu od začiatku budúceho roka na 410 eur. Z nej by sa odvíjajúca minimálna hodinová mzda upravila na 2,356 eura, čo predstavuje percentuálne zvýšenie na úrovni roku 2015 a predpokladaný podiel minimálnej mzdy na priemernej mzde vo výške 45,01%. Toto zvýšenie by zabezpečilo priblíženie sa takej odmene za vykonanú prácu, ktorá by zamestnancovi zabezpečila dôstojnú životnú úroveň.

O MM rokovali Česi aj Slováci

Zvyšovanie minimálnej mzdy bolo aj jednou z tém spoločného rokovania Hospodárskej a sociálnej rady SR a Rady hospodárskej a sociálnej dohody ČR, ktoré sa uskutočnilo 7. septembra v Bratislave.

Na tlačovej besede o tom informoval predseda Hospodárskej a sociálnej rady SR, minister práce a sociálnych vecí Ján RICHTER. „Zhodli sme sa na tom, a nie

(Pokračovanie na str.2)

TRIPARTITA SA NEVIE DOHODNÚŤ NA MINIMÁLNEJ MZDE

(Dokončenie z 1. strany)

je to nič prekvapujúce, že táto téma má aj istú politickú, možno aj ideologickú oblasť," povedal. K tejto téme má totiž podľa neho iný prístup sociálna demokracia a iný prístup pravicové, resp. konzervatívne strany. Ako poznamenal, minimálna mzda sa na Slovensku síce zvyšovala aj počas pravicových vlád, avšak menej razantne, ako to robí sociálna demokracia.

Premiér Českej republiky Bohuslav SOBOTKA, ktorý je zároveň predsedom tripartity v ČR, poukázal na to, že v Českej republike pravicové vlády šesť rokov minimálnu mzdu nezvyšovali. „To sa podpísalo na tom veľkom rozdiel, ktorý dnes je medzi minimálnymi mzdami v oboch krajinách," povedal. Kým na Slovensku bude podľa B.SOBOTKU 1. januára budúceho roka najnižšia mzda okolo 43 % priemernej platy na Slovensku, v Českej republike to bude približne 36 % priemernej mzdy v tejto krajine. „My sa snažíme, aby sme sa v Českej republike priblížili 40 percentám priemernej mzdy," povedal český predseda vlády.

Česká vláda rozhodla minulý mesiac o tom, že v Českej republike sa minimálne zárobky zvýšia o 700 českých korún (CZK) na 9 tisíc 900 CZK, čo zodpovedá sume približne 366 eur.

Minimálna mzda na Slovensku sa od začiatku tohto roka zvýšila z pôvodných 352 eur na 380 eur. Išlo o nárast o 7,95 %. Súčasne sa od začiatku tohto roka zaviedla odpočítateľná položka na zdravotné odvody v sume 380 eur. Zamestnanci, ktorých hrubý príjem je nižší ako 570 eur mesačne, tak majú vyššiu čistú mzdu. Odpočítateľná položka na zdravotné odvody sa zaviedla práve vzhľadom na to, že minimálna mzda stúpila na 380 eur.

(O MM sa viac dočítate aj v blodu J. Košča na strane sedem.)

(r, TASR)



Najbližšie číslo PRIORÍT
vyjde 27. 10. 2015

PRÁCA MÁ ZAVÍTAŤ AJ DO HLADOVÝCH DOLÍN

(Dokončenie z 1. strany)

Vláda tiež plánuje farmárom v hladových dolinách zvýhodniť prenájom pôdy zo Slovenského pozemkového fondu.

NÁJOMNÉ BYTY, PRÍSPEVKY Z EUROFONDŮ

„Pri stavbe nájomných bytov v okresoch s vysokou nezamestnanosťou štát zaplatí starostom 55 až 85 percent z oprávnených nákladov. Zvyšok sumy si budú môcť mestá a obce požičať za nulový úrok od Štátneho fondu rozvoja bývania," povedal Robert FICO. Momentálne má štát k dispozícii okolo 10 tisíc nájomných bytov. Krajina by však potrebovala navyše zhruba päťtisíc ďalších nájomných bytov, aby mestá a obce aspoň sčasti uspokojili dopyt po nich. V štátnom rozpočte na tento rok je na podporu nájomného bývania vyčlenených 20 miliónov eur, čo je podobná suma ako po minulých rokoch.

Ďalej budú hladové doliny automaticky zvýhodňované pri žiadostiach o príspevky z eurofondov a prednostne im budú vyplácané peniaze na financovanie rozbehnutých projektov.

AJ V ĎALŠÍCH REGIÓNOCH

„Nie je to zle nastavená podpora. Ak by to takto prešlo aj po schválení zákona v parlamente, tak pri investícii stotisíc eur štát v podstate preplatí podnikateľovi mzdu štyroch z desiatich novoprijatých zamestnancov na obdobie jedného roka. To je pomerne veľkorysá," reagoval prezident Slovenskej asociácie malých podnikov, Vladimír SIROTKA. Predpokladá sa, že podmienukou bude dlhodobé fungovanie firmy.

Malí podnikatelia sa však nestotožňujú s povinnou výškou investície 100 tisíc eur. Podľa nich by stačila polovičná povinná výška investície - teda v hodnote 50 tisíc eur - ktorú dokáže realizovať viac malých podnikateľov a to aj v regiónoch, kde sa nezamestnanosť pohybuje na úrovni 15 až 18 percent. Aktuálne totiž vláda schválila hranicu na poskytnutie podpory pre okresy minimálne s 20-percentnou nezamestnanosťou. „Nevylučujem, že počas diskusií v parlamente môže prísť k zníženiu tejto hranice na 18 percent," uzavrel premiér R. FICO.

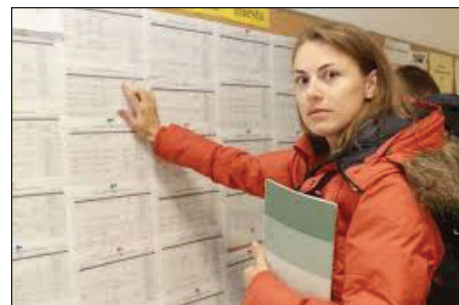
BEH NA DLHÉ TRATE

Podobné podpory na vytváranie pracovných miest fungujú aj v silných západných ekonomikách. „Preplácanie odvodov zo strany štátu v prípade dlhodobo nezamestnaných je štandardným opatrením. V Nemecku vďaka štátnej podpore funguje okolo milióna slabo platených pracovných miest pre ľudí s nízkou kvalifikáciou," uviedla sociologička Slovenskej akadémie vied, Zuzana KUSÁ. Boj s nezamestnanosťou v hladových dolinách bude však pre vládu behom na dlhé trate.

Len v Rožňavskom, Kežmarskom, Revúckom a Rimavskosobotskom okrese je spolu bez práce vyše 31 tisíc ľudí. Ak by vláda v spomínaných štyroch okresoch každý druhý týždeň otvárala fabriku s dvesto novými pracovnými miestami, tak aj takýto obrovský úspech by až za tri roky okresal hrozivo vysokú nezamestnanosť na slovenský priemer.

Navyše, vláda bude narážať aj na neochotu ľudí pracovať. „Práve v regiónoch s vysokou nezamestnanosťou majú ľudia vysoké dlhy často

pre rôzne pôžičky od nebankoviek. Pri poberaní dávok v hmotnej núdzi sú chránení pred exekúciou. Ak začnú pracovať, ich životná úroveň klesne, keďže všetky zarobené peniaze im zoberie exekútor, a tým sa stráca ich motivácia pracovať," pokračovala Zuzana KUSÁ. Podľa odborníčky v tomto prípade pomôže jedine zavedenie osobných bankrotov aj pre chudobných ľudí, dlhujúcich pár tisíc eur. „Ľudia, ktorí sú viac ako štyri roky bez práce, budú potrebovať aj svojho osobného asistenta, ktorý na nich bude dávať pozor, a viem, že tu sa už rozbiehajú projekty, preplácané z fondov Európskej únie. Problém je v tom, že asistenti sa budú ľuďom venovať len v práci, ale oni potrebujú zorganizovať aj osobný život a pomôcť naučiť sa takú základnú vec, ako je vstávanie do práce," dodala Z.KUSÁ.



ĎALŠIE NÁVRHY

Ďalším opatrením má byť, že ak od decembra 2015 firma z hladovej doliny zamestná človeka, ktorý je najmenej polroka nezamestnaný, bude zamestnávateľ z vymeriavacieho základu zamestnanca platiť iba úrazové a garančné poistenie. Teraz je hranica na automatické odvodové úľavy pre ročnej nezamestnanosti. Zároveň, ak bude firma poberať štátny príspevok napríklad 10 mesiacov, pracovné miesto musí bez podpory udržať ďalších 5 mesiacov.

Pri odvodovej úľave zamestnávateľ nesmie zrušiť už existujúce pracovné miesta. Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny platí za firmu odvody zamestnanca len v prípade poberania mesačného platu do výšky 552 v hrubom. Tvrdým orieškom pre firmy však bude motivácia nezamestnaných nastúpiť do práce. „Každý mesiac dostanem od úradu práce dávku v hmotnej núdzi vo výške 61,6 eura. Pred rokom som pracoval v Nitre za štyristo eur v čistom. Na ubytovanie som minul 180 eur v čistom a zvyšných 220 eur padlo na stravu. Dnes, keď som doma, kde mám ubytovanie aj jedlo zadarmo, mi paradoxne na vlastné potreby ostane viac peňazí, ako keď som pracoval," povedal Tomáš MARTAUS z obce Čierna.

Opatrenia vlády na boj proti vysokej nezamestnanosti prichádzajú v ekonomicky priaznivých časoch. V domácej ekonomike pracuje už viac ľudí ako pred príchodom krízy v roku 2008, keď počet pracovných miest v 2. štvrťroku 2015 dosiahol číslo 2 milióny 264 tisíc. Pri historicky najvyššom počte pracovných miest od vzniku krízy je dôvodom stále vysokej, až 11,46 -percentnej slovenskej nezamestnanosti, klesajúci počet ľudí, pracujúcich v zahraničí a rastúci počet pracujúcich dôchodcov.

(r, TASR, Sita)

priority

mesačník OZ KOVO, vydáva OZ KOVO v OZK SERVICE, spol. s r.o. Redakcia: ČSA 25, 974 01 Baňská Bystrica. Tel.: 0911 394 318, e-mail: fakova@ozkovo.sk. Redakčná rada: Mgr. Bc. Pavol 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

Z odborárskej kuchyne

VO VOLKSWAGENE ZAČALO KOLEKTÍVNE VYJEDNÁVANIE

V bratislavskom závode Volkswagen Slovakia sa v závere júla zišli vyjednávací tímy za stranu zamestnávateľa i odborov, aby odštartovali tohtoročné kolektívne vyjednávanie. Hoci sa na prvom stretnutí nedohodli, po lete pokračujú ďalej. Ich súčasná kolektívna zmluva platí totiž do konca septembra.

Ako informoval predseda Základnej organizácie Odborového zväzu KOVO Volkswagen Slovakia, Zoroslav SMOLINSKÝ, predpokladá, že aj tohtoročné vyjednávanie budú tvrdé a dlhé. Vlni totiž kolektívne vyjednávanie viedlo až k vyhláseniu štrajkovej pohotovosti. „Na rokovania s vedením závodu prichádzame s presvedčením, že zamestnanci bratislavského Volkswagenu odvádzajú nadpriemerný pracovný výkon, čoho výsledkom sú výborne ekonomické výsledky. Platové a pracovné podmienky by sa mali zlepšovať spolu s fi-



nančnými výsledkami závodu,“ argumentuje Z. SMOLINSKÝ. Zástupcovia odborov budú podľa neho vyjednávať podobne ako po minulé roky, nekompromisne a konštruktívne.

Podľa vedúceho kolektívneho vyjednávanie za spoločnosť Volkswagen, Erica REUTINGA, neistoty pribúdajú vo viacerých regiónoch. Konkurencieschopnosť spoločnosti podľa neho nesmie byť ohrozená, a preto je nevyhnutná primeraná dohoda. „Aj v budúcnosti chceme vyrábať autá na Slovensku. Vzhľadom na súčasné rámcové podmienky však budeme úspešní iba vtedy, keď nájdeme spoločne so zástupcami zamestnancov tie správne riešenia,“ uviedol E. REUTING.

Výsledky kolektívneho vyjednávanie sa budú týkať viac ako 9900 zamestnancov spoločnosti, pričom Volkswagen Slovakia ponúka svojim zamestnancom atraktívne pracovné podmienky. Zahŕňajú napríklad dovolenkový vianočný príspevok, teda 13. a 14. Plat, odmenu za hospodárske výsledky, či príspevky pri dosiahnutí pracovného jubilea, narodení dieťaťa alebo pôžičky na bývanie s nulovým úrokom. (r, Sita)

PREPUSTENIE ZAMESTNANCA JE NA SLOVENSKU LACNEJŠIE

Náklady na prepustenie zamestnanca sú na Slovensku stále nižšie ako v krajinách západnej Európy. Konštatuje to štúdia spoločnosti Deloitte Legal s názvom International Dismissal Survey, ktorá skúmala pracovnoprávne podmienky prepúšťania zamestnancov v 31 prevažne európskych krajinách.

Podobne sú náklady na prepustenie zamestnanca nižšie oproti západnej Európe aj v ostatných krajinách strednej a východnej Európy. Najdrahšie je podľa štúdie prepúšťanie v Taliansku, Švédsku, Belgicku a Luxembursku.

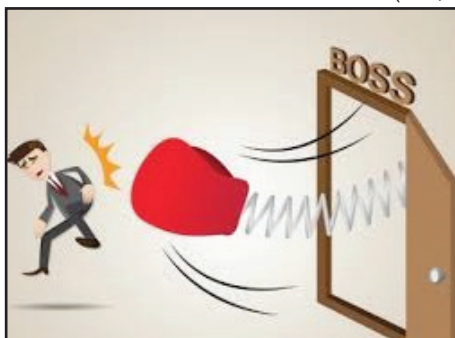
Pomerne vysoké náklady na prepustenie pracovníkov a Slovensku štúdia objavila iba v jednom prípade, a to pri prepúšťaní zamestnancov so stredne dlhou praxou z organizačných dôvodov. „Slovensko sa v rámci prepočtov našej štúdie zaradilo medzi krajiny s vyššími nákladmi na prepustenie len v prípade stredne dlhej praxe, a to pri ukončení pracovného pomeru z organizačných dôvodov. V prípade skúsených zamestnancov a zamestnancov bez praxe sme stále skôr na konci rebríčka,“ dodal advokát z advokátskej kancelárie Deloitte Legal, Róbert MINACHIN.

Štúdia zohľadňuje priemerné náklady zamestnávateľa pri vyrovnaní celkových nárokov pri prepustení zamestnanca. V rámci prepočtov porovnávala náklady na prepustenie menej skúsených, ale aj skúsenejších zamestnancov pre prípad skončenia pracovného pomeru z organizačných dôvodov, a tiež z dôvodov na strane zamestnanca. Vo väčšine krajín je podľa štúdie minimálny rozdiel v nákladoch na prepustenie zamestnanca z organizačných dôvodov a z dôvodov na strane zamestnanca, ktorými sú napríklad zdravotné dôvody, porušenie pracovných

povinností, či neuspokojivé pracovné výsledky.

Do úvahy sa pritom brali faktory, ako je minimálna výplata odstupného na základe zákona, ako aj náklady na „odstupné“ nad rámec zákona, s cieľom dosiahnuť dohodu so zamestnancom.

Vo všeobecnosti tak platí, že rozhodujúcim faktorom pri výške nákladov na prepustenie zamestnanca je najmä dĺžka trvania pracovného pomeru. Náklady sa ďalej zvyšujú aj dĺžkou výpovednej lehoty, ktorá je pre jednotlivé jurisdikcie odlišná. Výrazný vplyv majú aj špecifické podmienky, dohodnuté v podnikových kolektívnych zmluvách. (Sita, r)



KOZ SR: VIAC ŠTÁTNYM ZAMESTNANCOM

Tabuľkové platy niektorých štátnych zamestnancov sú dlhé roky aj pod úrovňou minimálnej mzdy. Konfederácia odborových zväzov (KOZ) SR chce vládu presvedčiť, aby súčasný ekonomický rast slovenskej ekonomiky využila na ich zvyšovanie.

Slovenská ekonomika si v tomto roku užíva najsilnejší ekonomický rast od roku 2010. „Počas rokovaní o zvyšovaní plátov štátnych zamestnancov plánujeme otvoriť problém nízkych tabuľkových plátov,“ povedal Slavomír MANGA, viceprezident KOZ SR. Napríklad, najnižší tabuľkový plat sanitára, pracujúceho menej ako dva roky v štátnom zdravotníctve, je 226 eur za mesiac. Takýmto zamestnancom sa rozdiel do hrubej minimálnej mzdy vo výške 380 eur za mesiac dopláca v rámci osobných príplatkov. „Ak by sa tabuľkové platy začínali na úrovni minimálnej mzdy, ľudia by zarábali oveľa viac. Automaticky by sa totiž vytvoril tlak na zvyšovanie plátov vo vyšších tarifných triedach,“ dodal S. MANGA.

Pri tlaku na razantnejšie zvyšovanie plátov štátnych zamestnancov odbory argumentujú hlavne dobrými hospodárskymi výsledkami Slovenska. „Ekonomika postupne zrýchľuje, za prvý polrok si pripísala rast 3,2 percenta po tom, čo vlni vzrástla o 2,4 percenta,“ uviedla Mária VALACHYOVÁ, analytička Slovenskej sporiteľne. Pokračujúci ekonomický rast budú podporovať hlavne nízke ceny ropy, prejavujúce sa v klesajúcich cenách pohonných hmôt. Lacný benzín znižuje obchodníkom náklady na prepravu tovaru do obchodov a vytvára aj tlak na znižovanie cien potravín, oblečenia či elektroniky. Navyše, Európska centrálna banka každý mesiac natlačí do ekonomiky eurozóny 60 miliárd nových eur.

Vláda zároveň plánuje znížiť deficit verejných financií z tohtoročných 2,49 percenta hrubého domáceho produktu (HDP) na 1,93 HDP v roku 2016. V predstavenom návrhu rozpočtu na rok 2016 sa zatiaľ počíta s 1,3-percentným rastom plátov 360 tisíc zamestnancov verejnej správy.

„Naš návrh je 7 - percentné zvýšenie plátov štátnych zamestnancov,“ uviedol k danému prezident KOZ SR, Jozef KOLLÁR. Podľa predbežných prepočtov by takéto zvyšovanie plátov vyšlo štátny rozpočet v roku 2016 na približne 300 miliónov eur. Ak by sa aj štát s odborními nedohodol, školníkom, kuchárkam, zdravotným sestrám či učiteľom sa platy aj tak zvýšia - minimálne o infláciu.

Na rok 2015 sa odbory s vládou dohodli na 2,5-percentnom raste plátov pre 360 tisíc štátnych zamestnancov. V roku 2014 zas vzrástol plat každého zamestnanca verejnej správy o fixných 16 eur bez ohľadu na výšku jeho príjmu. Predchádzajúci minister školstva, Dušan ČAPLOVIČ, verejne sľúbil učiteľom, že do roku 2016 stúpnu ich priemerné platy na 1,2-násobok priemernej mzdy v národnom hospodárstve. V prípade dodržania tohto záväzku by mzdy učiteľov v budúcom roku museli stúpnuť na 1 030 eur v hrubom. V roku 2014 bol totiž priemerný hrubý plat na Slovensku 858 eur za mesiac. (r, Pravda)

Čo je nové v kolektívnom vyjednávaní



Očami podpredsedníčky OZ KOVO

Začiatok septembra býva každoročne hektický. Po lete prepíname z dovolenkového módu opäť do toho pracovného, vraciame sa ku každodennej rutine a pracovným problémom. Ani tento rok nie je výnimkou. Navyše, tohtoročný september je ešte o niečo napätejší, vzhľadom na aktuálnu utečeneckú krízu a zatiaľ márne pokusy európskych lídrov nájsť jej všeobecne akceptovateľné riešenie.

Pre nás navyše september znamená aj začiatok kolektívneho vyjednávania vyšších kolektívnych zmlúv. A tak opäť diskutujeme o našich požiadavkách, ktoré nastolíme vo vyjednávaní, ale aj o aktivitách, ktorými budeme svoje požiadavky koordinovať a vzájomne podporovať. Dnes ale nebudem písať o tom, čo chceme dosiahnuť v kolektívnom vyjednávaní. Dnes sa chcem s vami podeliť o jednu skúsenosť. Je z kategórie zahraničných. A možno aj inšpiratívnych.

Je smutne známou skutočnosťou, že zamestnanci nízkonákladových aerolínií nemajú ani zďaleka také pracovné podmienky, ako ich kolegovia zo štandardných leteckých spoločností. Aj v tejto nemenovanej „nízkonákladovke“, operujúcej v Dánsku, panovali nízke mzdy nielen u palubného personálu, ale aj samotných pilotov. Štandardom bolo, že letecké tréningy si platili zamestnanci, uniformy si prenajímali od spoločnosti a dokonca, v prípade výpovede zo strany zamestnávateľa, museli zaplatiť 200 eur ako administratívny poplatok. A tak dánske odbory, pre ktoré bola táto situácia neprijateľná, predložili návrh kolektívnej zmluvy.

Aerolínie ale vyjednávať odmietli a vec sa dostala až pred Najvyšší pracovný súd. Právna stránka veci je trochu komplikovaná, a pre túto chvíľu nie najpodstatnejšia. Oveľa podstatnejšie je, že dánske odbory a zamestnanci aerolínií prípad zmedializovali a v celom Dánsku vyvolali mohutnú vlnu podpory. Organizovali sa mítingy, ktorých cieľom bolo aj verejným tlakom prinútiť zamestnávateľa, aby pristúpil na požiadavky odborov. Tlačové besedy, rozhovory, demonštrácie, na ktorých sa nezúčastňovali iba zamestnanci dotknutých aerolínií, ale aj zamestnanci iných spoločností, odborári i neodborári. Na 18. júl bol ohlásený štrajk v nízkonákladových aerolíniách. Súčasne na ten istý deň vyhlásili solidárny štrajk aj na všetkých letiskách v Dánsku a vo Švédsku.

Áno, nielen v Dánsku, ale dokonca aj v susednom Švédsku boli zamestnanci solidárni s požiadavkami kolegov z nízkonákladovky a boli ochotní vstúpiť do štrajku. Za ich požiadavky a proti sociálnemu dumpingu. Deň pred ohláseným štrajkom zamestnávateľ nakoniec kapituloval. Tlak médií i verejnej mienky - a napokon i hrozba štrajku - urobili svoje. Tento prípad bol ukázkovým, priam učebnicovým príkladom solidarity, ktorá nepozná hranice. Možno si poviete, že v našich slovenských pomeroch patrí takáto miera solidarity do sféry sci-fi. História nás už ale niekoľkokrát presvedčila, že aj sci-fi sa môže stať realitou. A možno niekde tu treba hľadať aj odpovede na otázky týkajúce sa nízkej mzdovej úrovne a nepriaznivých pracovných podmienok zamestnancov na Slovensku. Väčšinou je to totiž len v našich vlastných rukách.

Monika BENEŠKOVÁ
podpredsedníčka OZ KOVO

PÁR SLOVAMI... ŠTYRIA INVESTORI DOSTANÚ STIMULY

Vláda v septembri schválila poskytnutie investičnej pomoci pre štyroch investorov v celkovej sume viac ako 9,3 milióna eur. Tie vo forme úľavy na dani z príjmov, dotácie na obstaranie dlhodobého hmotného majetku a príspevku na vytvorenie nového pracovného miesta by mali do roku 2019 na Slovensku zabezpečiť vznik 417 nových pracovných miest.

Investori plánujú celkovo preinvestovať 38,44 mil. eur. Týka sa to spoločnosti **CCN GROUP Slovakia**, s. r. o., ktorá dostane úľavy na dani z príjmov v sume 5,75 mil. eur a v lokalite Beluša v okrese Púchov plánuje výstavbu nového závodu na výrobu komponentov do turbodúchadiel pre automobilový priemysel. Investor chce preinvestovať 27,57 mil. eur a do konca roka 2019 by mala firma vytvoriť 230 nových pracovných miest.

Ďalších 97 nových pracovných miest má do konca roka 2018 vytvoriť lučenecká spoločnosť **Ekoltech, s.r.o.** Firma chce investovať 4,08 mil. eur do rozšírenia podniku a modernizácie výroby nábytku v lokalite Filákov. Vládny kabinet jej schválil daňové úľavy v sume 1,48 mil. eur.

Firma Deltrian, s. r. o. plánuje investovať 4,28 mil. eur do výstavby novej výrobnéj haly v priemyselnom parku Kežmarok. Vďaka tomu má do konca tohto roka vzniknúť 50 nových pracovných miest. Celková investičná pomoc štátu pre túto spoločnosť má dosiahnuť 1,25 mil. eur.

Zvyšných 40 nových pracovných miest má do konca roka 2019 vzniknúť vďaka investícii spoločnosti **BSH Drives and Pumps, s. r. o.** Tá chce investovať 2,51 mil. eur do rozšírenia technologického centra na vývoj elektroniky v okrese Michalovce. Od štátu dostane investičnú pomoc v celkovej sume 842,8 tis. eur.

VO WAY INDUSTRIES KRUPINA VYJEDNÁVANIE STAGNUJE

Kolektívne vyjednávanie podnikovej kolektívnej zmluvy (PKZ) v spoločnosti WAY Krupina stále viazne. Návrh novej kolektívnej zmluvy, predložený odborovou organizáciou, sa i napriek niekoľkým urgenciám na začatie kolektívneho vyjednávania nestretol s pochopením zamestnávateľa. Tento stav sa Základná organizácia OZ KOVO WAY Krupina a.s. nakoniec rozhodla riešiť žiadosťou na Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR o určenie sprostredkovateľa. (r, P.Kúš, Síta)

K ROZŠIROVANIU KOLEKTÍVNYCH ZMLÚV VYŠŠIEHO STUPŇA

O priebehu rozširovania Kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa (KZVS) vás v **Prioritách pravidelne informujeme. Nakoľko sa zasadnutie Poradnej komisie ministra práce pre rozširovanie záväznosti Kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa uskutočnilo až po uzávierke letného dvojčísia Priorít, prinášame vám teraz ďalšie aktuálne informácie.**

Poradná komisia pre rozširovanie záväznosti Kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa sa na svojom poslednom rokovaní v závere júla zaoberala posúdením návrhu na rozšírenie záväznosti Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, uzatvorenej medzi Odborovým zväzom KOVO a Zväzom strojárskoho priemyslu SR na roky 2015 – 2017. Odborový zväz KOVO na zasadnutí zastupoval vedúci úseku ekonomiky a kolektívneho vyjednávania vo funkcii podpredsedu Poradnej komisie pre rozširovanie záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, JUDr. Marek ŠVEC, PhD. a vedúci Metodického pracoviska OZ KOVO Bratislava, JUDr. Martin VAVRO. Po prerokovaní návrhu na rozšírenie a diskusii k samotnému procesu rozširovania sa pristúpilo k hlasovaniu o jednotlivých SK NACE (častí hospodárskych odvetví), na ktoré sa uzatvorená kolektívna zmluva vyššieho stupňa vzťahuje. Po jednotlivých hlasovaniach bude zo strany Poradnej komisie odporučený návrh na rozšírenie kolektívnej zmluvy na časť hospodárskeho odvetvia s označením SK NACE nasledovne - 25.4, 25.5, 25.9, 28.1, 28.3, 29.1, 29.2, 30.2.

Schválený návrh na rozšírenie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa bude predložený na posúdenie ministrom práce, ktorý by mal výnosom rozhodnúť o ich formálnom rozšírení na subjekty, nepokryté kolektívnymi zmluvami. **Účinnosť výnosu ministra práce, a teda aj skutočné rozšírenie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, možno očakávať od 1. 10. 2015.**

Ďalšie zasadnutie Poradnej komisie už nie je plánované, keďže nebol doručený žiadny ďalší návrh na rozšírenie záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

Vypracoval: JUDr. Marek ŠVEC, PhD.
vedúci Úseku ekonomiky
a kolektívneho vyjednávania OZ KOVO

Z AUTOMOBILOVÉHO PRIEMYSLU

SUBDODÁVATEĽ KIA VYTVORÍ 300 PRACOVNÝCH MIEST

Spoločnosť Sungwoo Hitech plánuje vo svojom žilinskom závode expanziu. Firma chce postaviť a prevádzkovať nový výrobný komplex. Vďaka tomu by malo vzniknúť 300 nových pracovných miest.

V novom výrobnom komplexe bude investor vyrábať plechové komponenty pre automobilový priemysel. „V porovnaní s existujúcou produkciou nenastane žiadna zmena výrobného sortimentu, ani zmena technologického procesu. V novom výrobnom komplexe bude analogická výroba ako v existujúcich,“ informoval investor. Nová výrobná hala bude jednopodlažná a bude sa rozprestierať na ploche takmer 28 tisíc metrov štvorcových. Vyrobené plechové komponenty bude dodávať kórejskej automobilke Kia, ktorá má svoj závod tiež v Žiline.

Spoločnosť Sungwoo Hitech Slovakia v súčasnosti zamestnáva vo svojom žilinskom závode 760 pracovníkov a je súčasťou skupiny Sungwoo Hitech, s centrárou v Južnej Kórei.



TRNAVSKÁ AUTOMOBILKA PSA PRITIAHLA ĎALŠIEHO INVESTORA

Spoločnosť Mecaplast Slovakia plánuje investovať 50 mil. eur do výstavby výrobného závodu v susedstve automobilky PSA Peugeot Citroën v Trnave.

Výrobca plastových dielcov, určených predovšetkým pre automobilový priemysel, chce začať vyrábať už v máji 2016. Hlavným odberateľom plastových produktov bude susediaca automobilka. V novom závode si po spustení výroby nájde prácu 110 ľudí, v roku 2017 v trojmesačnej prevádzke až 150 ľudí, z toho 110 v robotníckej profesii. Vo výrobných hálach bude nainštalovaných dvadsať vstrekovacích lisov, vstupným materiálom budú plastické hmoty vo forme granulátu. Nová fabrika má ročne spracovať približne 2 700 ton granulátu.

JAGUAR LAND ROVER PLÁNUJE VÝROBU ÁUT V NITRE

Výrobca luxusných vozidiel Jaguar Land Rover podpísal memorandum o porozumení so slovenskou vládou v súvislosti s plánom výstavby závodu na Slovensku. Jaguar, ktorého vlastníkom je od roku 2008 indická skupina Tata Group, uviedol, že uskutočňuje štúdiu realizovateľnosti výstavby závodu v Nitre. Závod by mal začať výrobu v roku 2018 a cieľom automobilky je v priebehu desaťročia od začiatku výroby dosiahnuť ročnú produkciu 300 tisíc vozidiel. Konečné rozhodnutie má padnúť v neskoršej časti tohto roka. Podpísanie významného dokumentu s Jaguarom potvrdil aj premiér Robert FICO.

Generálny riaditeľ automobilky Jaguar Land Rover, Ralf SPETH uviedol, že globálna expanzia podnikania firmy je nevyhnutná pre podporenie jej dlhodobého a vytrvalého rastu. „So zavedeným odvetvím výroby luxusných áut je Slovensko pre nás atraktívnou príležitosťou potenciálneho rozvoja. Nový závod bude doplnením existujúcich závodov

vo Veľkej Británii, Číne, Indii a budovaného závodu v Brazílii,“ konštatoval SPETH.

Predaj vozidiel automobilky Jaguar Land Rover v roku 2014 posilnil o 9 %. Firma predala 462 678 vozidiel, z toho 81 570 Jaguarov a 381 108 Land Roverov.

PRÍEMERNÁ MZDA V DOPRAVE VZRÁSTLA O VYŠE 8 %

Priemerná nominálna mesačná mzda sa v júli medziročne zvýšila v doprave a skladovaní o 8,2 % na 844 eur. Ako ďalej informoval Štatistický úrad SR, mzdy v predaji a oprave motorových vozidiel posilnili o 4,9 % na 879 eur, v ubytovaní o 4,2 % na 622 eur, v stavebníctve o 4 % na 642 eur. Priemerná mzda za rovnaké obdobie sa zvýšila aj v maloobchode o 3,6 % na 607 eur, v informačných a komunikačných činnostiach o 3,3 % na 1 712 eur a v priemysle o 2,3 % na 949 eur.

Reálna mesačná mzda v priemere za sedem mesiacov tohto roka vzrástla medziročne v ubytovaní o 5 %, v doprave a skladovaní o 4,7 %, v predaji a oprave motorových vozidiel o 4,2 %, v činnostiach reštaurácií a pohostinstiev o 3,3 %, v priemysle a v stavebníctve zhodne o 2,9 %, v maloobchode o 2,7 %, v informačných a komunikačných činnostiach o 0,8 % a vo vybraných trhovných službách o 0,5 %. Nižšia bola len vo veľkoobchode, a to o 1 %.

AUTÁ SA KUPUJÚ NAJVIAC OD KRÍZY

Registrácie nových áut v Európskej únii rastú. Výnimkou nie je ani Slovensko, ktoré sa v počte registrovaných áut za prvých osem mesiacov aktuálneho roka blíži k hodnotám z krízového roku 2009. Vtedy dochádzalo k vysokému počtu registrácií, najmä z dôvodu zavedenia šrotovného ako jedného z protikrízových opatrení. Zvyšujúci sa počet nových áut svedčí o zlepšujúcej sa kondícii ekonomiky. Najviac sa darí luxusným automobily.

Slovensko za prvých osem mesiacov tohto roka zaznamenalo viac ako 51-tisíc registrácií nových vozidiel. V porovnaní s minulým rokom ľudia kúpili o 6,6 percenta viac áut. Vyplýva to z údajov Európskej asociácie výrobcov vozidiel (ACEA).

Zlepšujúca sa ekonomická situácia potvrdzuje aj nárast registrácií ľahkých úžitkových vozidiel, kde medziročný nárast dosahuje takmer 19 %. Najväčší nárast registrácií zaznamenávajú najmä luxusné značky. Ide o vozidlá značiek Jeep, Porsche, Mini, Smart, Lexus alebo koncernu Jaguar Land Rover. Ani jedna z automobiliek, ktorá neukončila pôsobenie na európskom trhu s výnimkou Hondy, nezaznamenala pokles registrácií svojich automobilov.

Výrobcovia, ktorých produkty nepatria do priemového segmentu, dosahujú nižšie rasty registrácií. Ani v jednom prípade z výrobcov VW, Škoda, Dacia, Opel, Toyota a Peugeot neprekročil nárast registrácií hodnotu 8 %. Najväčšie zvýšenie registrácií spomedzi neprémiových značiek zaznamenala Mitsubishi.

(r, Sita, TASR)



KRÁTKO

OBJEDNÁVKY V PRIEMYSLE RÁSTLI NAJRYCHLEJŠIE ZA TRI ROKY

Slovenské priemyselné podniky evidovali v júli výrazný nárast nových objednávok. Podľa údajov Štatistického úradu SR ich objem medziročne stúpol až o 19 % na 3,843 mld. eur, čo bol najrýchlejší rast za posledné tri roky. Dynamika rastu nových objednávok v slovenskom priemysle tak oproti júnu stúpila o 10,6 percentuálneho bodu. Za prvých sedem mesiacov tohto roka tak nové objednávky v priemysle na Slovensku medziročne vzrástli o 6,6 % na 27,05 mld. eur. Medzimesačne v júli oproti júnu boli priemyselné objednávky podľa sezónne očistených údajov vyššie o 5,4 %, kým v júni oproti máju stúpili o 3,5 %. Dynamika rastu nových objednávok v slovenskom priemysle sa v posledných rokoch spomalila. Kým po krízovom prepade v roku 2009 v ďalších rokoch rástli solídny tempom, v roku 2013 medziročný rast spomalil z vyše 13 % na 3,5 %. Ešte pomalšie sa priemyselné objednávky zvyšovali vlni, keď narástli o 3 %.

MZDY RASTÚ, PRÍEMERNÝ ZÁROBOK JE 858 EUR

Hrubá mzda v prvom polroku stúpila v priemere na 858 eur. Reálna mzda stúpila o 2,6 percenta. Priemerná nominálna mesačná mzda zamestnanca v hospodárstve SR sa medziročne v 2. kvartáli tohto roka zvýšila o 2,3 % a dosiahla 877 eur. Ako informoval Štatistický úrad SR, mierny pokles spotrebiteľských cien v porovnaní s rastom nominálnej mzdy ovplyvnil vývoj reálnej mzdy, ktorá sa medziročne zvýšila o 2,4 %. Sezónne očistená priemerná mzda oproti prvému kvartálu tohto roka vzrástla o 0,6 %.

Najvyššia úroveň priemernej mesačnej mzdy v II. kvartáli bola v odvetví finančnej a poisťovacie činnosti, a to 1 793 eur, ďalej v odvetví informačné a komunikačné činnosti, 1 668 eur, a dodávka elektriny, plynu a pary – 1 609 eur. V jedenástich odvetviach bola mzda nižšia ako v priemere za hospodárstvo SR. Najnižšiu priemernú nominálnu mzdu mali zamestnanci v ubytovacích a stravovacích službách, konkrétne 503 eur, v ostatných činnostiach 578 eur, v umení, zábave a rekreácii 601 eur a v stavebníctve 613 eur. Z územného hľadiska vyššia ako v priemere bola priemerná nominálna mesačná mzda iba v Bratislavskom kraji, a to 1 116 eur. V ostatných krajoch sa pohybovala od 668 eur v Prešovskom kraji do 803 eur v Košickom kraji.

PRÍEMERNÝ DÔCHODOK SA ŠPLHÁ NAD 400 EUR, BERIE HO MILIÓN SLOVÁKOV

Priemerný starobný dôchodok na Slovensku ku koncu augusta predstavoval 409,27 eura. V porovnaní s koncom augusta vlaňajška ide o nárast o 10,07 eura. Tento druh dôchodku pritom na konci minulého mesiaca poberalo vyše 1,02 mil. osôb. Predčasný starobný dôchodok, ktorý dostávalo 20 500 penzistov, dosahoval v priemere 390,87 eura. Medziročne išlo o nárast o 1,61 eura. Priemerný invalidný dôchodok pre osoby s mierou postihnutia do 70 % bol na konci augusta tohto roka na úrovni 197,84 eura, čo je v medziročnom porovnaní nárast o 74 centov. Invalidnú penziu pre ľudí s mierou postihnutia nad 70 % vyplácala Sociálna poisťovňa v priemernej výške 353,01 eura. Oproti koncu augusta minulého roka je to nárast o 3,32 eura. Sociálna poisťovňa pritom ku koncu minulého mesiaca evidovala 235,5 tisíc poberateľov invalidných dôchodkov.

(r, Sita, R.Brázdovič, TASR)

OKAMŽITÉ SKONČENIE PRACOVNÉHO POMERU ZO STRANY ZAMESTNÁVATEĽA (§ 68 ZP)

OTÁZKA: Prosím Vás, kedy mi môže dať zamestnávateľ hodinovú výpoveď?

ODPOVEDÁ Mgr. Alexandra MIČIETOVÁ, právnička Metodického pracoviska OZ KOVO v Prešove:



Pracovný pomer možno skončiť dohodou, výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe. Inými, než zákonnými spôsobmi, nemožno platne skončiť pracovný pomer.

Predpokladám, že hodinovou výpoveďou myslíte inštitút okamžitého skončenia pracovného pomeru podľa § 68 Zákonníka práce. Okamžité skončenie pracovného pomeru je jedným zo spôsobov skončenia pracovného pomeru ako zo strany zamestnávateľa, tak zo strany zamestnanca. Okamžité skončenie pracovného pomeru je jednostranným právnym úkonom.

V prípade okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa ide o veľmi vážny zásah do postavenia zamestnanca. Preto **zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne len z dvoch taxatívne stanovených dôvodov a to, ak bol zamestnanec právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin, alebo ak porušil závažne pracovnú disciplínu.**

Právna úprava pri prvom dôvode vyžaduje, aby zamestnanec bol právoplatne odsúdený za úmyselný trestný čin bez ohľadu na dĺžku trestu odňatia slobody, ako aj bez ohľadu na to, či takáto činnosť zamestnanca súvisela s plnením pracovných úloh, alebo bola v priamej súvislosti s týmto plnením. Ak bude zamestnanec odsúdený pre trestný čin spáchaný z nebanlivosti, nebude možné použiť tento dôvod.

Druhý dôvod, závažné porušenie pracovnej disciplíny, najčastejšie súvisí so zavineným porušením pracovnej disciplíny. Závažné porušenie pracovnej disciplíny musí byť zo strany zamestnávateľa preukázané. Ak sú u zamestnanca dôvody, pre ktoré by s ním zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer, zamestnávateľ nemusí skončiť pracovný pomer týmto spôsobom, ale môže dať zamestnancovi výpoveď, alebo nemusí skončiť pracovný pomer.

Zákonník práce nedefinuje pojem závažného porušenia pracovnej disciplíny. **Za závažné porušenie pracovnej disciplíny považovali sudy neospravedlenujú absenciu zamestnancov, výkon práce pre seba a iné osoby v pracovnom čase, nepovolené používanie pracovných prostriedkov zamestnávateľa na súkromné cesty, opilosť, majetkové delikty na pracovisku, ublíženie na zdraví, nerešpektovanie príkazov nadriadených.** Pri skúmaní, či zamestnanec porušil pracovnú disciplínu menej závažne alebo závažne, môže súd prihliadať k osobe zamestnanca, k funkcii, ktorú zastáva, k jeho doterajšiemu postoju k plneniu pracovných úloh, k dobe a situácii, v ktorej došlo k porušeniu pracovnej disciplíny, k miere zavinenia zamestnanca, k spôsobu a intenzite porušenia konkrétnych povinností zamestnanca, k dôsledkom porušenia pracovnej disciplíny pre zamestnávateľa, k tomu, či svojimi konaniami zamestnanec spôsobil zamestnávateľovi škodu a pod.

Zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie dozvedel, najneskôr však do jedného roka odo dňa, keď tento dôvod vznikol. Začiatok plynutia dvojmesačnej lehoty je daný okamihom, keď dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru zistí ktorýkoľvek z nadriadených zamestnancov. **Okamžité skončenie pracovného pomeru musí byť doručené zamestnancovi najneskôr v posledný deň danej lehoty. Ak sa právo v ustanovenej lehote neuplatnilo, dochádza k zániku práva.** Ak sa právo uplatní po uplynutí ustanovenej lehoty, súd prihliadne na zánik práva, aj keď to účastník konania nenamietne. Účinky zrušovacieho prejavu nastávajú tým dňom, keď sa písomný prejav o okamžitom skončení pracovného pomeru doručil druhému účastníkovi. Pracovný pomer na základe okamžitého skončenia sa teda skončí dňom, ktorým je zamestnancovi doručené bez ohľadu na to, či je v zrušovacom prejave uvedený iný deň.

Okamžité skončenie pracovného pomeru musí zamestnávateľ urobiť písomne, musí v ňom skutkovo vymedziť jeho dôvod, teda konkrétne konanie zamestnanca tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom. Uvedený dôvod sa nesmie dodatočne meniť. Nedodržanie týchto náležitostí má za následok neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru.

Písomnosti zamestnávateľa, týkajúce sa vzniku, zmeny a skončenia pracovného pomeru, musia byť doručené zamestnancovi do vlastných rúk. Písomnosti doručuje zamestnávateľ zamestnancovi na pracovisku, v jeho byte alebo kdekoľvek bude zastihnutý. **Ak to nie je možné, možno písomnosť doručiť na poslednú adresu zamestnanca poštou ako doporučenú zásielku s doručenkou a poznámkou do vlastných rúk. Účinky doručenia nastanú aj vtedy, ak zamestnanec prijatie písomnosti odmietne. Okamžité skončenie pracovného pomeru je neplatné, ak bolo doručené inej osobe než zamestnancovi.**

Zamestnávateľ nemôže okamžite skončiť pracovný pomer s tehotnou zamestnankyňou, so zamestnankyňou na materskej dovolenke alebo so zamestnankyňou a zamestnancom na rodičovskej dovolenke, s osamelou zamestnankyňou alebo s osamelým zamestnancom, ak sa stará o dieťa mladšie ako tri roky, alebo so zamestnancom, ktorý sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je osobou s ťažkým zdravotným postihnutím. Blízku osobou je príbuzný v priamom rade, súrodenc a manžel. Iné osoby v pomere rodinnom alebo obdobnom sa pokladajú za osoby seba navzájom blízke, ak by ujmu, ktorú utrpela jedna z nich, druhá dôvodne pociťovala ako vlastnú ujmu.

Okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať s príslušným odborovým orgánom, inak je neplatné! Zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer s členom príslušného odborového orgánu len s predchádzajúcim súhlasom odborového orgánu.

Neplatnosť skončenia pracovného pomeru okamžitým skončením zo strany zamestnávateľa môže zamestnanec uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť. Pri hodnotení stupňa intenzity porušenia pracovnej disciplíny nie je súd viazaný tým, ako zamestnávateľ vo svojom pracovnom poriadku hodnotí určité konanie zamestnanca.

BOZP: NAJVIAC PRACOVNÝCH ÚRAZOV SA TÝKALO PORANENIA KONČATÍN

Na účely posúdenia nároku na úrazovú rentu Sociálna poisťovňa SR v 1. polroku 2015 posúdila celkom 268 prípadov, čo je o 66 viac ako v 1. polroku 2014. V 235 prípadoch bol určený pokles pracovnej schopnosti poškodeného viac ako 40 %, čo je podmienka na vznik nároku na úrazovú rentu a v 33 prípadoch nárok nevznikol.

Zdravotný stav osôb, ktoré utrpeli pracovný úraz alebo im bola priznaná choroba z povolania, posudzujú v súvislosti s poskytovaním úrazových dávok posudkoví lekári Sociálnej poisťovne. **Najčastejším medicínskym dôvodom pri pracovných úrazoch boli poranenia kolena a predkolena, poranenia hlavy, pleca a ramena, poranenia viacerých oblastí tela.**

U chorôb z povolania to bola choroba z dlhodobého, nadmerného a jednostranného

zaťaženia končatín ochorenia kostí, kĺbov, šliach a nervov končatín, na druhom mieste to bola choroba z vibrácií a na treťom porucha sluchu z hluku.

Na účely posúdenia nároku na jednorazové vyrovnanie, ktorého podmienkou na priznanie je **miera poklesu pracovnej schopnosti najmenej 10 %, bol v 1. polroku tohto roka posúdený zdravotný stav 52 osôb. V 44 prípadoch bola podmienka splnená, nárok na dávku nevznikol v 8 prípadoch.**

Posudkoví lekári zároveň vykonali kontrolu 1847 lekárskeho posudkov, vydaných ošetrovacím lekárom na účely náhrady za bolesť a náhrady za sťaženie spoločenského uplatnenia. V 407 prípadoch bola dávka krátená, keďže lekárske posudky, vystavené ošetrovacím lekárom, neobsahovali správne bodové ohodnotenie pracovného úrazu alebo

choroby z povolania, na základe ktorého sa náhrady poskytujú.

V súvislosti s poskytovanou dávkou „náhrada nákladov spojených s liečením“ - bola vykonaná kontrola účelnosti vynaložených nákladov v 517 prípadoch. V 446 prípadoch bola dávka priznaná v plnej výške, v 71 prípadoch bola dávka po kontrole posudkovým lekárom krátená. (Sita)



Z VAŠICH LISTOV A E - MAILOV

NÁBOR DO OZ KOVO

V tejto rubrike dávame priestor názorom, myšlienkam i postrehom vás, našich čitateľov - kovákov, ktorí ich chcú odprezentovať na širšej platforme, ako je tá regionálna. Nasledujúce riadky pochádzajú z pera nášho kolegu, predsedu Odborového úseku BU 01 Základnej organizácie OZ KOVO Tatragagónka Poprad, Karola TURANA. Aj takouto formou sa snaží oslovovať svojich kolegov na vstup do odborov.

BYŤ, ČI NEBYŤ ČLENOM ODBOROVÉHO ZVÄZU KOVO?

Nepáči sa vám výška vašej mzdy? Chceli by ste, aby sa zlepšili podmienky vo firme, ktorej venujete všetko svoje úsilie? Máte nápady, ktoré vedia zamestnancov posunúť vpred? A naopak, máte pocit, že na vašom názore nezáleží a že veci sa nemôžu pohnúť? Ste na veľkom omyle! Nedudrite po šatniach, steny sa vás predsa nezastanú! Nestážujte sa kolegom - tí nemajú právomoci, ktorými by zmeny vedeli uskutočniť. Prestaňte strkať hlavy do piesku a bojujte za to, čo vám právom patrí!

Na to, aby nad nami zvíťazilo niečo, čo sa nám nepáči, stačí málo - a ľudia nerobia nič. Ticho je najväčším škodcom! Ak je niečo zlé a nie sme s tým spokojní, tí, čo majú možnosť konať, konať musia - je to ich povinnosť! Je ľahké sťažovať sa na situáciu, je ľahké hovoriť o tom, ako veľmi sme nespokojní s dianím vo firme. Zmenili nám normy, nemáme nárok na žiadne výhody, hneváme sa, že sa ani po rokoch nedočkáme príplatkov ku mzde, že túžime po lepšej ochrane zdravia pri práci, ochrane mladých a žien, ale nikto naše priania splniť nemieni!

A kto za to môže? Ak ste si v mysli spomenuli hneď na vedenie, prebudte sa! Ten ukazovák viny ob-

rátte smerom k sebe a k svojmu JA s otázkami: čo som urobil preto, aby sa to zmenilo? Poukázal som na svoje problémy? Povedal som kompetentným, čo si myslím, alebo som sa len doma vyplakával do vankúša či náručia svojich najbližších?

SPOLU DOKÁŽEME VIAC!

Výrok, ktorý sa omieľa všade. Vyťahujú ho politici, športovci, či menšíny. Všetci tí, čo vedia, že človek, aj keby mal tie najlepšie rečnícke schopnosti, sám nevybojuje nič! Už, poviem to tak ľudovo, "za komáčov" sa často skloňovalo heslo **V JEDNOTE JE SILA!** Jednota v akomkoľvek spoločenstve je veľmi potrebná. Je to naša najsilnejšia zbraň, na držanie ktorej potrebujeme iba jeden druhého. Viete, koľko ľudí zamestnáva vaša firma? Tisíciky zamestnancov. A z toho len pár stovák sa nebojí povedať svoj názor. **Ak nás bude viac, dokážeme poukázať na veci, ktoré nás trápia. Ak nás bude viac, naše hlasy a názory, pripomienky, nemôžu vyjsť nazmar!**

Skúsme nezaháľať a aktívne sa zapájať a kričať svojim hlasom o nespravodlivosť. Pripojme svoj hlas k spravodlivosti, pomoci a právu! Môžeme kolektívne vyjednávať! Čím väčší kolektív, tým väčšie možnosti. Utišiť a udupať sa dá hlas pár ľudí, ale nie celej spo-

ločnosti! Viete, čo dokáže väčšina v parlamente? Áno, presne tak, presadí si svoje. Predstavte si, aká zmena by nastala, ak by väčšina z nás bola v odboroch a bojovala za svoje práva! My nie sme stádo oviec, ktoré niekto naženie do košiaru a tam ich nechá pásť sa, aj keď na vyschnutej a málo chutnej trávě. Sme ľudia a je našou ľudskou povinnosťou vybrať hlavu z piesku a začať konať!

My sa už o to usilujeme. Hodiny rokujeme a snažíme sa - aj pre vás - vybojovať veci na zlepšenie podmienok. My na vás myslíme, my vás potrebujeme! Váš názor je pre nás dôležitý! Aj v našej firme sa nájdu veci, proti ktorým sme boli všetci odjakživa proti, ale prečo sme stále ochotní obetovať sa za sny iných?

Vytvorme si svoj sen, ktorý budeme vedieť pomenovať a ktorý budeme môcť spoločne vybojovať! Začnime bojovať za seba! Dlížime to sami sebe. Nie vy nám, ani my vám, ale sami sebe! Máme rodiny, deti, pre ktoré chceme to najlepšie! Ak nie je dôvod pridať sa k nám kvôli sebe, tak myslíte aspoň na svoje rodiny. Môžu sa mať vďaka vám lepšie? Môžete pre to niečo spraviť? Áno, môžete! Ak nás bude, viac nebudú existovať tímy, o ktorých sa vedenie nebudú chcieť baviť. Nie! Je to jeho povinnosťou rokovať so zamestnancami, ak väčšina z nich prinesie rovnaký podnet. Myslite na to! Tento list nemá na vás robiť nátlak. Má to byť výzva! Ponúka vám možnosť ako zmeniť podmienky, ktoré sú neuspokojivé.

Každý z nás je v prvom rade človekom, človekom so svojimi právami! Človekom s názorom na každú vec! Nezabúdajte na seba - nevypláca sa to! A preto každý z nás, vážení kolegovia, má možnosť svojím hlasom podporiť kolektívne vyjednanie zo zamestnávateľom a vstúpiť do odborov!

kovák Karol TURAN

Z blogu sme.sk Jána KOŠČA:

O TOM „AKO KONZERVATÍVCI CELOPLOŠNÚ MINIMÁLNU MZDU V BRITÁNII „ZAVIEDLI“ A PREČO SA NAŠI „PRAVIČIARI“ MÝLIA.

V týchto dňoch sa často preberá opodstatnenosť a funkčnosť inštitútu minimálnej mzdy. Na to, aký má, alebo môže mať vplyv jej zrušenie, ako to požadujú naši liberáli a väčšina konzervatívcov, sa pozrieme do nedávnej histórie.

Určite poznáte hlavné argumenty slovenských politikov a ekonomických „analytikov“, ktorí tvrdia, že minimálnu mzdu netreba zvyšovať a najlepšie by bolo, ak by sa zrušila. Vraj by to napadlo celú našu ekonomiku, znížilo nezamestnanosť a zvýšilo produktivitu i konkurencieschopnosť. Drvivá väčšina exaktných štúdií a vedeckých prác im sice nedáva za pravdu, ale ako isto viete, kto by na Slovensku veril vedcom? Tak sa pozrime na konkrétny prípad z minulosti. Aké to malo následky, keď došlo k zrušeniu minimálnej mzdy a k jej znovuzavedeniu po šiestich rokoch.

V BRITÁNII POCHOPILI

Od roku 1909 do roku 1993 platil vo Veľkej Británii zákon (The Edwardian Trade Boards Act), podľa ktorého zamestnávateľia a odbory vzájomne dohodovali výšku minimálnej mzdy zvlášť pre každý hospodársky sektor (takto to dnes funguje napr. aj v Rakúsku). Tento právny akt uviedol do života Winston CHURCHILL v roku 1908.

Vláda Johna MAJORA v rámci svojho boja s odbormi v roku 1993 tento zákon a tým pádom aj inštitút minimálnej mzdy v Británii zrušila. Podľa vtedajších vyhlásení konzervatívnych politikov mal tento krok prispieť k zvýšeniu produktivity práce a zníženiu nezamestnanosti. No ani po piatich rokoch sa nič zo sľubovaného nenaplnilo. **Nedošlo ani k zníženiu nezamestnanosti, ani k rastu produktivity, alebo hospodárstva, ktoré by sa dali aspoň sčasti pripísať zrušeniu sektorovo dohodovanému inštitútu minimálnych miezd.** Reálne ale došlo k tlaku na znížovanie, ako i zníženiu miezd v celom priereze hospodárstva ostrovej krajiny a k tlaku na nízkoopríjmové skupiny obyvateľstva, aby pracovali za mzdy, ktoré boli hlboko pod úrovňou chudoby.

V roku 1999 vláda labouristov na čele s Tonym

BLAIROM pristúpila k „znovuzavedeniu“ celonárodnej minimálnej mzdy, čo sa stredo s veľkým odporom konzervatívcov, ktorí argumentovali tým, že to poškodí ekonomiku a zvýši nezamestnanosť. Labouristi už ale neobnovili minimálku v pôvodnej forme, ale zaviedli celoplošnú minimálnu mzdu, ktorej výšku de facto určujú politici a už nie je vecou dohody zamestnávateľov a odborov. Ako na potvoru, aj napriek tomu, že labouristi splnili svoj sľub voličom a celožltánu minimálnu mzdu vo Veľkej Británii aj zaviedli, sa nič také, čím sa vyhrážali konzervatívci, dodnes neudialo a tento inštitút stále v Británii funguje, pričom sa ho už nepokúšajú zrušiť ani dnešní britskí konzervatívci, pričom by mohli, nakoľko majú dostatok poslancov na takúto zmenu - prečo asi?

Keď si to zhrnieme, tak britskí konzervatívci tým, že zrušili sektorovo dohodované minimálne mzdy v Británii, pričom aj napriek sľubom nepomohli nikomu a ničomu, skôr naopak, prispeli k zavedeniu celoplošnej minimálnej mzdy v Británii.

V roku 2005 poskytol David CAMERON (šéf konzervatívcov) rozhovor pre noviny „the Guardian“, v ktorom sa dotkol aj znovuzavedenia a sprísnenia minimálnej mzdy v Británii, pričom povedal nasledovné: „... **myslím si, že znovuzavedenie minimálnej mzdy bol úspech**“ a ... „**nakoniec to dopadlo lepšie, ako sa očakávalo**“ (rozhovor pre the Guardian /2005/). Len pred pár dňami sa vyjadril znova na tému minimálnej mzdy v Británii: „**Firmy, ktoré nebudú platiť minimálnu mzdu, dostanú pokutu vyššiu ako 20 000 libier!**“ (Zdroj - the Telegraph).

Aj napriek tomu, že v Británii dnes vládnu konzervatívci, tak od apríla 2016 vzrastie hodinová minimálna mzda zo 6,5 libry na 7,2 libry a do roku 2020 na viac ako 9,35 libry. Príčom už najbližšie aprílové dvíhanie minimálnej mzdy sa dotkne 6 miliónov zamestnancov v Británii. Podľa CAMERONOVÝCH vyjadrení je jeho vláda, aj konzervatívna strana, „prípravená na boj s biznisom“, pričom vláda pripravuje špeciálny tím polície a prokuratúry, ktorý bude odhaľovať podvodné konanie firiem. Trestami za prehršky bude zrušenie firmy a 15 ročný zákaz činnosti pre riaditeľa firmy.

NA SLOVENSKU JE TO TAK

Minimálna mzda na Slovensku je neporovnateľne nižšia ako v Británii, pritom naša produktivita práce je nad úrovňou 80% priemeru Európskej únie (EÚ). A čo je ešte zaujímavejšie, tak ak si porovnáme podiel plátov na HDP v SR, zistíme, že je jedným z najnižších v Európskej únii, pričom podiel ziskov na HDP je jeden z najvyšších v EÚ. Naši politici, ktorí sa vehementne stavajú proti zvyšovaniu, alebo dokonca existencii minimálnej mzdy u nás zväčša tvrdia, že minimálna mzda poškodzuje ekonomiku a zvyšuje nezamestnanosť. Ide o nezmyselný konštrukt.

Ďalším argumentom je vymenovanie krajín, ktoré minimálnu mzdu zavedenú nemajú, najčastejšie sa spomína Rakúsko a Škandinávské štáty. To, čo naši politici v takomto prípade nepovedia je fakt, že v každej z týchto krajín je nejakým spôsobom minimálna mzda aj napriek tomu zavedená.

Napr. v susednom Rakúsku. Je síce pravda, že v Rakúsku nemajú zavedenú celoplošnú minimálnu mzdu. Ale vďaka veľmi silným pracovno-právnym kódexom tam majú povinnosť členstva zamestnávateľov v zamestnávateľských zväzoch a vďaka tomu sa kolektívne zmluvy vyššieho stupňa rozširujú na zamestnávateľov, ktorí zamestnávajú viac ako 98% zamestnancov v Rakúsku. Každá vyššia kolektívna zmluva, ktoré sa uzatvárajú na jednotlivé sektory, obsahuje pravidlá ohľadom minimálnych miezd. **Minimálna mzda v tom najslabšom rakúskom hospodárskom sektore je určená vo výške 1 200 eur na mesiac pri 40 hodinovom pracovnom týždni.** Minimálnu mzdu zamestnancov, ktorých nepokrývajú kolektívne zmluvy, čiže tie 2% zamestnancov v Rakúsku, určujú iné zákony.

Čo je ale najzaujímavejšie na minimálnych mzdách v Rakúsku? Jednoduchá záležitosť. **Dostať ich môžu len ľudia bez kvalifikácie, alebo bez praxe, a aj to len počas jedného roka. Po získaní praxe im plat mzda zdvíhnuť.** U nás je bežné, že aj ľudia s desaťročnou praxou sú stále platení minimálnou mzdou. Podobné pravidlá o dvíhaní mzdy nad úroveň minimálky (buď podľa veku, alebo podľa dĺžky praxe) má prijatých množstvo krajín, napr. aj Belgicko, Veľká Británia, Austrália, Holandsko atď.

Viac sa dočítate na: <http://jankosc.blog.sme.sk>

MED A ŠKORICA – ZÁZRAČNÝ VŠELIEK NA CHUDNUTIE, KRÁSU A ZDRAVIE



MED, ako vynikajúci prostriedok na hojenie rán a vredov pre jeho antibakteriálne účinky spomínajú už egyptské rukopisy z roku 2000 pre Kristom. Jeho liečebné schopnosti uznávali aj antickí Gréci a po nich Rimania. Aj naši predkovia sa posilňovali medovinou a využívali med ako domácu medicínu. Už vtedy vedeli, že med ma pozitívne účinky na zažívací trakt človeka. Je oveľa zdravší ako cukor a jeho využitie je naozaj široké. Med obsahuje takmer všetky minerály. Alergie pri používaní medu sa vyskytujú veľmi zriedkavo, lebo ide o prírodný produkt. Včela je akýmsi biologickým filtrom. Keď sa totiž pri zbere peľu otrávi toxickou látkou, nedoletí do úľa, ale po ceste umiera. Med môže zničiť a sfalšovať jedine človek, ktorý ho „pančuje“.

Pôvod ŠKORICE môžeme hľadať v Indii. Toto voňavé korenie je obľúbené nielen v kuchyni, ale svoje nenahraditeľné miesto ma aj v ľudovom liečiteľstve. Kedysi dávno v Číne vyvažovali škoricu zlatom, v Egypte ju používali pri balzamovaní, Arabi ju využívali na tlenie bolesti a pri náboženských obradoch. Pálenie škoricice, alebo jej pridávanie do jedál a dá vín, poznali aj v starom Ríme. Do Európy sa dostal vďaka Benátčanom. S jej obchodovaním sa im darilo, pretože ľudia už v tých časoch zistili, že škoricica **podporuje trávenie, prinavracia chuť do jedla, zabraňuje nadúvaniu, pôsobí proti hnačke a rannej nevoľnosti tehotenstva, urýchľuje uzdravovanie pri horúčkovitých ochoreniach, ma dezinfekčné účinky.** Viac účinných látok obsahuje Cejlónska škoricica, pochádzajúca z vysokého škoricovníka. Čínska, ktorá pochádza z menších kríkov na liečenie nie je príliš vhodná a používa sa viac na prípravu pokrmov.

Ak si chcete pochutnať na škoricici, mali by ste si ju mlieť pred použitím a nie kupovať už pomletú vo vrecúškach.

Med so škoricou vytvárajú silnú kombináciu, účinnú pri rôznych ochoreniach a využívanú aj v kozmetike.



OCHORENIE SRDCA

Zmiešajte med s mletou škoricou a natrite na chlieb miesto marmelády. Ak si takéto chlebík budete dávať na raňajky pravidelne, zníži hladinu cholesterolu a ochráni vás pred infarktom.

ARTRITÍDA

2 polievkové lyžice (PL) medu a 1 čajovú lyžičku (ČL) škoricice rozpustite v šálke horúcej vody a pite pravidelne ráno a večer. Pomáha liečiť a pozbaví bolesti.

INFEKCIA MOČOVÉHO MECHÚRA

2 polievkové lyžice medu a 1 čajovú lyžičku škoricice rozpustite v pohári vlažnej vody a vypite.

BOLEŠŤ ZUBOV

Zmiešajte 1 lyžicu škoricice a 5 lyžíc medu. Aplikujte 3-krát na boľavý zub a bolesti sa zbavíte.

CHOLESTEROL

A lyžice medu a 3 čajovú lyžičku škoricice rozmiešajte v 2 dcl teplej vody. Ak máte zvýšený cholesterol, užívajte 3-krát denne. Na zníženie jeho hladiny však zaberá aj čistý med.

ŤAŽKÝ ŽALÚDOK

Pred každým jedlom zmiešajte 1 čajovú lyžicu škoricice a 2 polievkové lyžice medu a zjedzte. Zabráňte tak prekysleniu žalúdka.

KOŽNÉ INFEKČIE

Med a škoricica sa môžu nanášať aj na miesta postihnuté ekzémami. Dokážu však zahojiť aj pások opary a ďalšie kožné infekcie.

CHUDNUTIE

Každé ráno 30 minút pred raňajkami ešte na hladný žalúdok vypite šálku medu so škoricou (2 poliev. lyžice medu 1 čajová lyžička škoricice rozpustite v šálke horúcej vody). Ak budete tento nápoj piť pravidelne, dokážete nielen schudnúť, ale svoju váhu si aj udržať, pretože med zabraňuje usadzovaniu tukov.

CHRONICKÁ ÚNAVA

1 lyžicu medu a 1 malú lyžičku škoricice zmiešajte s horúcou vodou a pite niekoľko dní vždy okolo 15-stej hodiny. Pravidelné užívanie obnovuje vitalitu.

MED NA ŽALÚDOČNÉ VREDY A IMUNITU

Med ochraňuje žalúdok pred tvorbou vredov a lieči niektoré jeho choroby. Dokáže uvoľniť bolesti. Je dobrý na posilnenie imunitného systému, pretože obsahuje mnoho vitamínov a železa. Posilňuje biele krvinky a tak dokáže ochrániť organizmus pred vírusmi a baktériami. Regeneruje organizmus a spomaľuje starnutie. Pravidelné užívanie medu v kombinácii so škoricou aj pomáha pri liečbe rakoviny kostí, žalúdka a čriev.

Zdroj: zdravie a štýl. sk

Niečo na zasmiatie

Je pravda, že minúta smiechu predĺži život o 5 minút?“

„No, podľa toho, na kom sa smejete... Môže aj skrátiť.“

X X X

Hovorí jedna blondínka druhej:

„Rozhodla som sa pestovať jogu.“

„Výborne, zožeň aj mne semeno!“

X X X

Až 80 % mozgu tvorí kvapalina. U niektorých však brzdvá...“

X X X

Rozprávajú sa dvaja kamaráti:

„Počuj Jožo, vieš, ako funguje detektor lži?“

„Veľmi dobre, s jedným som sa oženil.“

X X X

Príde starší manželský pár do reštaurácie, dostaví sa k nim čašník a opýta sa ženy:

„Čo si dáte?“

Žena odpovedá: „Párky.“

Čašník pokračuje: „Aj chren?“

„Aj chren si dá párky,“ odvetí žena.

X X X

Opilec sa vracia neskoro večer domov a strká kľúče do lampy. Ide okolo strážnika a pýta sa: „Čo tu robíte, občan!“

Opilec odpovedá: „Snažím sa dostať domov.“

Strážnik: „Tak skúste zazvoniť, hore sa ešte svieti.“

X X X

Manželka hovorí mužovi:

„Tak dobre, pustím ťa do krčmy, ale musíš byť do deviatej doma!“

A muž na to:

„Tak fajn. Do deviatej budem doma a potom pôjdem do krčmy!“

