



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

- V U.S. Steel sa pri prepúšťaní pochybilo hovorí Inšpektorát práce – str. 1 – 2
- Predseda OZ KOVO k zmene Stanov – str. 1
- Z RRP západného Slovenska – str. 2
- Zo stretnutia kováčov vo Whirlpoole – str. 4

### PRESEDA RADY OZ KOVO K ZMENE STANOV

Na svojom júnovom zasadnutí v Žiline odhlasovala Rada Odborového zväzu KOVO zmenu svojich Stanov. Toto rozhodnutie vyvolalo medzi kováčmi rozsiahlu debatu, či bola takáto úprava potrebná a prečo. Odpoved' ponúkajú aj slová predsedu Rady OZ KOVO, Emila MACHYNU, v nasledujúcich riadkoch.

Život prináša každodenne množstvo problémov, s ktorými sa treba popasovať. A väčšinou sú to záležitosti, ktoré nie sú veľmi príjemné. Ale práve na týchto zložitých veciach sa učíme a hľadáme spôsoby riešenia, ktoré pomáhajú skvalitniť našu prácu.

Odborárska práca je založená v prvom rade na dôvere členov, pre ktorých pracujeme. Je oveľa ťažšie si ľudí získať, ako ich stratiť. Aj preto Rada OZ KOVO nedávno pristúpila k hlasovaniu o zmene Stanov OZ KOVO.

Verím tomu, že základné organizácie a ich štatutárne orgány si pozorne preštudujú návrh a vypočujú všetky dôvody, ktoré vedú k zmene Stanov a pochopia, prečo by Rada OZ KOVO mala rozhodnúť aj o niektorých závažných skutočnostiach, ktoré sa udejú v základných organizáciách.

Ak chce OZ KOVO pôsobiť ako funkčný celok, pravidlá, stanovy a aj všetky vnútrozväzové predpisy musia byť rešpektované každým členom, každou základnou organizáciou, bez ohľadu na jej veľkosť, či miesto jej pôsobenia.

Členom OZ KOVO je každý jeden člen v každej základnej organizácii. Preto sa naňho vzťahujú aj všetky práva a povinnosti člena, a preto Rada OZ KOVO, ako najvyšší orgán medzi zjazdami, môže v mnohých prípadoch rozhodnúť aj o jednotlivom členovi.

Nestačí len kritizovať a požadovať. V prvom rade treba zachovať jednotu, pomáhať tým, ktorí to potrebujú najviac a hľadať také riešenia a postupy, ktoré skvalitnia prácu celého zväzu.

Ak prestaneme rešpektovať hodnotové princípy a dobré mravy, na ktorých je založený náš zväz, tak potom pôjdeme cestou, ktorá nepovedie k úspechu, ale k anarchii.

OZ KOVO je úspešným a uznávaným zväzom nielen v rámci Konfederácie odborových zväzov (KOZ) SR, ale i v rámci celej Slovenska a partnerského zahraničia.

Verím, že na všetky problémy, ktoré vznikajú, nájdeme primerané riešenia tak, aby sme svojou prácou dokázali zlepšiť kvalitu života čo najväčšiemu počtu našich členov. Nedá sa to urobiť len prostredníctvom vedenia zväzu, nápomocná musí byť celá členská základňa.

Nesľubujeme, že vyriešime všetky problémy - ak to niekto sľubuje a tvárí sa, že je najlepší, často zveľičuje a klame.

Ale čo my môžeme sľubiť, je to, že vždy budeme stáť pri našich členoch - v dobrých aj v zlých časoch - a ani jeden ich problém nám nebude ľahostajný. Naopak, budeme pri nich stáť a snažiť sa pomôcť im ho vyriešiť. OZ KOVO je naša rodina a rodina by mala držať spolu v dobrom, aj v zlom.

Emil MACHYNA

„Ak nájdeš v živote cestu bez prekážok, určite nevedie nikam.“

ruský spisovateľ Maxim GORKIJ

## U.S. STEEL PRI PREPÚŠŤANÍ POCHYBIL, REDUKOVAŤ VŠAK BUDE NAĎALEJ

K 1. augustu tohto roka dostane výpoved' z košického hutníckeho gigantu U.S. Steel ďalších 28 ľudí. Zástupcovia zamestnancov z Rady odborov OZ KOVO U.S. Steel Košice vydali 13. júla 2016 stanovisko (nájdete ho aj na [www.ozkovo.sk](http://www.ozkovo.sk)), v ktorom kritizujú postup vedenia košickej spoločnosti. To od začiatku roka opakovane prepúšťa po 28 - 29 zamestnancov, a to aj napriek kladným hospodárskym výsledkom. Podľa informácií predsedu Rady odborov OZ KOVO USSK, Mikuláša HINTOŠA, má vraj takáto redukcia zamestnanosti v podniku trvať do konca tohto roka.

Podľa zverejnených informácií majú najnovšie prísť o prácu zamestnanci z úseku viceprezidenta pre financovanie, ale opäť mimo vysokopostavených manažérov. Na tomto úseku pôsobi šesť generálnych manažérov, šesť riaditeľov a jeden manažér pre daňové plánovanie. Prepúšťanie sa dotkne prevažne ekonómov, špecialistov, auditorov, technických pracovníkov, mzdovej účtovníčky a jedného manažéra.

Ako však zdôrazňujú zástupcovia odborov, hlavná príčina prepúšťania - zlý vývoj cien na trhu s oceľou - pominula. Argumentujú, že spoločnosť USSK dosiahla v druhom štvrtroku tohto roka pozitívne hospodárske výsledky a zamestnancom vypláca variabilnú zložku mzdy, ktorá je viazaná na zisk spoločnosti. V súvislosti s prepúšťaním 29, respektíve 28 zamestnancov

Steel Košice, Mikuláš HINTOŠ, zároveň potvrdil ďalšie problémy: „Pracovné pozície, ktoré sú zrušené, sa kumulujú s inými pracovnými činnosťami. Máme tak nespokojné dve kategórie zamestnancov: tých, ktorí odchádzajú, ale aj tých, ktorí zostávajú. Ťažko teraz hovoriť dopredu, čo sa stane, ale tú nespokojnosť pociťujeme aj my, keď sa nám chodia sťažovať, že im pribúda neúmerne veľa práce.“

(Pokračovanie na 2. str.)

### V DETVIANSKYCH STROJÁRŇACH OPĚT SPROSTREDKOVATEĽ!

V spoločnosti PPS Group, a.s. Detva, začína byť opäť horúco. Aktuálne sa vedenie firmy dostalo so zástupcami zamestnancov zo Základnej organizácie OZ KOVO Podpolianske strojárne a.s. do sporu pre plnenie záväzkov z platnej kolektívnej zmluvy, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom.

V stručnosti ide o problém pri pláne tohtoročných dovolení, kde mnohí zamestnanci nemajú možnosť čerpať 2 týždne dovolenky vcelku tak, ako je to dohodnuté v platnej kolektívnej zmluve. Ako nám potvrdil predseda Výboru ZO OZ KOVO Podpolianske strojárne a.s., Stanislav ĽUPTÁK, v tejto súvislosti sa má začiatkom augusta uskutočniť stretnutie oboch strán pred sprostredkovateľkou, určenou Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR.

Paradoxne, v tejto spoločnosti ide už o druhé konanie pred sprostredkovateľkou za posledných 9 mesiacov. Prvé sa uskutočnilo pri uzatváraní tohtoročnej podnikovej kolektívnej zmluvy v decembri minulého roku. (af)



mesačne - aby sa spoločnosť vyhla splneniu podmienky hromadného prepúšťania - odborári uvádzajú, že USSK účelovo obchádza podpísané Memorandum o porozumení, ktoré v roku 2013 podpísala slovenská vláda s americkou spoločnosťou U.S. Steel. Memorandum malo garantovať zotrvanie amerického investora v košickom podniku ďalších päť rokov. Vláda na oplátku sľúbila americkej firme úľavy v oblasti energetiky a v oblasti životného prostredia. Zároveň však Američania prijali podmienku, že nebudú z košickej hutníckej fabriky hromadne prepúšťať, ale naopak, udržia zamestnanosť. O to paradoxnejšie vyznieva skutočnosť, že doteraz sa v košických železiarňach nenávratne zrušilo 200 pracovných miest a nadbytočnými sa stalo 144 zamestnancov. V ich prepúšťaní pritom spoločnosť plánuje pokračovať až do konca roka.

Predseda Rady odborov OZ KOVO U.S.



## Zasadajú MO kvôli zmene stanov

V závere júla odštartovala v rámci Banskobystrického regiónu séria zasadnutí Výborov mandátových obvodov, ktoré sa zaoberajú aktuálnym návrhom zmeny Stanov OZ KOVO. Cieľom je zodpovedať všetky otázky prítomných účastníkov, pričom ich konečná podoba bude následne odsúhlasovaná v jednotlivých základných organizáciách.



Zasadnutie Výboru Mandátového obvodu č.25 (región Detva) OZ KOVO v Banskej Bystrici

## U.S.STEEL PRI PREPÚŠŤANÍ POCHYBIL, REDUKOVAŤ VŠAK BUDE NAĎALEJ

(Dokončenie z 1.str.)

### INŠPEKTORÁT PRÁCE: U.S.STEEL PRI PREPÚŠŤANÍ POCHYBIL

Zástupcovia zamestnancov pred nedávnom podali k prepúšťaniu podnet na Inšpektorát práce v Košiciach. Ten potvrdil, že došlo k porušeniu časti podnikovej kolektívnej zmluvy, aj Zákonníka práce. Spoločnosť totiž rokovala s odborármi až po tom, ako zamestnancom oznámila, že sú mimo organizačných štruktúr. Potvrdila to hovorkyňa Inšpektorátu práce Košice, Veronika CICMANOVÁ: „Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov stav, štruktúru, predpokladaný vývoj zamestnanosti a prijaté opatrenia. Inšpektorát práce Košice vyhodnotil konanie spoločnosti U. S. Steel ako nepostačujúce. Zamestnávateľovi bolo nariadené prijať opatrenia na odstránenie zistených nedostatkov.“

Zástupcovia odborov sa už obrátili aj na Výbor pre hospodárske záležitosti Národnej rady, a tiež na ministra hospodárstva. Zároveň chcú osloviť ministerstvo práce, aby ustanovilo sprostredkovateľa pri rokovaniach medzi zamestnávateľom a odbormi. Predstaviteľom vlády zároveň pripomínajú, že je čas prehodnotiť Memorandum o porozumení medzi vládou a USSK,

či opakovaným prepúšťaním nedochádza k jeho porušovaniu.

Dodajme, že aktuálne je prezident U.S.Steel Košice, Scott BUCKISO, v Spojených štátoch amerických na zasadnutí správnej rady spoločnosti. Predseda Rady odborov OZ KOVO USSK, Mikuláš HINTOŠ, ho pri tejto príležitosti požiadal, aby v mene zamestnancov košickej fabriky vyslovil znepokojenie nad súčasnou situáciou v spoločnosti a zároveň požiadal o zastavenie prepúšťania.

Anita FÁKOVÁ



## Z Regionálnej rady predsedov OZ KOVO západného Slovenska

Záver júna sa niesol v znamení zasadnutí Regionálnych rád predsedov Odborového zväzu (OZ) KOVO na východnom, strednom i západnom Slovensku. O prvých dvoch sme už informovali v júnových Prioritách. Predsedovia Základných organizácií OZ KOVO z regiónov Trenčína, Nitry, Trnavy a Bratislavy sa stretli tiež - 29. júna v Piešťanoch.

Aj na tomto fóre úvod patril oficiálnym informáciám z rokovania Rady OZ KOVO, Konfederácie odborových zväzov SR a Hospodárskej a sociálnej rady (tripartity), o ktorých informoval predseda Rady OZ KOVO, Emil MACHYNA. Poukázal na stúpajúcu sociálnu nerovnosť, ktorá sa na Slovensku prejavuje aj poklesom podielu miezd na hrubom domácom produkte. Kým na Slovensku je na úrovni 37%, v štátoch západnej Európy je to okolo 50%. Zároveň informoval o zámere, aby sa v rámci rokovania Hospodárskej sociálnej rady opätovne otvorila téma veku odchodu do dôchodku, nakoľko od januára budúceho roka sa má dôchodkový vek postupne predlžovať. Dotkol sa aj návrhu KOZ SR, aby výška budúcoročnej minimálnej mzdy dosiahla 442

eur. Poinformoval o súhlasnom stanovisku Rady OZ KOVO k návrhu na zmenu Stanov s tým, že ho budú následne schvaľovať aj základné organizácie.

Po slovách predsedu udelil člen predsedníctva Rady (R) OZ KOVO, Ján STÍSKAL, ktorý zasadnutie aj moderoval, slovo podpredsedníčke Rady OZ KOVO, Monike BENEDEKOVEJ, ktorá odprezentovala výsledky kolektívneho vyjednávania vyšších kolektívnych zmlúv. Následne člen predsedníctva ROZ KOVO, Jaroslav KOPANIČA, zosummarizoval oficiálne materiály, schválené Radou OZ KOVO. Vedúci Metodického pracoviska OZ KOVO v Bratislave, Martin VAVRO, potom informoval o stave výmeny členských preukazov a zároveň apeloval na tých, ktorí tak ešte

neurobili, aby to zrealizovali do konca tohto roka.

V rámci programu sa odprezentovala aj marketingová spoločnosť EBG, s ktorou OZ KOVO podpísalo rámcovú spoluprácu na základe pozitívnych skúseností zo súčinnosti so ZO OZ KOVO Hella Signal-Lighting.



Po oficiálnej časti programu sa v rámci diskusie ozvali pripomienky k procesným postupom pri zmene Stanov (M.MINARECH, M.NIRKA), ktorí poukázali na potrebu širšej a intenzívnejšej diskusie. Z.SMOLINSKÝ, naopak, vyjadril zásadný nesúhlas so zmenou Stanov a vyzval prítomných, aby sa nad týmito zmenami zamysleli. Podpredsedníčka M.BENEDEKOVÁ, ktorá je gestorm tejto zmeny, zareagovala, že návrh na zmenu stanov bol predložený v súlade s postupom, ktorý predpokladajú Stanovy OZ KOVO. Dôvody ich zmeny predseda OZ KOVO vysvetlil osobne a navyše, základným organizáciám bude zaslaná úprava zmeny Stanov s pokynmi a sprievodným listom.

Rozvírenú diskusiu nakoniec člen predsedníctva J.STÍSKAL ukončil a všetkým poprial veľa síl do ďalších dní a zaslužný oddych na plánovaných dovolenkách.

A. FÁKOVÁ



Najbližšie číslo PRIORÍT  
vyjde 29. 9. 2016

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. Pavol KUŠ, predseda, členovia: Ing. Daniela LENGYELOVÁ, Ing. Zuzana Kútiková, Irena ŠKROVINOVÁ, Jozef BURIAN, JUDr. Martin VAVRO, Ing. Ján Šlauka. Zodpovedná redaktorka Mgr. Anita FÁKOVÁ.

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

## MOHLO BY VÁS ZAUJÍMAŤ

# MÁME SIEDMU NAJNIŽŠIU MINIMÁLNU MZDU

Minimálna mesačná mzda na Slovensku vo výške 405 eur je v Európe siedma najnižšia. Vyplyva to z analýzy auditorskej a poradenskej spoločnosti KPMG.

Nižšiu minimálnu mzdu ako na Slovensku v prepočte na eurá majú zamestnanci v Bulharsku (214 eur), v Rumunsku (277 eur), v Litve (350 eur), v Maďarsku (355 eur), v Českej republike (363 eur) a v Lotyšsku (370 eur). V Luxembursku pritom minimálna mzda dosahuje až 1 923 eur.

Zatiaľ čo Luxembursko má podľa analýzy najvyššiu minimálnu mzdu, ktorá sa vzťahuje na všetkých pracovníkov, niektoré krajiny majú národnú minimálnu mzdu, rozdielnu pre robotnícke profesie a vysoko kvalifikovaných pracovníkov. Najvyššie stanovenú minimálnu mzdu pre vysoko kvalifikovaných pracovníkov má Francúzsko, a to až 4 444 eur mesačne.

Krajiny, ktoré nemajú určenú minimálnu mzdu vládou, ju stanovujú na základe kolektívnych zmlúv. Minimálna mzda sa tu môže líšiť v závislosti od odvetvia, pozície, či druhu práce a veku. Týmto spôsobom zavedenú minimálnu mzdu majú v Rakúsku, na Cypre, v Dánsku, Fínsku, Grécku, Taliansku, Nórsku a Švajčiarsku. Švédsko je jediný štát, ktorý nemá zakotvenú žiadnu právnu požiadavku na minimálnu mzdu pre občanov EÚ.

Pri porovnaní medziročného zvýšenia minimálnej mzdy z roku 2015 na rok 2016 v krajinách V4 obsadilo Slovensko druhé miesto za Českou republikou. V Českej republike sa minimálna mzda zvyšovala o 7,6 % na 9 900 CZK, v Maďarsku o 5,7 % na 111 000 HUF a v Poľsku o 5,7 % na 1 850 PLN. Na Slovensku sa minimálna mzda zvýšila o 25 eur na 405 eur, čo je percentuálne navýšenie o 6,6 %.

Podľa analýzy KPMG má v súčasnosti 22 z 31 skúmaných krajín Európy minimálnu mzdu stanovenú vládou. Z analýzy vyplynulo,

že v 13 skúmaných štátoch sa minimálna mzda zvyčajne mení na ročnej báze. V Holandsku a vo Francúzsku je to dvakrát ročne, v januári a júli. V ostatných krajinách nie je toto pravidlo presne stanovené. Na Slovensku sa minimálna mzda mení na ročnej báze, rovnako ako u susedov z Rakúska, Maďarska a Poľska. Minimálna mzda v Českej republike sa mení nepravidelne.

Konfederácia odborových zväzov SR už avizovala, že navrhuje zvýšiť minimálnu mzdu na Slovensku od začiatku budúceho roka o 37 eur na 442 eur (pisali sme o tom aj v minulom čísle Priorit). Keďže sa doteraz na spoločných rokovaniach tripartity nepodarilo zástupcom odborov a zamestnancov nájsť spoločné riešenie, predložia ministerstvu práce svoje návrhy na úpravu sumy mesačnej minimálnej mzdy. Rezort práce následne predloží na rokovanie Hospodárskej a sociálnej rady (tripartity) svoj vlastný návrh. O tom budú všetci zúčastnení rozhodovať do konca augusta tohto roku. Sita, r



# FALOŠNÁ HRA FIRIEM O PLATY

Varovanie firmám, že nárast minimálnej mzdy si zamestnávateľia nemôžu dovoliť, je mýtus. V skutočnosti pri raste najnižších plátov nezamestnanosť nespúšťa. Potvrzuje to vývoj na Slovensku, ale aj v iných štátoch. Najnovšie zástupcovia zamestnancov navrhli rast hrubej minimálnej mzdy zo 405 eur na 442 eur za mesiac. Vláda zároveň počíta s poklesom nezamestnanosti hlbšie pod desať percent. V rozmedzí rokov 2012 až 2016 nezamestnanosť klesla z 13,34 na 9,64 percenta a minimálna mzda stúpila z 327,2 eura na 405 eur za mesiac.

Zavedenie a rast minimálnej mzdy, spolu so zvyšovaním produktivity práce, prispeli k slušným platom aj v Nemecku. „Hlúpe argumenty zamestnávateľov proti minimálnej mzde sú všade vo svete rovnaké. U nás, v Nemecku, sa po zavedení jednotnej minimálnej mzdy neudiala nijaká katastrofa, jediné, čo sa zmenilo je, že 3,5 milióna ľudí zarába viac ako predtým,“ vyjadril sa nedávno bývalý dlhoročný šéf nemeckej konfederácie odborových zväzov Michael SOMMER.



Mnohé zahraničné spoločnosti tvoria na Slovensku slušné zisky, ktoré posielajú do materských krajín. Platy na Slovensku však za západnými mzdami výrazne zaostávajú. V súčasnosti je približne 100 tisíc Slovákov, ktorí mesačne zarobia v hrubom len zhruba 405

eur. Analytici Poštovej banky poukázali na to, že menej ako 800 eur mesačne vlni zarobila až polovica ľudí na Slovensku, pracujúcich na plný úväzok. Pri raste najnižších plátov idú hore spravidla aj priemerné mzdy.

Odbory navrhujú súčasnú minimálnu hrubú mzdu vo výške 405 eur za mesiac zvýšiť na 442 eur. „Pracujúci ľudia by nemali žiť pod hranicou chudoby. Dnes v nej na Slovensku v mnohých prípadoch musí žiť napríklad slobodná pracujúca matka starajúca sa o jedno dieťa. Preto je našim dlhodobým cieľom dostať minimálnu mzdu aspoň na úroveň 60 percent priemernej mzdy,“ povedal prezident Konfederácie odborových zväzov SR, Jozef KOLLÁR.

V roku 2015 bola priemerná hrubá mzda na Slovensku vo výške 883 eur za mesiac. Optimálna minimálna mzda tak v tom čase mala podľa odborárov byť 530 eur, a nie 380 eur.

Počas predchádzajúcej štvorročnej vlády Smeru - SD minimálna mzda vzrástla z 327,2 eura na 405 eur za mesiac. Rast, dosiahnutý v rokoch 2012 až 2016, chce zopakovať aj súčasná vláda v rokoch 2016 až 2020. Minimálna mzda má zo súčasných 405 eur za mesiac stúpnuť v roku 2020 na vyše 500 eur za mesiac.

Pravda,r

# MINIMÁLNA PENZIA ALEBO DÁVKA V NÚDZI?

Hrozí vám, že sa po odchode do dôchodku ocitnete v systéme dávok v hmotnej núdzi? Nemusí to tak byť, ak ste dostatočne dlho pracovali. Už rok platí zákon o minimálnom dôchodku.

Táto dávka vytiahla zo systému sociálnych dávok mnohých penzistov a do hmotnej núdze by sa nemali dostať ani budúci penzisti, ktorí pracovali, platili odvody, ale pracovali za veľmi nízku mzdu. Ich nízke penzie sa automaticky navýšia do sumy penzijného minima. Ide o starobné, predčasné aj invalidné dôchodky.

Podľa riaditeľa komunikačného odboru Sociálnej poisťovne, Petra VIŠVÁDERA, podmienky nároku penzista splní vtedy, ak získa najmenej 30 rokov kvalifikovaného obdobia a suma jeho dôchodku alebo úhrnu penzií bude nižšia ako suma minimálneho dôchodku. „Do celkového dôchodkového príjmu sa započítajú aj vdovské alebo vdovecké dôchodky, penzie zo systému sociálneho zabezpečenia policajtov a profesionálnych vojakov, dôchodky z cudziny a dôchodky vyplácané z II. piliera,“ konštatoval.

Výška minimálneho dôchodku sa odvíja od životného minima. A keďže to je už niekoľko rokov na rovnakej úrovni a jeho suma sa nezmenila ani po 1. júli 2016, po 1. januári 2017 sa nezmenia ani sumy minimálneho dôchodku. Výška životného minima zostala na úrovni 198,09 eura. Z tohto dôvodu sa nezmenia ani sumy minimálneho dôchodku patriace za stanovený počet rokov kvalifikovaného obdobia.

Kvalifikovaným obdobím je celé obdobie dôchodkového poistenia, ktoré poistenec získal pred 1. januárom 1993 a od 1. januára 1993 sa započítajú iba tie roky, v ktorých dosiahol osobný mzdový bod najmenej v hodnote 0,241, čo znamená, že mal v danom roku príjem minimálne na úrovni 24 percent z priemernej mzdy platnej v tom roku, teda približne na úrovni životného minima.

„Sociálna poisťovňa rozhoduje o nároku na zvýšenie dôchodku na minimálny bez žiadosti,“ povedal P. VIŠVÁDER. O zvýšení bude rozhodovať pri priznaní starobného dôchodku, po dovŕšení penzijného veku, ak pôjde o poberateľa invalidného alebo predčasného dôchodku, alebo pri zmene skutočností rozhodujúcich na posúdenie nároku a určenie zvýšenia dôchodku na minimálny. Pravidelne sa minimálny dôchodok bude prehodnocovať vždy od 1. januára z dôvodu valorizácie dôchodkov a zmeny sumy životného minima.

Suma minimálnej penzie je na úrovni 136 percent z aktuálnej platnej sumy životného minima, teda zo sumy 198,09 eura. Nie je však jednotná. Za každý ďalší odpracovaný rok sa zvýši o dve percentá. A tak človek, ktorý odpracoval tridsať rokov, dostane penziu v sume 269,50 eura, po 35 odpracovaných rokoch bude suma na úrovni 289,30 eura, po 45 rokoch necelých 335 eur. Minimálny dôchodok poberá takmer 53 tisíc dôchodcov. Tí penzisti, ktorí nespĺňajú podmienky na priznanie minimálnej penzie a Sociálna poisťovňa im vypočíta penziu nižšiu ako dvesto eur, budú musieť naďalej žiadať na úrade práce o dávku v núdzi. TASR



## Z ODBORÁRSKEJ KUCHYNE

## STRETNUTIE KOVÁKOV VO WHIRLPOOLE

V druhej polovici júla ( 20.7. 2016) sa v spoločnosti na výrobu práčok a spotrebičov do domácnosti - Whirlpool Slovakia spol. s r.o. Poprad – uskutočnili stretnutie predsedu OZ KOVO, Emila MACHYNU a členov predsedníctva Rady OZ KOVO, Jozefa BALICU a Jána ŠLAUKU, s členmi miestnej základnej organizácie, ale aj so zamestnancami, ktorí v radoch OZ KOVO zatiaľ nie sú.

Po úvodnom privítaní a predstavení predsedom Výboru Základnej organizácie OZ KOVO Tatramat Poprad, Jaroslavom ZAKREVSÝM, sa slova ujal člen predsedníctva Rady OZ KOVO, Jozef BALICA, ktorý vyzdvihol v dnešnej ťažkej a na konzum zameranej dobe potrebu komunikácie, súdržnosti a dôležitosti organizovať sa v odborovej organizácii, ktorá prostredníctvom kolektívneho vyjednávania podnikovej kolektívnej zmluvy dokáže pre zamestnancov zabezpečiť lepšie pracovné i mzdové podmienky.

Následne na to nadviazal predseda OZ KOVO, Emil MACHYNA, ktorý pridal niekoľko konkrétnych príkladov ( napr. PSA Peugeot Citroën Trnava), kde sa tiež vďaka nasadeniu a ochote ľudí vstúpiť za svoje oprávnené požiadavky do štrajkovej pohotovosti a následne i do štrajku - podarilo vyjednať lepšiu a výhodnejšiu kolektívnu zmluvu. To si však vyžadovalo intenzívnu komunikáciu, nebojnosť a dôkladnú prípravu aj zo strany tamojšej odborovej organizácie v súčinnosti s centrárou OZ KOVO.

Následne J.BALICA ponúkol prezentáciu stručných a výstižných odpovedí zväzovej právničky, Mgr. Alexandry MIČIETOVEJ, na otázky z pracovno-právnej oblasti, ktoré zamestnancov trápili a trápia. K dispozícii prítomným boli aj členovia Metodického pracoviska OZ KOVO v Prešove, Ing. Danieľa LENGYLOVÁ, ekonómka Mária NOVÁKOVÁ a špecialista BOZP Jaroslav VOJTEK.

V rámci diskusie sa tak okrem viacerých špecifických otázok ohľadom zavedenia konta pracovného času či zvyšovania noriem spotreby práce rozprúdila debata aj na súčasné postavenie odborov v podniku, niekedy nedostatočnú komunikáciu tak zo

strany vedenia, ako aj zo strany predsedu základnej organizácie - obzvlášť pri procese kolektívneho vyjednávania.



K ďalším témam patrilo agentúrne zamestnávanie či bossing na pracovisku. Viacerí poukázali na vysokú preťaženosť pri práci na linkách i na neadekvátne, miestami až arogantné správanie zo strany vedúcich pracovníkov, ktorí zamestnancov tlačia do ešte vyššieho nasadenia.

Na záver sa všetci prítomní rozlúčili s avízom na ďalšie, podobne konštruktívne stretnutie, ktoré naplánovali na záver júla. Viacerí z prítomných zároveň avizovali záujem vstúpiť do miestnej odborovej organizácie.

Text a foto: af

## KONFERENCIA KOVÁKOV Z KIA ŽILINA

V nedeľu, 24. júla 2016, sa v dopoludňajších hodinách uskutočnila konferencia Základnej organizácie (ZO) OZ KOVO KIA Žilina, na ktorej sa zúčastnil aj člen predsedníctva Rady OZ KOVO pre Žilinský región, Jaroslav KORDEK.

Po úvodnom otvorení a následnom schválení programu konferencie boli delegátmi prerokované a schvaľované jednotlivé body programu. Delegáti boli Správou o činnosti výboru ZO OZ KOVO KIA Žilina informovaní o priebehu a výsledkoch kolektívneho vyjednávania pre rok 2016, o vývoji členskej základne, ktorá má rastúci trend, ako aj ďalších aktivitách výboru ZO. Boli tiež oboznámení s poskytnutými benefitmi pre členov ZO z prostriedkov ZO, ako aj s možnosťou využiť, na základe nového členského preukazu OZ KOVO, ďalšie benefity pre kovákov, uvedené na web stránke OZ KOVO. Ná-

sledne delegáti schválili čerpanie finančných prostriedkov za rok 2015, ako aj zásady hospodárenia pre rok 2016. Hlasovaním rozhodovali aj o výbere destinácie pre zájazd, organizovaný odborovou organizáciou, ktorým bude v tomto roku soľná baňa vo Wieliczke a historický Krakov.

Významná časť konferencie bola venovaná príprave volieb do orgánov základnej organizácie OZ KOVO KIA Žilina pre ďalšie volebné obdobie. Ako uviedol Miroslav CHLÁDEK, predseda Výboru ZO OZ KOVO KIA Žilina: „Predkladáme delegátom konferencie na schválenie nový Štatút a nový Volebný poriadok ZO, ktorých podoba venoval výbor základnej organizácie značnú pozornosť, o čom svedčí aj niekoľkomesačná interná diskusia. Naším cieľom bolo pripraviť a predložiť kvalitné materiály, ktoré budú v sebe spájať nielen aktuálny stav, ale aj potreby pre budúci vývoj ZO OZ KOVO KIA Žilina v ďalších štyroch rokoch. Zároveň sme sa usilovali nastaviť časový harmonogram volieb do orgánov našej základnej organizácie tak, aby mal každý kandidát rovnaké podmienky a tiež dostatočný časový priestor pre prípadnú kampaň.“ Následne boli delegáti konferencie podrobne oboznámení s obsahom uvedených dokumentov, zmenami, ako aj s časovým harmonogramom volieb a organizačným zabezpečením.

V rámci diskusie zazneli otázky, týkajúce sa for-



## AJ NA BRIGÁDACH PRACOVNÝ ČAS PODĽA VEKU!

Viete, ako dlho môžete na brigáde pracovať, keď máte menej ako šesťnásť, keď ste medzi 16-ym a 18-ym rokom a keď už máte 18 rokov?

**Ak máte menej ako 16 rokov**, týždenný pracovný čas môže byť **maximálne 30 hodín** aj v prípade, že pracujete pre viacerých zamestnávateľov.

**Ak máte od 16 do 18 rokov**, pracovný čas môže byť **týždenne maximálne 37,5 hodiny**, aj v prípade práce pre viacerých zamestnávateľov.

**Ak máte viac ako 18 rokov**, pracovný čas môže byť **týždenne maximálne 40 hodín** (pri rovnomernej práci 5 dní v týždni), s prácou nadčas maximálne 48 hodín.

**Pracovný čas pre obe skupiny nemôže byť denne dlhší ako 8 hodín!**

Nezabudnite, že **ak pracujete na dohodu o brigádnickej činnosti, môžete týždenne v priemere odrobiť maximálne 20 hodín!** Tento čas sa priemeruje za celý rok (teda, ak v niektorý týždeň pracujete viac ako 20 hodín, neprekáža to v tom prípade, že iný týždeň pracujete o daný čas menej).

## PRESTÁVKY

Zamestnávateľ je povinný poskytnúť mladistvému zamestnancovi (**15 – 18 rokov**) **prestávku v trvaní 30 minút, ak súvisle pracoval 4,5 hodiny**. Ak ide o prácu, ktorú nemožno prerušiť, musí sa zamestnancovi zabezpečiť primeraný čas na odpočinok a jedenie.

**Ak máte viac ako 18 rokov**, máte právo na prestávku v trvaní **30 minút po odpracovaní 6 hodín nepretržitej práce**.

Zamestnávateľ musí pracovný čas rozvrhnúť tak, aby **mladistvý zamestnanec mal odpočinok medzi koncom jednej zmeny a začiatkom druhej, minimálne v trvaní 14 hodín v priebehu 24 hodín**.

**Zamestnanec nad 18 rokov musí mať medzi koncom jednej zmeny a začiatkom druhej odpočinok v trvaní minimálne 12 hodín v priebehu 24 hodín.**

Sita

my volieb predsedu výboru ZO, ale aj otázky, ako napr. nedostatok informácií o odboroch u mladých ľudí, podobnosť výsledkov v kolektívnom vyjednávaní v kórejských spoločnostiach (dodávateľa a subdodávateľa KIA), či potrebu zaviesť do školských osnov viac informácií o odboroch. Zazneli tiež otázky ohľadom interakcie minimálnej mzdy a základných miezd v spoločnosti KIA atď. Na uvedené otázky odpovedal Jaroslav KORDEK - člen predsedníctva Rady OZ KOVO, ktorý - okrem iného - zdôraznil nasledovne: „Na to, aby sme, či už v ZO OZ KOVO KIA Žilina, alebo v rámci celého OZ KOVO dosahovali v budúcnosti lepšie výsledky, je potrebné mať početne silnú a akcieschopnú aktívnu členskú základňu“.

V závere konferencie predseda výboru ZO OZ KOVO KIA Žilina, Miroslav CHLÁDEK, poďakoval prítomným za ich účasť, diskusiu, názory a vyslovil želanie, aby novozvolení funkcionári ZO OZ KOVO KIA Žilina - či už „starí“ alebo noví - úspešne pokračovali v dobre začatej odborárskej práci.

Text a foto: jk

## MOHLO BY VÁS ZAUJÍMAŤ

## KREATÍVNE STRETNUTIE MLADÝCH KOVÁKOV

„Workshop nových nápadov, nových myšlienok a ich modernej realizácie“, tak znelo motto ďalšieho pracovného stretnutia mladých odborárov, ktorý sa uskutočnil v dňoch 15. - 17. júla 2016 v Tatraských Matliaroch.

Aj vďaka podpore Friedrich Ebert Stiftung - zaštrúpanie v Slovenskej republike, sme mohli my, mladí odborári, hľadať možnosti a spôsoby využitia nášho potenciálu v prospech zlepšenia práce nielen Odborového zväzu KOVO, ale aj základných odborových organizácií. Intenzívne sme riešili témy, ktoré sa nás týkajú a ktorým sa chceme venovať aj v našej odborárskej práci.

Na základe diskusie, medzi mladými odborármi, aj s ohľadom na aktuálne problémy v jednotlivých regiónoch, sme si vybrali tri hlavné témy, ktoré majú významný potenciál aj do budúcnosti, a to:

- bezpečnosť nadovšetko - zdravé a bezpečné pracovné prostredie pre každého,
- sme odborári, pridaj sa k nám - solidarita, spolupatričnosť a spolupráca sú stále IN,
- spoločnosť 4.0 - digitalizácia, automatizácia a odbory...ako ďalej?

Pod vedením tímu lektorov z Fakulty masmediálnej komunikácie UCM z Trnavy, odborníkmi na marketing, kreatívny priemysel, invenčné a inovatívne techniky a tvorivosti sme v skupinách vytvárali kampane, ktoré by mali zaujať aj širokú verejnosť, nielen našich členov. Už vopred sme vedeli, že sme si nezvolili tú ľahšiu cestu, keďže pripraviť ucelenú kampaň, video alebo leták, ktoré naozaj oslovia a najmä mladých ľudí, je vo svete informačných technológií náročné.

Výsledkom usilovnej trojdňovej práce v skupinách, podporenej skvelými lektormi, sú pútavé plagáty, letáky a videá, ktoré, veríme, budú aktívne a úspešne využívané základnými organizáciami OZ KOVO pri zviditeľňovaní činnosti odborov, získavaní nových členov a nastoľovaní vážnych spoločenských tém, ktoré prinesie už blízka budúcnosť.

Aktuálne ešte finalizujeme výsledky našej práce a už čoskoro ich uvidíte, či už na stránke OZ KOVO alebo aj vo vašich základných organizáciách.

**Atmosféru a priebeh workshopu dokresľujú aj reakcie účastníkov:**

„Veľmi ma zaujala téma spoločnosť 4.0 ktorú riešila naša skupina, je to blízka budúcnosť, ktorá sa dotkne celej spoločnosti. Bavilo ma pracovať s mladými lektormi (študenti FMK) ktorí našej práci dodali potrebný nadhľad a aktuálne trendy z oblasti marketingu. Ak bude možnosť, určite sa zúčastním aj nabadúce.“ Jozef



„Veľmi sa mi páčil prístup všetkých zúčastnených, vrátane lektorov, ktorí nám pomáhali. Som rada, že niečo takéto robíte aj pre mladých odborárov. Je to správna vec. Myslím, že mladí by mali vziať príležitosť do rúk a aktívne sa pripájať, učiť a napredovať.“ Evka

„Ja som bola príjemne prekvapená. Neza-

žila som doteraz nikde takú KOLEKTÍVNU prácu, navzájom sme sa snažili čo najviac vymyslieť, pomôcť a poradiť si. Myslím si, že sme boli zohratý kolektív a naša práca priniesla za krátky čas, ktorý ani neviem ako ubehol, naozaj šťavnaté ovocie. Teším sa, kedy všetky nami navrhnuté plagáty, letáky a videá uvidím reálne využívať aj v našom podniku. Rada sa aj nabadúce zúčastním podobných workshopov. Verím, že nabadúce nebudeme jediní zástupcovia zo stredného Slovenska.“

Monika

„OZ KOVO mladým ľuďom (zamestnancom) v podnikoch nič nehovorí, resp. odbory všeobecne. Ak otec či mama, zamestnaní v rovnakej firme ako ich synovia či dcéry, doma o odboroch so svojimi deťmi nehovoria, tak tie pri zmienke o odboroch často len vyalia oči a otvoria ústa. Víkendový workshop mladých KOVÁKOV však ukázal, že mnohí mladí ľudia sa chcú angažovať v odboroch, nie je im ľahostajné ich pracovné prostredie a dokážu sa zasadiť o to, aby sa ľuďom pracovalo a žilo lepšie.“ Miša

„Presvedčiť niekoho, aby sa pridala k odborom, aby tak zabojovala za lepšie pracovné podmienky a práva pre seba aj iných, nie je jednoduché. Jeden chce vidieť rálne činy, iný zas prikyvne na rôzne benefity. Stretnutie mladých KOVÁKOV prinieslo svoje ovocie, vymysleli sme spolu spôsoby, akými možno odbory dostať do popredia a dnes zviditeľniť ich činnosť a význam, s využitím dnes bežných prostriedkov vo vzťahu k mladým ľuďom. Internet vládne svetu, rôzne aplikácie zrýchľujú šírenie informácií a len ich aktívnym využívaním dokážeme svet okolo nás zaujať.“ Maroš a Tomáš

„Z môjho pohľadu ide zatiaľ o „najplodnejšie“ stretnutie, aké som s mladými odborármi absolvoval. Za tak krátky čas sme spoločne urobili veľký kus práce a navyše, výsledky sú na veľmi vysokej úrovni. Lektori boli naozaj skvelí, zapálení a kreatívni. Páčilo sa mi, ako v nás, ostatných, vzbudili záujem, naviedli nás na „správnu cestu“ a spoločnými silami sme dokázali to, o čom sa mi pred workshopom ani nesnívalo. Ešte raz ďakujem a teším sa na zverejnenie našej spoločnej práce.“ Fero

**Autori : mladí odborári OZ KOVO**

## ŽIVNOSTNÍK MÁ MENŠIE ODVODY A DANE, ZAMESTNANCI SÚ CHRÁNENÍ

Zamestnanec s hrubým príjmom 1 000 eur dostal od svojho zamestnávateľa ponuku pracovať pre neho ako živnostník. Firma mu chce vyplácať celkovú cenu práce, teda 1 352 eur. Čo je pre neho výhodnejšie?

## 1. AK ZOSTANE ZAMESTNANCOM

V prípade, že naďalej zostane zamestnancom, zamestnávateľ mu musí každý mesiac strhnúť odvody vo výške 134 eur a daň 104,33 eura. Zamestnávateľ za neho zaplatí na odvodoch ďalších 352 eur (táto suma nie je súčasťou hrubej mzdy). Jeho čistý príjem preto bude 761,67 eura.



Všetky dávky sa mu budú počítať z jeho hrubej mzdy, keďže ide o vymeriavací základ, z ktorého si platí odvody. V prípade choroby trvajúcej 30 dní, tak bude mať nárok na nemocenské v celkovej

sume 512,88 eura. Ak sa bude starať o choré dieťa 10 dní, dostane ošetrovné v sume 180,83 eura.

Ak by prišiel o prácu a zostal by nezamestnaný, bude môcť po splnení podmienok čerpať dávku v nezamestnanosti. Tá by v jeho prípade dosahovala 493,16 eura v mesiaci, ktorý má 30 dní, a 509,59 eura v mesiaci, ktorý má 31 dní. Túto dávku môže poberať najviac šesť mesiacov.

Keď v tomto roku bude zarábať 1 000 eur, znamená to, že jeho budúci dôchodok sa vďaka tomu zvýši približne o 12,80 eura. Ak by pracoval 40 rokov a stále by jeho zárobok bol na rovnakej úrovni vo vzťahu k priemernej mzde ako v súčasnosti, mal by nárok na dôchodok vo výške približne 512,50 eura (skutočná výška dôchodku bude v budúcnosti vyššia, keďže porastú priemerné mzdy).

## 2. AK PREJDE NA ŽIVNOSŤ

V prípade, že sa tento zamestnanec stane živnostníkom, bude mesačne fakturovať 1 352 eur. Pri využití paušálnych výdavkov bude každý mesiac musieť platiť na odvodoch 295,62 eura. Jeho ročná daň dosiahne 728 eur, čo je 60,66 eura

mesačne. Jeho priemerný mesačný čistý príjem preto dosiahne 995,72 eura. V čistom mu preto mesačne zostane o 234,05 eura viac, ako keby bol zamestnancom.

Keďže jeho vymeriavací základ pre platenie odvodov dosiahne 627 eur, budú sa aj dávky počítať z tejto sumy. Ak bude chorý 30 dní, vznikne mu nárok na nemocenské vo výške 321,58 eura. Dostane preto o 191 eur menej, ako keby bol zamestnancom. Ak sa bude starať o choré dieťa 10 dní, môže dostať ošetrovné v sume 113,38 eura, čo je o 67,45 eura menej v porovnaní so zamestnancom.

Ak by celý tento rok mal vymeriavací základ pre platenie odvodov na úrovni 627 eur, jeho budúci dôchodok by sa vďaka tomu zvýšil o 8,03 eura. V prípade, že by odpracoval 40 rokov a stále by jeho príjem bol na rovnakej úrovni vo vzťahu k priemernej mzde, mal by za súčasných podmienok nárok na dôchodok vo výške približne 345 eur (skutočný dôchodok bude v budúcnosti vyšší o rovnaké percento, o aké porastú priemerné mzdy).

Keďže ako živnostník si neplatí povinné odvody na poistenie v nezamestnanosti, nebude mať v prípade, že sa stane nezamestnaným, nárok ani na dávku v nezamestnanosti. Ak by ju chcel získať, musel by si platiť dobrovoľné poistenie.

Keďže živnostníci neplatia odvody na úrazové poistenie, v prípade pracovného úrazu nebudú mať nárok ani na dávky z tohto poistenia. Podnikateľov nechráni na rozdiel od zamestnancov Zákoník práce. Od firmy, pre ktorú pracujú, tak nedostanú stravné lístky, nemajú garantovaný pracovný čas či dovolenku.

Zdroj : Sociálna poisťovňa

## PRACOVNO - PRÁVNA PORADŇA

## VRÁTENIE ODSUPNÉHO PRI OPÄTOVNOM NÁSTUPE DO ZAMESTNANIA



**OTÁZKA:** U nášho zamestnávateľa dochádza k prepúšťaniu z dôvodov poklesu zákazok. Zamestnávateľ mi dal výpoveď z dôvodu nadbytočnosti a odstupné. Zároveň mi povedal, že ak sa situácia vo firme zmení, bude rád, ak nastúpim naspäť do firmy, pretože bol s mojou prácou spokojný. Zaujímalo by ma, ako je to potom s vyplateným odstupným. Budem ho musieť vrátiť?

**ODPOVEĎ:** Povinnosť vrátiť odstupné po opätovnom nastúpení do pracovného pomeru k tomu istému zamestnávateľovi, alebo k jeho právnomu nástupcov, i závisí od času, ktorý uplynie od skončenia pracovného pomeru do opä-

tovného nastúpenia a od výšky poskytnutého odstupného, teda koľko-násobok priemerného mesačného zárobku Vám bol pri skončení pracovného pomeru vyplatený titulom odstupného.

Podľa ustanovenia § 76 ods. 4 Zákonníka

práce, ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi opäť k tomu istému zamestnávateľovi alebo k jeho právnomu nástupcov do pracovného pomeru pred uplynutím času, určitého podľa poskytnutého odstupného, je povinný vrátiť odstupné, alebo jeho pomernú časť, ak sa so zamestnávateľom nedohodne inak.

Pomerná časť odstupného sa určí podľa počtu dní od opätovného nastúpenia do pracovného pomeru do uplynutia času vyplývajúceho z poskytnutého odstupného.

Vypracovalo Metodické pracovisko  
OZ KOVO v Prešove

## SÚBEH ZRÁŽOK ZO MZDY NA ZÁKLADE EXEKÚCIE A NA ZÁKLADE DOHODY O ZRÁŽKACH ZO MZDY



V praxi sa, bohužiaľ, veľmi často stáva, že zamestnanec sa dostane do situácie, keď nie je schopný riadne a včas splácať svoje záväzky. Výsledkom toho celého je exekúcia, a to spravidla zrážkami zo mzdy. Nie je pritom vylúčené, že zamestnan-

covi sa pred samotnou exekúciou zo mzdy zráža aj ďalšia čiastka, a to na podklade uzavretej dohody o zrážke zo mzdy.

Faktom je, že nie vždy v týchto prípadoch postupujú zamestnávateľa správne, čoho dôsledkom je vyplatenie nižšej čistej mzdy, ako má zamestnanecovi patriť. Aké platia pravidlá pri súbahu zrážok zo mzdy na základe exekúcie a na základe dohody o zrážkach zo mzdy, na to dáva odpoveď nasledovný článok.

Je potrebné si uvedomiť, že ak je zamestnávateľovi doručený od exekútora exekučný príkaz zrážkou zo mzdy, ktorým bol nariadený výkon súdneho alebo iného rozhodnutia, má výkon zrážok zo mzdy zamestnanca prednosť pred výkonom zrážok zo mzdy na základe dohody o zrážkach zo mzdy.

V prípade tejto situácie neplatí princíp priority, podľa ktorého sa poradie zrážok zo mzdy spravuje dňom, v ktorom nastala skutočnosť, na podklade ktorej sa zrážky zo mzdy majú realizovať (touto skutočnosťou je spravidla deň uzatvorenia dohody o zrážkach zo mzdy, ak ide o dohodu o zrážkach zo mzdy medzi zamestnávateľom a zamestnancom - § 131 ods. 7 Zákonníka práce; ak ide o dohodu o zrážkach zo mzdy s inou právnickou alebo fyzickou osobou (iným veriteľom - napr. bankou), touto skutočnosťou je deň doručenia dohody o zrážkach zo mzdy - § 131 ods. 7 Zákonníka práce).

Ak by zamestnávateľovi bolo doručených viacero exekučných príkazov na výkon zrážok zo mzdy, tieto sa zaraďujú do poradia a zrážky sa prioritne vykonávajú pre tú exekúciu, v súvislosti s ktorou bol príkaz doručený platiteľovi mzdy ako prvý.

Postup, ktorý spočíva vo vykonávaní zrážok zo mzdy na základe dohody o zrážkach zo mzdy, uzavretej medzi veriteľom a dlžníkom (zamestnancom) podľa ustanovení § 551 Občianskeho Zákonníka, ktorá bola predložená zamestnávateľovi skôr ako doručený exekučný príkaz, ktorý zamestnávateľ následne zaraďuje do poradia, je postup, ktorý nemá oporu ani v ustanovení Zákonníka práce a ani v ustanoveniach Exekučného poriadku.

Platiteľ mzdy (zamestnávateľ) sa tak môže zbytočne vystaviť riziku poddĺžnickej žaloby od veriteľa, ktorou je právo domáhať sa, aby mu platiteľ mzdy vyplatil všetko to, čo by inak vyplácal, ak by zrážky riadne vykonával na základe exekučného príkazu.

Je potrebné si uvedomiť, že pohľadávka, ktorá je predmetom exekúcie je tzv. judikovaná, to znamená, že je priznaná exekučným titulom (vykonateľným rozhodnutím súdu alebo iného správneho orgánu), pričom pohľadávka, ktorá je predmetom dohody o zrážkach, má

nižšiu silu, nakoľko (hoci je už aj splatná) judikovanou nie je. Preto nemôže mať prednosť, ak nastal súbeh výkonu zrážok zo mzdy z dôvodu exekúcie a výkonu zrážok z dôvodu uzavretej dohody o zrážkach zo mzdy.

To, že neplatí princíp priority, ak počas výkonu zrážok zo mzdy, vykonávaných na základe dohody o zrážkach zo mzdy, je doručený príkaz od exekútora a tento má prednosť, vyplýva aj z ustanovení § 131 Zákonníka práce. Toto ustanovenie je rozdelené do viacerých odsekov, pričom prvé tri v podstate vymedzujú čo a v akom poradí sa zo mzdy zamestnanca zraží. V prvom poradí sú to zrážky na dane ako aj poisťne na príslušné poisťenie, v druhom (odsek dva) sú to okrem iného aj sumy postihnuté výkonom rozhodnutia, ktorý bol nariadený súdnym alebo správnym orgánom - § 131 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce. Pod predmetné ustanovenie spadá výkon zrážok zo mzdy na základe exekúcie. Až v ďalšom poradí § 131 ods. 3 Zákonníka práce sa môžu vykonať ďalšie zrážky, a to na základe písomnej dohody zamestnávateľa so zamestnancom alebo na základe písomnej dohody medzi inou právnickou alebo fyzickou osobou (iný veriteľ) a zamestnancom uzavretej podľa ustanovení § 551 Občianskeho Zákonníka.

Pri uzavretí dohody o zrážkach zo mzdy, ktorá bola uzatvorená podľa ustanovení Občianskeho Zákonníka, je povinnosť rešpektovať obmedzenie vyplývajúce z § 551 ods. 1 Občianskeho Zákonníka, podľa ktorého výška dohodnutých zrážok nemôže byť vyššia, než by boli zrážky pri výkone rozhodnutia.

Z vyššie uvedeného vyplýva, že ak nastane situácia, kedy je zamestnávateľ povinný vykonávať zrážky

zo mzdy podľa predloženej dohody o zrážkach zo mzdy v prospech tretej osoby (iného veriteľa), a zároveň na splnenie dlhu ďalšiemu veriteľovi zamestnanca je povinný vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca na základe exekučného príkazu v zmysle Exekučného poriadku, v takom prípade má vždy prednosť vykonávanie zrážok na základe exekučného príkazu, a to aj v prípade, ak bol exekučný príkaz doručený zamestnávateľovi neskôr ako mu bola predložená dohoda o zrážkach zo mzdy. S poukazom na § 131 odsek 3 Zákonníka práce nastupuje povinnosť zamestnávateľa vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca na základe predloženej dohody o zrážkach zo mzdy až po vykonaní zrážok na základe exekučného príkazu.

Rozsah zrážok pri výkone rozhodnutia upravuje nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 268/2006 Z. z. o rozsahu zrážok zo mzdy pri výkone rozhodnutia, ktoré sa s účinnosťou od 1. januára 2016 menilo v prospech dlžníkov, a to tak, že sa zvýšila tzv. nezraziteľná suma zo 60% na 100% životného minima platného ku dňu, ku ktorému sa zrážky vykonávajú.

Nakoľko rozsah zrážok je rôzny v závislosti od toho, či ide o dlžníka, ktorý vyživuje alebo nevyživuje deti, resp. podľa toho aká pohľadávka sa uspokojuje, uvádzame rozsah zrážok pri výkone rozhodnutia na nasledovnom vzorovom príklade (ide o exekúciu na sumu 1000 € z titulu nesplatennej pôžičky) a zamestnanec má súčasne uzavretú dohodu o zrážkach zo mzdy s bankou, na základe ktorej zamestnávateľ vykonáva zrážku zo mzdy v prospech banky v sume 150 € mesačne z dôvodu splácania spotrebného úveru zamestnancom).

Životné minimum v roku 2016	198,09 €
Nezraziteľná suma pre povinného - 100% ŽM	198,09 €
Nezraziteľná suma na jednu vyživovanú osobu - 25% ŽM	49,52 €
Suma, nad ktorú sa zráža bez obmedzenia - 150% ŽM	297,14 €
Zamestnanec má čistú mzdu po odpočítaní daní a odvodov v príslušnom mesiaci	700,00 €
Vyživuje	1 dieťa
Suma, ktorá sa nezráža zo mzdy (nezraziteľná suma)	247,61 €
Čistá mzda po odpočítaní nezraziteľnej sumy	452,39 €
Zrážka bez obmedzenia v sume	155,25 €
Čistá mzda po odpočítaní nezraziteľnej sumy a zrážky bez obmedzenia	297,14 €
Čistá mzda po zaokrúhlení na sumu deliteľnú v eurocentoch tromi	297,12 €
1/3 z 297,12€ sa môže použiť len na uspokojenie neprednostnej pohľadávky v súvislosti s exekúciou (napr. pohľadávka z pôžičky atď.)	99,04 €
2/3 z 297,12€ sa používa len na uspokojenie prednostných pohľadávok (napr. výživné), ak takéto pohľadávky nie sú nezráža sa zo mzdy	99,04 €
3/3 z 297,12€ sa nezráža a pripočítava sa k vyplácanej mzde zamestnanca	99,04 €
Zamestnanecovi sa má poukázať na účet	445,69 €
Z dôvodu exekúcie sa má zamestnanecovi zo mzdy zraziť maximálne	254,31 €
Zostáva zraziť zo mzdy z dôvodu exekúcie v ďalších mesiacoch	745,69 €

Z uvedeného vyplýva, že zamestnávateľ nemôže vykonať zrážku zo mzdy na základe dohody o zrážke zo mzdy na sumu 150 Eur, pretože rozsah zrážok by spolu so zrážkami z exekúcie presahoval limit zrážok, ktoré môžu byť zrazené pri exekúcií, čo by bolo porušenie § 551 Občianskeho Zákonníka. Súčasne týmto postupom by mohol dostať zamestnanca do existenčných problémov a rizika, že nebude môcť uspokojiť už ani len základné potreby seba a svojej rodiny.

Vypracovalo Metodické pracovisko OZ KOVO v Bratislave

## OKIENKO BOZP

## FAKTY A ČÍSLA

Inšpektoráty práce SR každoročne zvereňujú štatistiku výsledkov kontrol svojich inšpekcií. Prinášame vám vyhodnotenie roku 2015 z celoslovenského pohľadu i z pohľadu inšpektorov bezpečnosti práce OZ KOVO, ktorú pripravila Ing. Timea SZABÓOVÁ, vedúca Úseku ZIBP a vzdelávania OZ KOVO, Bratislava.



V roku 2015 bola, prostredníctvom inšpektorátu práce, vykonaná inšpekcia práce spolu v **26 847 subjektoch** a inšpektori práce zistili celkovo **46 155 nedostatkov**. Oproti roku 2014 to predstavuje pokles o 2,33

%.

V členení podľa SK NACE bolo zistených najviac nedostatkov v odvetví priemyselnej výroby, a to v počte 9 740, čo predstavuje mierny nárast oproti roku 2014 o 0,41 %.

Najvyšší počet nedostatkov v oblasti BOZP bol v roku 2015 zistený v súvislosti s prevádzkou a technickým stavom vyhradených technických zariadení (ďalej VTZ), a to v počte 10 603 nedostatkov, čo predstavuje pokles oproti roku 2014 o 13,38 %. Druhý najvyšší počet nedostatkov bol zistený na prevádzkových budovách a objektoch v počte 7 782, čo predstavuje pokles oproti roku 2014 o 5,39 %. V oblasti riadenia BOZP bolo zistených 4 240 nedostatkov, čo predstavuje pokles oproti roku 2014 o 7,54 %.

## ODBOROVÝ ZVÄZ KOVO

V roku 2015 bol výkon kontrolnej činnosti v zamestnávateľských subjektoch v pôsobnosti OZ KOVO zabezpečovaný v rezortoch kovospracujúceho a elektrotechnického priemyslu, hutníctva, subjektov s predmetom činnosti doprava a bytové hospodárstvo.

Prostredníctvom zväzových špecialistov ochrany práce – inšpektorov bezpečnosti práce - bolo vykonaných **173 kontrol** nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a zistených **689 nedostatkov** v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Zloženie nedostatkov bolo porovnateľné s rokom 2014.

V roku 2015 bolo zaznamenaných najviac nedostatkov technického charakteru, a to v počte 196, čo predstavuje pokles oproti roku 2014 o 18,68 %.

Nasledujú nedostatky, zistené v pracovných priestoroch a pracovných podmienkach v počte 148, čo predstavuje nárast oproti roku 2014 o 11,48 % a v oblasti riadenia BOZP a všeobecných nedostatkov organizačného charakteru v počte 82, čo predstavuje pokles oproti roku 2014 o 24,07 %.

## NA ORAVE SPOJILI PRÍJEMNÉ S UŽITOČNÝM

Na základe podnetu predsedu Výboru Základnej organizácie OZ KOVO OFZ Istebné, Františka MASLIKA, sa 8. júla 2016, v príjemnom prostredí chaty SEZ Dolný Kubín v Slanickej osade (okres Námestovo), uskutočnilo školenie BOZP pre členov výboru Základnej organizácie (ZO) OZ KOVO OFZ Istebné, ktoré bolo spojené s neformálnym stretnutím s predsedami základných organizácií z hornej a dolnej Oravy.

Okrem predsedov, ktorí pozvanie prijali (ZO OZ KOVO PRIMA, ZO OZ KOVO NIŽNÁ, ZO OZ KOVO Námestovo a ZO OZ KOVO Key Plastic Dolný Kubín), sa stretnutia zúčastnili aj vedúca Metodického pracoviska OZ KOVO v Banskej Bystrici, Zuzana KÚTIKOVÁ, špecialista Metodického pracoviska OZ KOVO pre oblasť BOZP, Ladislav FILIPKO a člen predsedníctva Rady ZO KOVO, Jaroslav KORDEK.

Pri školení zástupcov zamestnancov – členov Výboru ZO OFZ Istebné - s využitím neformálneho prístupu aj vo forme voľne kladených, individuálnych otázok, sa prítomní orientovali najmä na situácie z aplikačnej praxe, s cieľom potreby riešenia konkrétnych problémov napr. dlhodobého únosného času práce pri záťaži teplom, prijímania opatrení pri záťaži teplom a zmeny v zaradovaní do kategorizácií prác, najmä v hutníckom závode OFZ Istebné a.s.. Okrem kvalifikovaných odpovedí od špecialistu BOZP, L. FILIPKA, sa do diskusie individuálne zapájali aj ďalší účastníci tohto stretnutia.

V krásnej prírode hornej Oravy, pri vôni guláša a dobrej oravskej muzike, pokračovala neformálna diskusia aj v kon-

texte návrhu Rady OZ KOVO na úpravu Stanov zväzu. Predmetom individuálnych diskusií bola tiež téma profesionalizácie funkcionárskeho aktívu v rámci regiónu Oravy, aj vzhľadom na nezáujem členov odborov o výkon funkcie predsedu Výboru ZO, napr. pri jeho odchode do dôchodku a pod.

Vzhľadom k uskutočnenému stretnutiu môžeme na záver konštatovať, že aj takýto neformálny prístup v odborárskej práci napomáha lepšiemu, osobnému spoznávaniu sa odborových funkcionárov, prehľbovaniu vzájomnej dôvery, pochopeniu sa a učeniu sa pri spoločnom hľadaní riešení pre ľudí práce.

Text a foto:jk



## KRÁTKO

## SPRÍSTUPNENÝ CENTRÁLNY REGISTER EXEKÚCIÍ

Verejnosť sa od 1. júla môže dozvedieť konkrétne údaje o aktuálnych exekučných konaniach. Slovenská komora exekútorov sprístupnila občanom Centrálny register exekúcií, v ktorom si budú môcť zistiť, či je voči nim vedená exekúcia. Použitie registra bude podmienené registráciou a zaplatením administratívneho poplatku. Bežný užívateľ s počtom vstupov menším ako 500 zaplatí za lustráciu dve eurá. Výpis z registra bude verejnou listinou, ktorú v papierovej forme bude môcť vydať Slovenská komora exekútorov. Za vydanie takéhoto potvrdenia zaplatí občan 2,50 eura. Občania nájdu v databáze údaje o súde, ktorý udelil poverenie na vykonanie exekúcie, meno príslušného exekútora, príslušné dátumy k exekúcii i označenie vymáhaného nároku. Naopak, register neobsahuje údaje o exekúciách, vedených daňovými úradmi, justičnou pokladnicou, orgánmi štátnej správy a samosprávou, či rozhodnutia ukončených súdnych sporov či nedoplatkov na poistení.

## ROAMING V EÚ LACNEJŠÍ, BUDÚCI ROK ZANIKNE

Príplatky za hovory a používanie internetu v iných krajinách Európskej únie sú od 30. apríla nižšie. Od 15. júna budúceho roka potom skončia úplne. Rozhodol o tom ešte vlni Európsky parlament. Po novom nemôžu príplatky za roaming, pridané k cene domáceho hovoru, presiahnuť 0,05 eura za minútu odchádzajúceho hovoru, 0,02 eura za SMS správu a 0,05 eura za megabyte dát internetového pripojenia cez mobil. Tento tzv. telekomunikačný balík prináša aj celoeurópske pravidlá, týkajúce sa tzv. sieťovej neutrality. Tá zabezpečuje nediskriminačný prístup na internet. Poskytovatelia internetových služieb tak už nebudú môcť znížovať rýchlosť pripojenia.

## DEFLÁCIA V SR POKRAČUJE

Inflácia, meraná harmonizovaným indexom spotrebiteľských cien, zaznamenala v júni medziročný pokles 0,7 %, pričom o 0,7 % klesli ceny aj v piatom mesiaci. V priemere za posledných dvanásť mesiacov ceny podľa spoločnej európskej metodiky klesli o 0,5 %. V medziročnom porovnaní najvýraznejšie klesli ceny potravín a nealkoholických nápojov, a to o 3,9 %. Nižšie ako vlni v júni boli aj ceny dopravy o 3,2 % a bývanie, vody, elektriny, plynu a iných palív o 1,4 %. Klesli aj ceny nábytku, vybavenia domácnosti a bežnej údržby domu o 0,1 %. Naopak, najvýraznejší rast zaznamenali ceny hotelov, kaviarní a reštaurácií o 2,3 %. Zdražela aj rekreácia a kultúra o 1,8 %, vzdelávanie o 1,5 %, rozličné tovary a služby o 1,2 %. R. Brázdovič, Sita

# NAVARTE SI SNAMI RÝCHLO A ZDRAVO - CUKETA

## CUKETOVÉ PLACKY SO SYROM A S CESNAKOM

### Potrebuje :

- 1 stredná cuketa
- 1 vajce
- 50 g strúhaného syra
- 1 strúčik cesnaku
- 1 menšia cibuľa
- 1 lyžica hladkej múky
- soľ a korenie

### Postup prípravy:

Cuketu očistíme a nastrúhame na hrubšom strúhadle. Pridáme vajce, soľ korenie najemno nakrájanú cibuľu, pretlačený cesnak a nastrúhaný syr. Nakoniec vmiešame múku. Opečieme na panvici z oboch strán.

Výborne chutia s dresingom z kyslej smotany.



## Zrelaxujte

### Križovky s úsmevom

<b>Pomôcky:</b> ajaja, oloro, Lua, havelok	lúpaním zbavila kôry	<b>1. časť tajničky</b>	značka pre long ton	orgán zraku	mesto v Indii	Škót si kúpi fľašu whisky, dá si ju do vnútorného vrecka kabáta a ide na bicykli domov. V zákrute dostane šmyk, spadne na zem a cíti, ako mu po tele niečo steká. Zopne ruky, zdvihne oči smerom k nebesiam a hovorí: (Dokončenie tvorí tajničku križovky.)					
okno							dravé vtáky	titul indických feudálov	skratka okultného krvácania	urob ohavným, znetvor	prever!
Šarlota (dom.)											
zužuj			španielske víno ženské meno								
búchaj, udieraj (expr.)				mesto v Poľsku fúka, vanie							
spájalo, zlučovalo (odb.)								značka hélia	stĺm svah		
lesklé ozdobné stužky								pohrebna hostina mäkká tkanina			
bahniakovitý vták							<b>3. časť tajničky</b> súperenie				!
<b>Pomôcky:</b> kimono, mir, rao, kavalet	ťažko, namáhavo	značka neónu zašpiním, zababrem			niečny kórovec jazdecká prekážka				šíriteľ, prenášateľ		hlinený dychový hudobný nástroj
rímska bohyňa				japonský odev šport. hra na fadce							
slovesná predpona			pánsky plášť báseň (bás.)								
bilo sa (hovor.)											
tkaním olemoval								zn. rus. hodínok kameňolom			
bežal, utekal (expr.)									ukazovacie zámeno skr. lesnej hliadky		
<b>2. časť tajničky</b>											
ženské meno				tam, tamtoha (expr.)							

# JEJ ŠARMU NEODOLAJÚ ANI KOLKY

Stretnúť milého, usmiateho, energiou, dobrou náladou a neuveriteľným šarmom kypiaceho človeka je určite zážitok. Taký bol dopriaty aj mne pri návšteve podniku Bekaert Slovakia Hlohovec, kde bola pani Anna Rybanská (65) dlhé roky zamestnaná a dodnes tu pracuje na dohodu.

Na pani Anke vás však okrem nákazlivého úsmevu, neuveriteľnej skromnosti a príťažlivého vzhľadu zaujme aj ďalšia informácia. Toto útle žieňa je aktuálnou majsterkou Slovenska v kolkoch, v kategórii seniorky nad 50 rokov. Záluba, ktorej sa oddala pred 15-imi rokmi a ktorú zo začiatku vnímala len ako spestrenie voľného času, sa jej v závere apríla tohto roku, na celoslovenskom turnaji v Starej Turej, „odmenila“. Spomedzi 23 súťažiacich si výsledkom 567 hodených kolkov odniesla po celodennom súťažení 1.miesto!



Úspešne tak završila prebiehajúcu kolkársku sezónu 2015/2016, ktorá pre zanehtencov tohto športu trvá od septembra do polovice mája. Obzvlášť v Hlohovci, ktorý je povestný bohatou kolkárskou históriou i úspechmi miestnych klubov.

Milý pani Anke v mene všetkých našich čitateľov srdečne gratulujeme a prajeme ešte veľa síl nielen do športového zápolenia, ale aj do ďalších dní. Energiu bude určite potrebovať – na jeseň ju totiž čaká ešte jedna krásna úloha – stane sa po prvýkrát babičkou. Blahoželáme a veľa zdravia!

Redakcia Priorit

## Niečo na zasmiatie

Hovorí syn rodičom: „Mami, oci, rozhodol som sa osamostatniť.“

„To je veľmi dobre, veď už máš cez tridsať!“

„Takže kufre máte pred dverami.“

Kamarát mi daroval fľašu dobrej slivovice. Báľ som sa, že ju rozbijem, tak som ju radšej hneď vypil... A dobre som urobil, lebo cestou domov som z bicykla spadol 9-krát!

Hovorí starý mládenec so začínajúcou depresiou: „Jediné svetlo v mojom živote je svetlo v mojej chladničke.“